



さあ、街から未来をかえよう

三井不動産

MITSUI FUDOSAN



SUSTAINABILITY REPORT

2024

街づくりをとおして持続可能な 社会の構築を実現していきます

三井不動産株式会社 代表取締役社長

植田 俊

当社グループの街づくりの歴史は、単に建物をつくるだけでなく、社会の課題を価値創造を通じて解決する歩みでした。超高層ビルによりオフィスでのワークスタイルを確立し、埋め立て事業によって成長する日本の旺盛な需要に応え、ミクストユースの街づくりで人々の憩いや活気を生み出しました。物流施設事業を通じては、伸長するEコマースや物流効率化を支え、産業の命脈を担っています。また、住宅や商業施設、ホテル・リゾート、東京ドームをはじめとするスポーツ・エンターテインメント事業を推進することで、より豊かな暮らしを提供し、人々のクオリティ・オブ・ライフを高めてきました。事業の成長によって企業価値を高めるとともに社会的価値を生み出し続けることが、持続可能な社会に貢献すると確信しています。

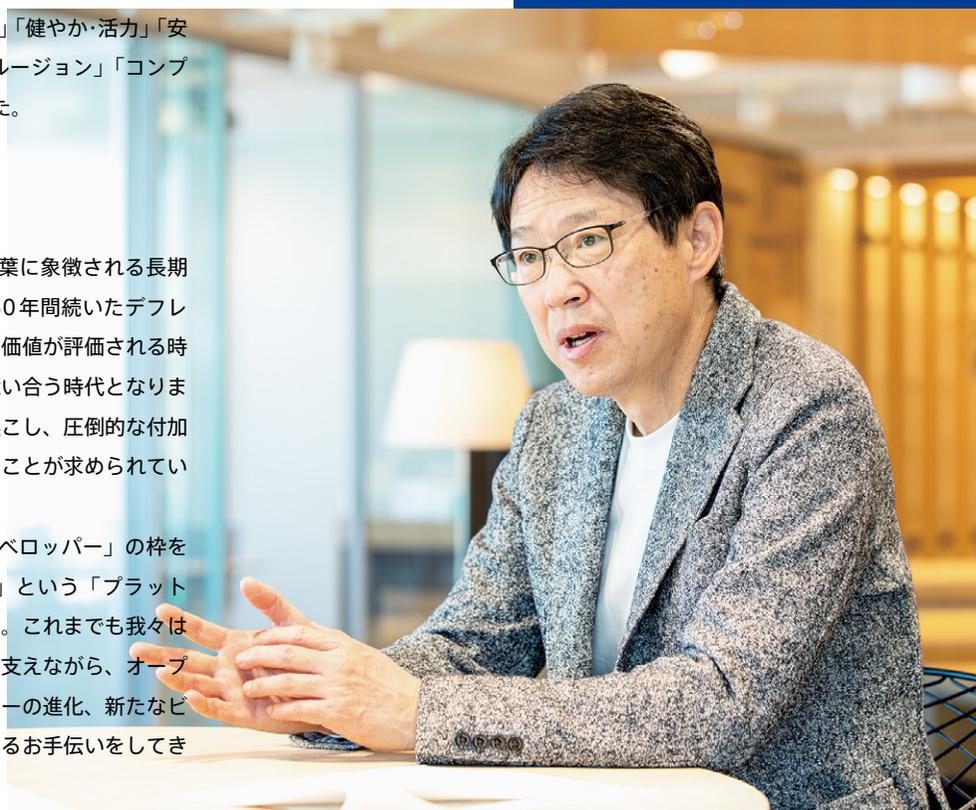
2024年4月に新グループ経営理念、長期経営方針「& INNOVATION 2030」(以下、「& INNOVATION 2030」)を策定しました。当社グループに受け継がれている精神である「&マーク」の理念は「共生・共存・共創により新たな価値を創出する、そのための挑戦を続ける」を意味します。まさに当社グループの価値創造に取り組む姿勢を表現したものです。そして私たちが果たしたい使命として「& EARTH」「& INNOVATION」「& PEOPLE」を

掲げました。こうした想いを踏まえて、当社グループの重点的に取り組む課題「GROUP MATERIALITY」として「産業競争力への貢献」「環境との共生」「健やか・活力」「安全・安心」「ダイバーシティ&インクルージョン」「コンプライアンス・ガバナンス」を定めました。

■ 産業競争力への貢献

日本の「失われた30年」という言葉に象徴される長期のデフレの時代が続きました。この30年間続いたデフレから脱却することにより、新たな付加価値が評価される時代となり、さらには付加価値創造を競い合う時代となります。つまり本気でイノベーションを起こし、圧倒的な付加価値を創り出し、産業競争力を高めることが求められています。

私は、当社グループは、「不動産デベロッパー」の枠を超えた、いわば「産業デベロッパー」という「プラットフォーム」である、と考えています。これまでも我々は「場」「コミュニティ」を提供し産業を支えながら、オープンイノベーションによってテクノロジーの進化、新たなビジネスの成長を促し、付加価値を高めるお手伝いをしてき





ました。日本橋を舞台にライフサイエンスや宇宙といった領域で当社グループが「LINK-J」や「クロスユー」といった場とコミュニティを提供することによって、そこにスタートアップを含む多くの企業やアカデミアが集まり、エコシステムが形成され、新たなビジネスの芽が生まれてきています。

今後は、あらゆる分野において、自らが「需要を創り出していく」ことが大変重要になります。われわれ自らがオープンイノベーションのプラットフォームを提供し、企業や社会、それを構成する人々の英知を結集させ、新産業の創造、需要の創造を加速していかなければなりません。当社グループが丸となってステークホルダーの皆様と共生・共創し、社会の発展とともに成長していきたいと考えています。

■ 環境との共生

我々は「&マーク」の理念のもと、「開発」と「環境」を両立、共存させていく街づくりに取り組んでまいりました。東京ミッドタウンの開発では旧防衛庁敷地内に残されたクスノキや桜など約140本の高木を保存・移植するなどにより自然環境の保全を実現しています。その結果、東京都の保護上重要な野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種もの鳥類が確認されています。また、隣接する檜町公園と合わせて広大な緑地空間を作り出し、人々の憩いの場を提供し、災害時には防災活動のスペースにも活用しています。緑を適切に管理することによって移植された既存樹木も枯れることなく成長し、緑あふれる「経年優化」の街づくりを実現しています。

地球規模の喫緊の課題である気候変動においても、「脱炭素社会の実現に向けたグループ行動計画」を策定し、2030年度までに2019年度比で40%を削減、さらに2050年度までにネットゼロを目指すという目標を掲げ、取り組みを進めています。当社グループのGHG排出量のうち建物建設時に発生する温室効果ガスが大きな割合を占めており、脱炭素社会実現のためには建設会社や資材会社など多様なサプライヤーと協力して対応することが必要不可欠です。2023年秋よりすべての物件に当社が策定した「建設時GHG算出マニュアル」を適用し、GHG排出量の算出、削減計画書提出を義務化しました。当社グループがサプライチェーンと一体となって業界全体のGHG排出量削減に取り組んでいきます。

環境との共生は街のみならず、当社グループが保有する約5,000haの北海道の保有林においても取り組んでいます。日本の人工林は「林業離れ」が進み、適切な管理が行われな

い、成熟した人工林が木材として活用されないなど課題を抱えています。我々は苗木を「植える」、適切に「育てる」、森で採れた木を「使う」という“終わらない森”創りのサイクルを実践し、社会課題解決を目指しており、2024年1月に着工した日本橋の木造ビルにおいても当社保有林の木材活用を予定しています。また森林の適切な管理は生物多様性の保全にもつながります。留萌市所在の当社グループ保有林が環境省から「自然共生サイト」に認定されました。環境省レッドリストで絶滅危惧Ⅱ類に指定されているニホンザリガニなど希少な動植物の生存に貢献していることが評価され、認定に至っており、今後もネイチャーポジティブの実現を志向してまいります。

■ 健やか・活力

コロナ禍によってさまざまなサービスのデジタル化が進み、リモートワークなどデジタルの有用性が認識された一方で、リアルの重要性も再認識されたと感じています。人々はデジタルでは得られない「感動体験」や「五感で感じるリアル体験」に、より高い付加価値を見出していくと考えます。スポーツやエンターテインメントといったリアルならではの価値を追い求めるとともに、リアルとデジタルを組み合わせ、多様化するお客様のニーズに合った体験価値を提供することが求められていると考えます。

当社はこのような時代を先読みして東京ドーム社をTOBしたほか、東京ドーム社の持つスタジアム運営のノウハウを活かし、秩父宮ラグビー場の建て替え事業にも取り組んでいます。

2024年5月には「LaLa arena TOKYO-BAY」が開業いたしました。バスケットボール千葉ジェッツの本拠地として利用されるほか、隣接しているスケートリンクの「三井不動産アイスパーク船橋」を含め、スポーツ以外にも、コンサートなどのエンターテインメントイベントが行われます。

今年度より、従来の商業施設事業とスポーツ・エンターテ

インメント事業を統合した本部を設立しました。当社グループは、両事業の融合による新たなシナジーによって、付加価値創造力をより一層強化し、他社にはない当社独自の強みと競争優位性を獲得していきたいと考えています。

また、ウェルビーイングな社会の実現という文脈においても、スポーツを通じた街づくりが貢献しています。楽しみながら身体を動かせるボルタリングウォールやスケート場、200m陸上トラックなどを商業施設に設置し、入居企業の従業員が参加するバスケットボールのイベントを開催するなど、街の人々がスポーツに触れられる場とコミュニティを提供しています。企業の健康経営に貢献する&wellのサービスにも取り組み、街全体で活気あふれる社会の形成を目指しています。

■ 安全・安心

近年、自然災害は頻発・激甚化しています。気候変動によって地震のみならず台風や豪雨なども規模が大きくなっており、さまざまな災害への備えが重要です。建物のハード面での安全性はもちろんのこと、人々が安心できるレジリエントな街づくりが求められています。

迅速な災害への対応のために専用の「災害対策本部室」を本社に常設し、24時間365日災害が発生しても対応が可能な体制を構築しています。また、外来の帰宅困難者受け入れ体制の構築や自治体と災害時の協定を締結するなど、共生・共助の精神で地域一体となった防災への取り組みを進めています。

日本橋などで展開しているスマートエネルギープロジェクトでは、災害などで広域停電が発生した場合でもエネルギーセンターから周辺地域の建物に一定の電力および熱の供給を継続します。高い耐震性をもつ中圧の都市ガス導管により安定的なエ

ネルギー供給を実現し、中圧の都市ガスを燃料とした大型コージェネレーションシステムと系統電力による電源の多重化により、災害時・非常時の企業の事業継続に貢献します。

自然災害のみならず、感染症などの社会的課題への対応も、人々の安全・安心の実現のためには不可欠です。当社グループは「三井不動産9BOX感染対策基準」の策定など、コロナウイルスを含む感染症への対策に取り組んでまいりました。デジタルも活用しストレスフリーな街づくりに取り組み、誰もが不安なく過ごせる社会の実現に貢献していきたいと考えています。

■ ダイバーシティ&インクルージョン

女性の社会進出による共働き世帯の増加、少子高齢化による高齢者人口の増加などにより、育児・介護や仕事とのワーク・ライフ・バランスがますます重要視されています。また基本的な人権の尊重のもと、性別や年齢、障がいの有無などにかかわらず、すべての人が活躍できる社会が求められています。当社グループは街づくりの主役は「人」であると考え、人々がイキイキと暮らし、働き、遊び、憩うことができる街づくりに取り組んでいます。バリアフリーな建物や育児・介護に貢献する施設づくりに加え、デジタルも活用したソフトサービスを提供し、多様なニーズに応えていきます。

また、こうしたお客様からのニーズや社会からの要請に応え続けていくためには、当社グループ自身が「多様性」を包摂することが不可欠であると考えています。当社グループの戦略を支える中核を為すものはD&Iであり、組織の意思決定層まで含め、多様な人材で構成されていることがこれからの必須条件となります。当社グループは、さまざまなバックグラウンドや価値観を有する多様な人材が、互いに尊重しながら持てる力を最大限に発揮し、情報や意見を融合させ化学

反応を起こし、新たな付加価値を創造する企業集団を目指します。そして、その実現に向けて、「人材力の底上げ」と、「イノベーションを加速させる新たな人材・知見の獲得」にグループ全体で取り組み、多様な人材の活躍を支え、当社グループの力を結集させるOne Team型組織をさらに深化させていきたいと考えています。

このような考えの下、当社グループはD&Iの推進を重要な経営戦略の一つと位置付け、グループ一体となって推進しています。具体的には「育児・介護などの両立支援」や「働く場所と時間の柔軟性のための環境整備」などの多様な人材のための様々な取り組みを行っています。D&Iの重要テーマである女性活躍推進においては「長く働き続けられる環境整備」と「キャリア形成支援」を両輪で進めています。こうした取り組みが、「プラチナくるみん」の認定取得や「なでしこ銘柄」3年連続選定など、社会的評価の向上にもつながっています。

■ コンプライアンス・ガバナンス

当社グループが事業を推進していくにあたって根幹となるのがコンプライアンスです。企業倫理に従った公正な業務推進なくして、ステークホルダーの皆様からの信頼を得ることはできません。「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と位置付けています。

コーポレート・ガバナンスにおいては、このたび「& INNOVATION 2030」を実現するために必要な取締役会の体制についても検討を重ね、企業経営に関する見識とともにファイナンスや資本市場に関する幅広い見識を併せ持った社外取締役を1名増員し、社外取締役比率の向上を図りました。取締役会の多様性は重要な要素であり、引き続き、経営の健全性・透明性・効率性の向上を意識してまいります。

三井不動産グループの経営理念と想い

当社グループでは、GROUP DNA「&マーク」の理念「共生・共存・共創により新たな価値を創出する、そのための挑戦を続ける。」に基づき、「社会的価値の創出」と「経済的価値の創出」を車の両輪として考え取り組んでいます。社会的価値を創出することが、経済的価値の創出につながり、そして、その創出した経済的価値により、更に大きな社会的価値の創出につなげていきます。



三井不動産

さあ、街から未来をかえよう

経営理念に込めた想い

三井不動産グループがつくっているもの。
それは本当は、かたちのないものです。
たとえば、いろいろな考えの人と人が出会って混ざって、
この世界をより良くする創造が生まれる瞬間だったり。
今日という営みのなかで、ふと心が動く瞬間だったり。
共に生きるための場やコミュニティをつくっている。
そこに輪郭が生まれ、建物や街になっていく。
創業以来、進取の気性と人を想うアイデアで
道を拓いてきた私たちが誰よりも熱く持っている
妄想、構想、実現の精神をフルに使って、
輝かしい未来に向けて、人も自然も産業もつなく
「&」の存在でありつづけます。

経営理念

GROUP DNA

～私たちに受け継がれている精神～

「& マーク」の理念

共生・共存・共創により
新たな価値を創出する、
そのための挑戦を続ける。

GROUP MISSION

～私たちが果たしたい使命～

& EARTH

自然とともに、未来とともに

& INNOVATION

創造とともに、輝きとともに

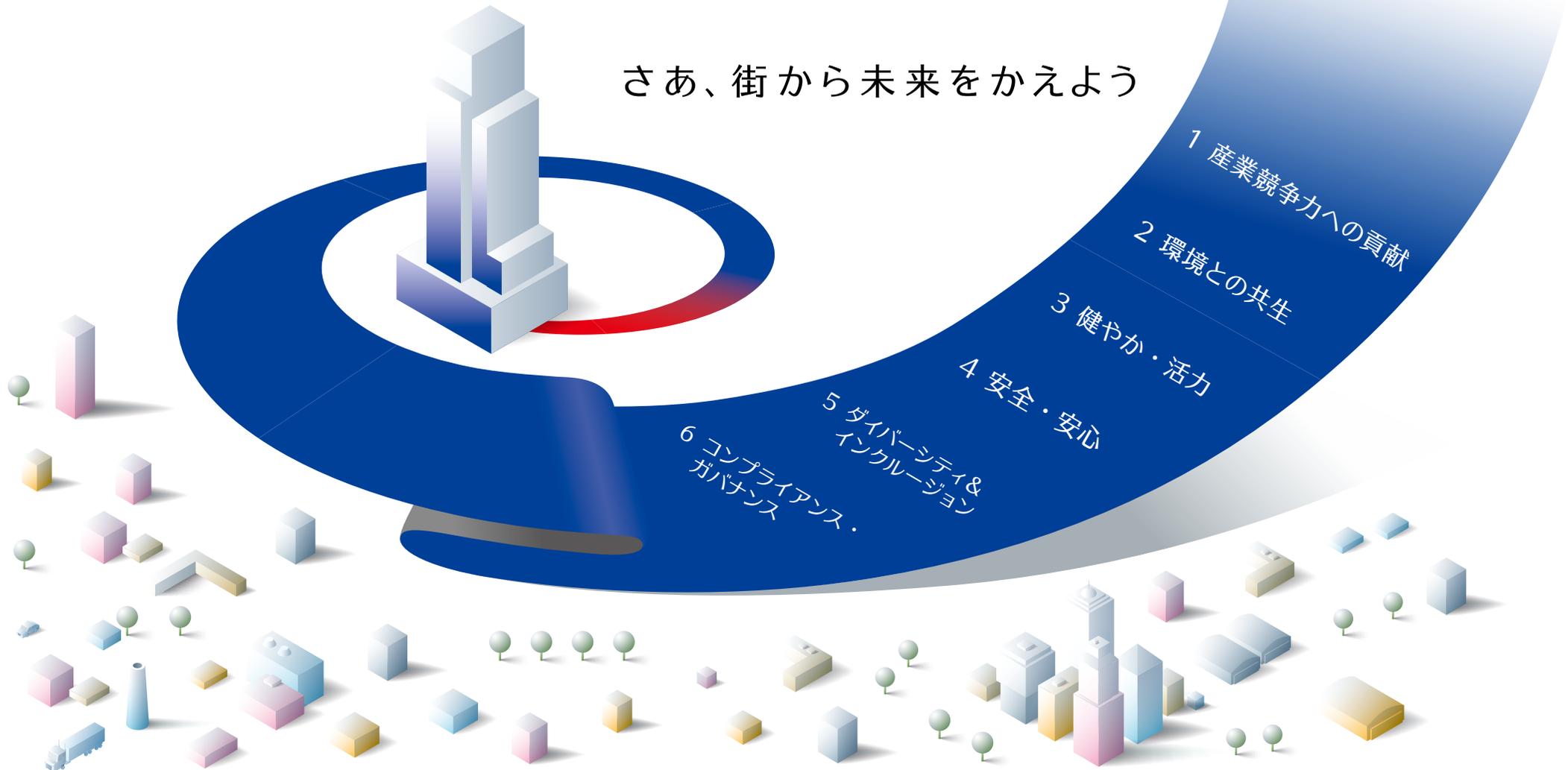
& PEOPLE

人々とともに、感動とともに

6つのマテリアリティ —重点的に取り組む課題—

社会への貢献を果たしながら、当社グループが持続的に成長していくために、重点的に取り組む課題。多方面から広く「社会課題」を見渡し、「外部環境」や当社の「強み」を踏まえて抽出したものです。

さあ、街から未来をかえよう



INDEX

社長メッセージ	2-4	社会への宣言・国際イニシアティブへの参画	52
三井不動産グループの経営理念と想い	5-6	外部評価	53
サステナブル推進体制	8	当社グループのサステナビリティに関する 取り組み目標 (KPI) と進捗状況	54-55
リスクマネジメント	9-11	データ関連	56-68
おもな非財務 KPI	12		

1	産業競争力への貢献	
	Contribute to industrial competitiveness	13
	マテリアリティストーリー	14
	取り組み内容詳細	15-21

2	環境との共生	
	Coexist with the environment	22
	マテリアリティストーリー	23
	取り組み内容詳細	24-28

3	健やか・活力	
	Health and vitality	29
	マテリアリティストーリー	30
	取り組み内容詳細	31-35

4	安全・安心	
	Safety and security	36
	マテリアリティストーリー	37
	取り組み内容詳細	38-39

5	ダイバーシティ&インクルージョン	
	Diversity and inclusion	40
	マテリアリティストーリー	41
	取り組み内容詳細	42-43

6	コンプライアンス・ガバナンス	
	Compliance and governance	44-51

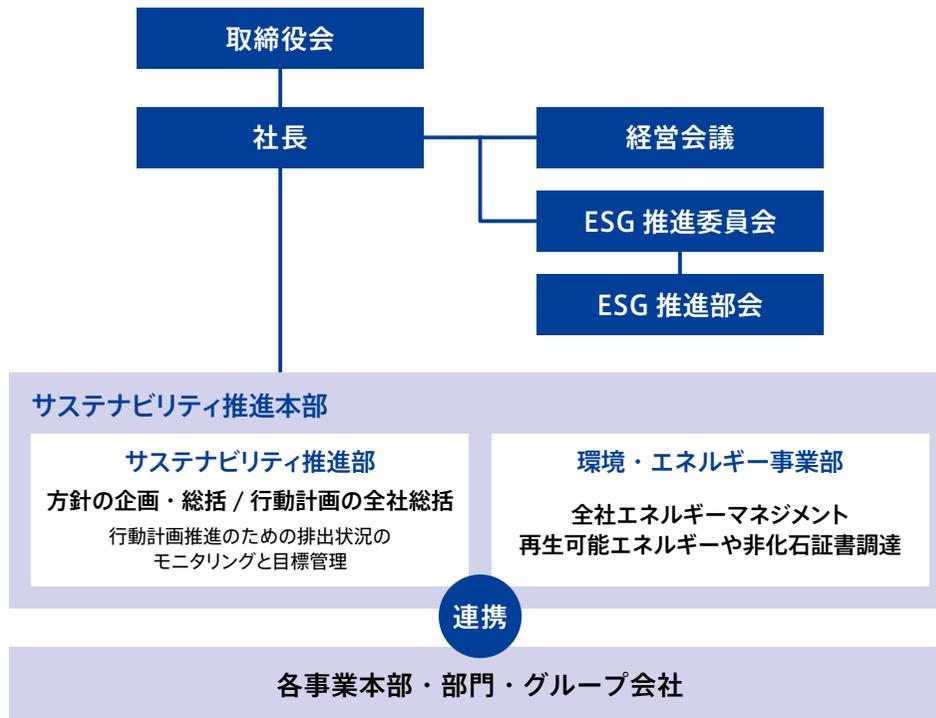


サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティ課題への取り組みを推進するため、「ESG推進委員会」(委員長:社長執行役員)および下部組織である「ESG推進部会」(部会長:サステナビリティ推進本部長)を設置しています。ESG推進委員会では、サステナビリティ課題における理念整理および方針策定、各部門における活動の目的・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推進部会において部門別の年度目標を設定し、進捗管理などを行っています。なお、気候変動をはじめとするリスクについては、国や地方公共団体、一般社団法人日本経済団体連合会、一般社団法人不動産

協会などの多様なチャネルから国内外の動向・要請などの情報収集を行い、専門性の高いESG推進部会でリスクの特定を行い、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、業務委員会およびリスクマネジメント委員会にて当社事業への影響や、本業を通じた課題解決について対応検討を行うこととしています。

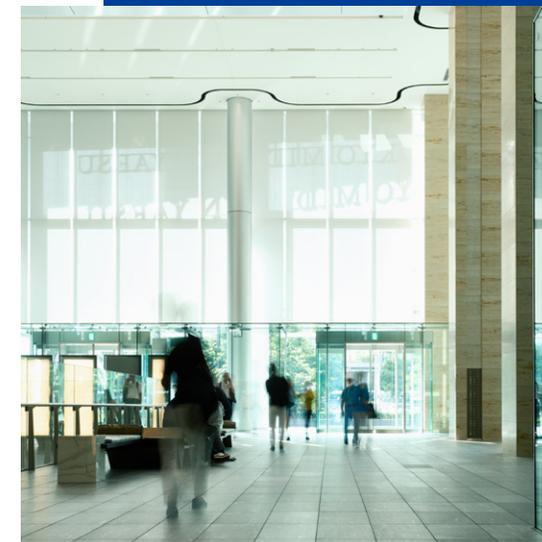
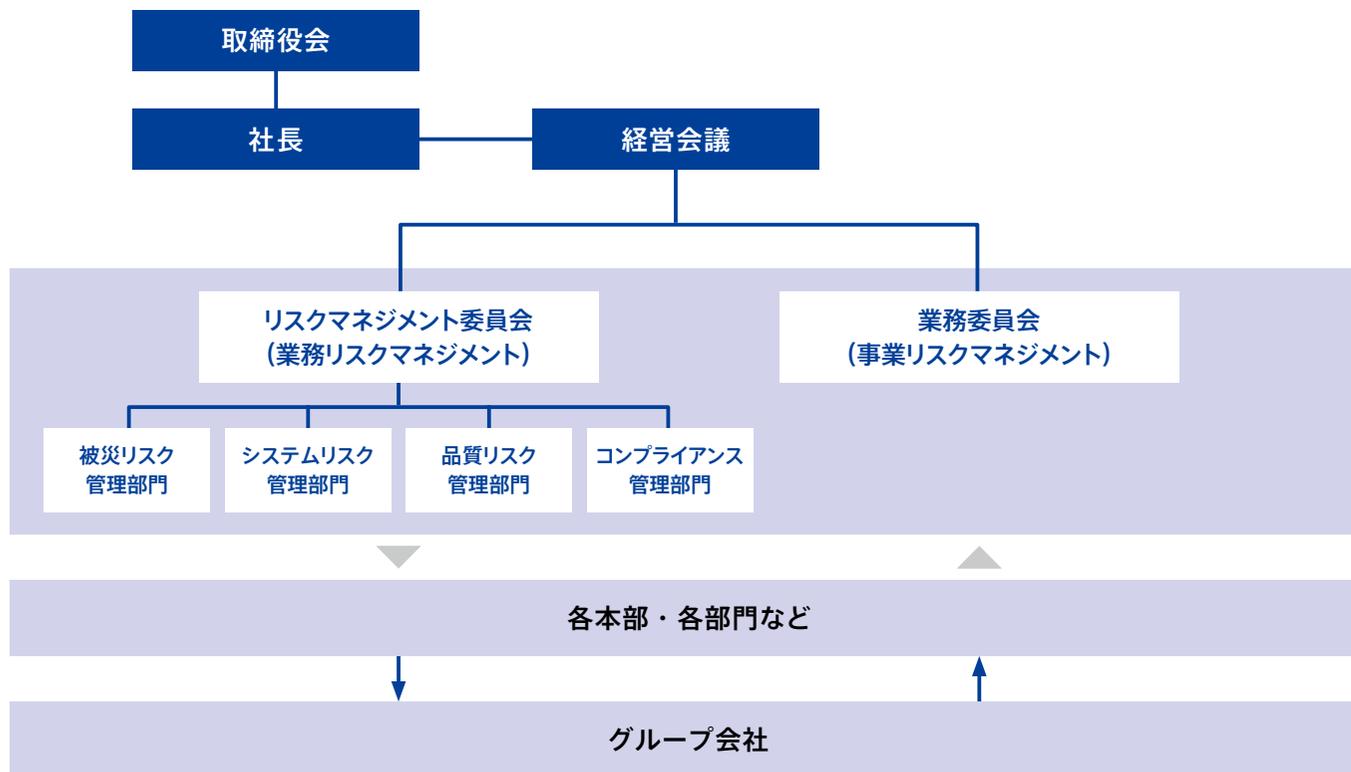
このような取り組みについては、定期的に取り締役に報告され、目標および進捗状況のモニタリングが実施されるほか、必要に応じて都度取締役会における検討を行っています。



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、その議長である社長執行役員がリスクマネジメントを統括しています。そのもつで「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おり、これらのリスクマネジメント体制を取締役会が監督しています。「リスクマネジメント委員会」は原則毎月1回開催し、業務リスクの抽出、対応策や再発防止策の検討・立案などのほか、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。



主要なリスク

事業リスク:主として事業推進・利益獲得のために取るリスク

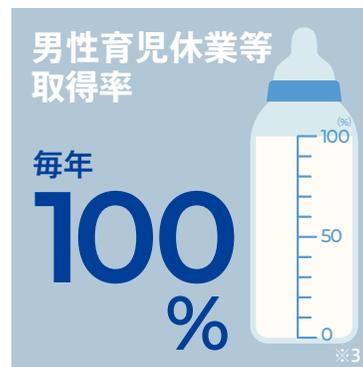
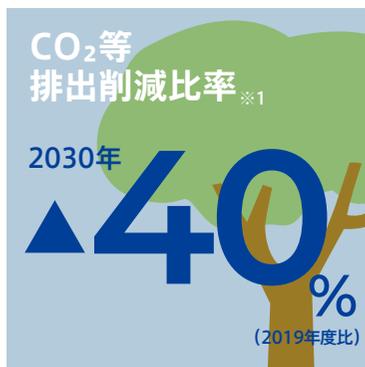
リスク名称	概要	対策
事業環境の変化によるリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済環境全般の変化 (為替変動、金利上昇、少子高齢化など) ● 顧客ニーズの変化 (コロナ感染拡大による生活様式変化など) 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ会社の連携強化 ● 顧客ニーズを先取りした商品開発 ● 街づくりの一層の強化 ● 新たなビジネスインフラの顧客への提供 ● DXの推進 ● 人口動態や供給動向を見据えた立地戦略 ● 海外を含めた資産ポートフォリオの戦略的構築 など
市場金利に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 金利上昇に伴う資金調達コスト上昇 ● 金利上昇に伴う当事業の性能悪化 (住宅分譲価格低下、投資家期待利回り上昇) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 市場金利の上昇の影響を比較的受けにくい、長期かつ固定金利を中心に必要資金を調達 ● 金利動向による住宅ローン金利やキャップレートの変動を注視 ● バランスシートの適正なコントロールによる、金利上昇リスクの軽減
為替変動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 輸入価格を通じた原価の変動 ● 海外事業におけるPL・BS取り込みへの影響 ● テナント企業の業績影響による賃収減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 為替変動を含む原価変動の注視と適切な対策による、各種原価のコントロール ● 賃貸事業:商品競争力の維持とテナント誘致の強化による、収入の減少などの抑制 ● 海外事業:現地通貨建てでの資金調達、ポートフォリオ分散による、為替変動リスクの抑制
気候変動リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 大規模な気候変動 ● 気候変動リスクを考慮したニーズの変化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動への対応を重要な経営課題と位置づけ ● 「脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画」を策定し、気候変動予測・対応を強化
地政学的リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 当該国・エリアでの影響 ● サプライチェーン混乱などによる影響 	<ul style="list-style-type: none"> ● エリアおよび商品における適度なポートフォリオ分散 ● 個別事業におけるリスクを考慮した投資判断と事業推進
感染症リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● コロナ感染拡大による事業制約 ● コロナ感染拡大による顧客ニーズの減少・変化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 感染症被害の軽減・防止を目的とした「三井不動産9BOX感染対策基準」を策定 ● 感染症による影響を鑑みた施策による競争力の維持・強化 ● 新たな感染症流行時、人命保護を最優先としつつバランスのとれた事業活動の対応
不動産事業における競争リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 各事業における同業他社との競争 ● 破壊的イノベーション 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ会社の連携強化 ● 顧客ニーズを先取りした商品開発 ● 街づくりの一層の強化 ● 新たなビジネスインフラの顧客への提供 ● DXの推進 ● 既存施設の価値向上 ● グループ力を活かした事業機会の獲得 など
賃貸収入に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● テナント解約・減賃、違約解約、テナント倒産などによる賃収減 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ会社の連携強化 ● 顧客ニーズを先取りした商品開発 ● 街づくりの一層の強化 ● 新たなビジネスインフラの顧客への提供 ● DXの推進 ● 既存施設の価値向上 ● テナントリーシングの強化・推進
資産価値変動リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 住宅需要減退・投資家期待利回り上昇などによる資産価値の下落 	<ul style="list-style-type: none"> ● バランスシート・ポートフォリオの最適化による、リスク耐性のある事業基盤の構築 ● マーケット資産価値変動の把握と市場競争力の強化による、資産価値変動リスクの軽減
原価変動リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 建築工事費、エネルギーコスト、人件費などの価格変動 	<ul style="list-style-type: none"> ● マーケットの原価変動の把握と個別事業における適切な対策による、各種原価のコントロール
資金調達リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 金融機関などにおける融資姿勢の変化による資金調達コスト上昇 ● 市場金利の上昇 ● 金融市場の混乱 ● 当社格付の引き下げ など 	<ul style="list-style-type: none"> ● D/Eレシオ管理による健全な財務体質の維持 ● 十分な流動性を確保した資金調達による、安定資金の確保
不動産開発リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 開発時の諸事情(天候、災害、埋設物、土壌汚染など)による、コスト増加、スケジュール遅延 	<ul style="list-style-type: none"> ● リスクを考慮した投資判断にもとづいた、事業推進および施工管理の実施 ● 事業に影響を及ぼす問題発生時に備えた、迅速かつ適切に対応するガバナンス体制の構築

海外事業に伴うリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外各国の事業環境(インフレ、為替、内乱・紛争、地政学的リスクによる当該国・エリアへの影響など) ● 現地提携企業の財務状態など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外での事業展開に必要な情報の収集 ● 現地事情に精通した提携先現地企業の選定 ● 海外事業共通のガバナンス指針となる「グローバル・ガバナンス・ガイドライン」の策定 ● 現地法人・本社海外事業本部・本社スタッフ部門の3つの階層により適切なリスク管理の実施
物件ポートフォリオの立地に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社資産が集中的に所在するエリアに被害を及ぼす自然災害、人災・テロの発生(地震、台風、ミサイルなど) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ポートフォリオのエリア分散 ● 建物の耐久性向上 ● 被災度判定システムの導入 ● 非常用発電機の72時間稼働化 ● 特電事業などのBCP対策を推進
法令・政策の変更に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令などの変更に対応するための事業構造、資金調達方法変更 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内外の法令・規制などの動向を情報収集・分析し、必要に応じて各組織に共有の上、適切に対応
多様な人材確保に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業環境の変化、ニーズ変容に対応するための人材育成・採用不足 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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づけ ● 「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」と取り組み指針を策定

業務リスク:業務遂行上のオペレーショナルリスク

リスク名称	概要	対策
被災リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 自然災害(地震、風水害など) ● 人為的災害(戦争、テロなど) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種災害に関し、事業継続計画(BCP)を策定 ● 災害の影響を最小限に抑える体制の整備 ● 大規模地震災害を想定した「災害対応訓練」の定期的な実施 ● 宿日直制度による24時間365日体制の整備 ● 災害に強い施設づくりに向けた施策の実施
システムリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● サイバー攻撃などによるシステム障害、情報漏洩 <ul style="list-style-type: none"> i 情報システム ii 制御システム 	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報システム・制御システムの計画的なセキュリティ診断・点検 ● サイバー攻撃や情報漏洩に備えた環境整備 ● 「情報管理規則」「秘密情報取扱規程」を定め、個人情報に関する定期的な教育・啓蒙の実施
コンプライアンスリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令・社則・社会規範などの違反 <ul style="list-style-type: none"> i 業務遂行上の法令違反 ii 社員の私的利益による法令違反 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「三井不動産グループコンプライアンス方針」などの社内規程制定と定期研修による周知徹底 ● 法令遵守のための業務フローの策定、定期的な自主点検の実施
品質リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品・サービス・業務の品質に起因 <ul style="list-style-type: none"> i 施設・不動産 ii 管理運営業務 iii その他の業務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不動産開発事業:グループ独自の品質基準を定め、発注先への遵守の徹底と、施工状況確認・品質検査を実施 ● 賃貸・管理施設の業務品質:業務内容に応じたマニュアル策定・運用 ● 損害保険の付保

おもな 非財務KPI



※1. 対象は当社グループ全体
 ※2. 対象はオフィス、商業施設、物流施設などの賃貸物件、ホテル・リゾート施設に限る
 ※3. 対象は当社単体
 ※4. 当該年度の研修金額を正社員数で除した数字
 ※5. 当該年度の研修時間を正社員数で除した数字
 ※6. 「当社で働いていることを誇りに思う」に5段階で上位2つに回答した割合
 ※7. 法定雇用率(2024年4月時点2.5%、2026年7月より2.7%に引上げ)以上を目指す

1

Contribute to industrial competitiveness

産業競争力への貢献



三井リンクラボ新木場2

1

産業競争力への 貢献

企業や社会、そこに生きる人々の英知を結集する役割を担い、社会の付加価値の創出や、新産業の創造に貢献します。



社会的価値・ 経済的価値の創出

未来にひらかれたイノベーティブな街づくりを通じて、「働く・住まう・楽しむ・訪れる」すべての人々に対して豊かな価値を提供するとともに、世界のイノベーションと産業発展に大きく貢献してまいります。

戦略

ハードとソフトを融合させたミクスْتُコースの街づくりを推進し、プラットフォームとしての役割を深化・進化させてまいります。ラボ・オフィス事業の拡大、データセンター事業といったさらなる事業ウイングの拡大に加え、新規事業領域の探索、事業機会獲得に取り組み、成長が見込まれる分野への投資を実行してまいります。

リソース

「顧客志向」と「進取の気性」を発揮したのが「三井越後屋」の創業者・三井高利であり、これが当社グループのDNAとして受け継がれています。豊富な顧客基盤、活発なコミュニティ、優れたオープンイノベーションプラットフォーム、卓越した企画力など、長年の事業を通じて蓄積された経営資源が当社グループの強みです。

リスク・機会

一般的には社会課題の深刻化は、既存事業の収益を圧迫するリスクと言われています。一方、課題解決への強いニーズに目を向けることで、新規領域への事業機会が広がります。リスクを最小限に抑え、新たな機会を最大限活かすことが持続的成長の鍵となります。

社会課題・ウォンツ

日本は今、国際社会における都市間競争力の低下、労働人口の減少、経済の停滞といった課題に直面しています。これらの課題を克服し、より良い未来社会を実現するために、日本経済の持続的成長、国民の生活基盤のさらなる充実、オープンイノベーションの促進が求められています。



「三井のラボ&オフィス」 における多角的な オープンイノベーション支援

当社グループは国内において、新しいアセットクラスである「三井のラボ&オフィス」事業を2019年5月より開始しています。当社がライフサイエンス領域のイノベーション促進のために取り組む「場の整備」と、一般社団法人ライフサイエンス・イノベーション・ネットワーク・ジャパンと連携して行う「コミュニティの構築」の一環となるものです。ライフサイエンス領域において、業界の枠を超えて研究開発を進展させていくというエコシステムを、「場の整備」「コミュニティの構築」「資金の提供」などを通じて実現することで、ライフサイエンス領域におけるイノベーション創出を支援します。「三井のラボ&オフィス」は国内において、現在5拠点(三井リンクラボ葛西、三井リンクラボ新木場1、三井リンクラボ新木場2、三井リンクラボ柏の葉1、三井リンクラボ中之島)を展開し、2024年秋には「(仮称)三井リンクラボ新木場3」の開業を予定しています。

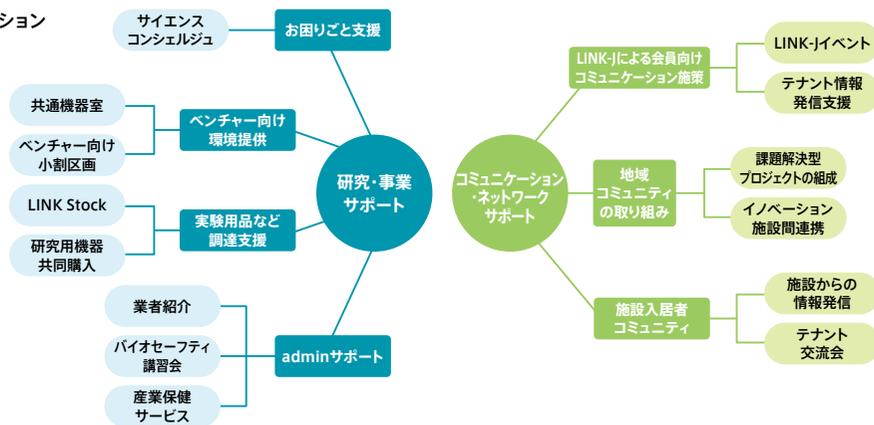
「三井のラボ&オフィス」では入居者のオープンイノベーション促進のために、2023年5月より「オープンイノベーション支援プログラム」を展開しています。本プログラムは入居者が抱える多様な課題に対し、(1)研究・事業サポート、(2)コミュニケーション・ネッ

トワークサポートの2点を軸に、幅広い解決施策を提供する取り組みです。

「(1)研究・事業サポート」では、第一弾として研究者のためのコンビニ「MITSUI LINK-Lab LINK-Stock」を三井リンクラボ新木場2内に設置。研究用消耗品や備品、試薬を一点から販売しています。この店舗では、高価な研究機器を時間単位でレンタルできるサービスや、機器の不具合・故障時の修理対応、実験機器の洗浄サービス、実験サンプルの配送代行など、研究者の多様なニーズに応えるサービスも提供しています。このほか、三井リンクラボでは入居者向けに「共通機器室」を設けて、セルアナライザーやリアルタイムPCRなど高価な汎用機器を共同利用できる環境を整備しています。

さらに、イノベーション創出のエコシステムにおける、重要なプレーヤーのひとつであるスタートアップの「本業以外のバックオフィス業務に十分なリソースをかけられない」という会社経営の課題解決に資するべく、2024年5月に新たに2つのサービスを開始いたしました。三井リンクラボの集積によるスケールメリットを活かし、

オープンイノベーション 支援プログラム



共同購入を通じて市場価格より割安な価格に研究用機器を購入できる「研究用機器の調達支援サービス」、日本医師会認定産業医を紹介し、特殊健康診断や作業環境測定の実施をサポートする「労務管理支援サービス」を提供し、スタートアップ企業が本業に注力できる環境を整備しています。

「(2)コミュニケーション・ネットワークサポート」ではLINK-Jと協働し、スタートアップ企業、大学、病院、大手製薬会社などのキープレイヤーがコラボレーションするエコシステムの構築に取り組んでいます。LINK-Jの会員数は2024年2月時点で810に達し、2023年には1,142件の交流・連携イベントが開催されました。今後も産官学連携によるイノベーションや業界を超えた連携を促進する取り組みを続けます。

関連する当社グループDATA[※]



※年月の記載のないものは24年3月時点
 ※1. 24年2月時点 ※2. 23年12月時点 ※3. 24年4月時点 ※4. 22年12月時点

日本橋の 宇宙ビジネス拠点を拡張、 コアテナントとしてJAXAが入居

当社グループは1990年代後半より官民地域が一体となった「日本橋再生計画」を推進しており、重点構想である「新産業創造」の戦略カテゴリーとして宇宙ビジネス領域を掲げ取り組んできました。国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(以下、JAXA)をはじめとする産官学有志とともに宇宙ビジネス共創プラットフォーム「クロスユー」を設立し、活動を行っています。

クロスユーとJAXAは連携協定を締結しており、クロスユーは日本橋エリアにて2つの宇宙ビジネス拠点を運営し、宇宙ビジネス関連のプレーヤーに「場」と「コミュニティ」を提供しています。

宇宙ビジネス領域における、街づくりを通じた新産業創造・イノベーション創出の取り組みを加速させるために、「宇宙ビジネス・イノベーション推進部」を新設し、2025年1月、クロスユーとともに、日本橋三井タワー7階のX-NIHONBASHI TOWER(クロスニホンバシ・タワー)を拡張します。

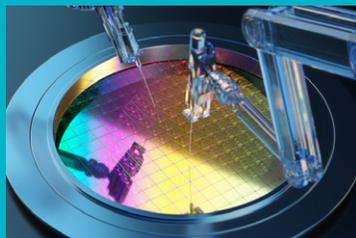
拡張する新フロアには、コアテナントとしてJAXAが入居し、商業化、フロンティア開拓、先端・基盤技術開発の強化に取り組む民間事業者、大学、国立研究開発法人などに対し、10年間で最大1兆円規模の支援を行う「宇宙戦略基金^{※1}」に係る業務を実施します。

また、宇宙戦略基金ならびに宇宙に関連するVC・CVCなどの資金供給プレーヤーと、民間事業者との連携・共創を促進するためのラウンジスペースを設ける予定です。こうした街づくりを通じ、宇宙ビジネス領域における新産業創造・イノベーション創出のさらなる加速を目指します。

※1.「宇宙戦略基金」について(内閣府資料より抜粋)
多くの国が宇宙開発を強力に推進するなど、国際的な宇宙開発競争が激化する中、革新的な変化をもたらす技術進歩が急速に進展しており、日本の技術力の革新と底上げが急務となっています。JAXAに10年間の「宇宙戦略基金」を設置(総額1兆円規模)し、民間企業・大学などによる複数年度にわたる宇宙分野の先端技術開発や技術実証、商業化を支援します。

関連する当社グループDATA

252
クロスユー会員数



「東北大学サイエンスパーク構想」 の推進を通じた社会課題解決と 新産業創造へ

当社は国立大学法人東北大学(以下、東北大学)とのパートナーシップのもと、2024年4月より「東北大学サイエンスパーク構想」(以下、サイエンスパーク構想)を本格始動しました。

サイエンスパーク構想は東北大学が有する人材・設備・制度などを広く社会に対して提供することで、産学連携により最先端の技術を社会実装させ、イノベーションを生み出し、社会課題解決と新産業創造を目指す構想です。

当社と東北大学はサイエンスパーク構想実現に向け、複数の学術領域の相乗効果による共創を促すコミュニティを新たに形成し、運営していきます。

このコミュニティの活動を通じ、「半導体・量子」「グリーン・宇宙」「ライフサイエンス」「材料科学」など、東北大学が強みを有する学術領域から、イノベーションを生み出す「共創の場」を創出することで、産学連携により最先端技術を社会実装させ、社会課題解決と新産業創造へ貢献していきます。

関連する当社グループDATA

12 機関
産学連携機関数^{※2} ※2. 24年4月時点



柏の葉エリアでの 公・民・学連携による イノベーション支援

柏の葉キャンパス駅とその周辺では、「柏の葉国際キャンパスタウン構想」に基づき、公・民・学連携による先進的な街づくりが進められています。「柏の葉スマートシティ」と呼ばれるこの地域で、当社グループは「環境共生」「健康長寿」「新産業創造」の3つのテーマを掲げ、課題解決型の街づくりを推進しています。2019年には、街全体を実証プロジェクトのプラットフォームとし、新産業創造を加速させる「イノベーションフィールド柏の葉」が始動。様々な企業・団体が実証実験プロジェクトを展開してきました。

毎年開催される「アジア・アントレプレナーシップ・アワード(以下、AEA)」は、柏の葉スマートシティを舞台にした新産業創造の取り組みの一環です。アジア全体から成長著しい若き起業家を招き、大手企業やスタートアップ支援者との協働を通じて、イノベーション創造エコシステムの構築を目指しています。

AEAは、日本企業とスタートアップとの協働を促進する機会と

しても機能しています。例えば、AEA2023で柏の葉賞を受賞した株式会社Yanekaraは、柏の葉スマートシティにおいてカーシェアリングサービス用電気自動車(カーシェアEV)を利用した実証実験を当社グループと共同で行っています。

Yanekaraは、EV充電電の遠隔制御にかかわるプロダクト開発に取り組む、国立大学法人東京大学(以下、東京大学)発のスタートアップです。この実証実験では今後のEVの社会普及を見据え、カーシェアEVへスマート充電を導入し、効率的な電気利用と卸電力市場および需給調整市場における経済性の検証を行います。そこで得られるデータを活用し、今後のEV充電設備の拡充拡張を目指すとともに、V2G (Vehicle-to-Grid) 市場への参入を見据えた事業性の検証にも取り組みます。

またこの共同実証実験は、多様なパートナーと次世代の街づくりに向けた事業を共創する「未来特区プロジェクト」の一環でもあります。この取り組みを通じて、IoTを活用したエネルギーマネジメント技術の導入を促進し、需給調整力の提供および電力系統の安定化に寄与するとともに、アセットを活用して街づくりから日本社会の脱炭素化に貢献することを目指しています。

さらに当社グループは、東京大学や柏市、その他関係機関と「柏ITS推進協議会」を組織し、「電気自動車への走行中給電技術開発の取り組み」の一環として、柏の葉スマートシティ内で日本初

の「公道における走行中給電実証実験」を実施しています。

柏の葉エリアにある首都圏最大級の屋外ロボット開発検証拠点「KOIL MOBILITY FIELD」では、走行中の電気自動車(EV)に給電できる走行中給電用コイルを埋設した走行レーンを民間で初めて設置し、フィールド検証実験を実施しました。また現在、柏の葉キャンパス駅西口至近の市道にて、日本初の公道上における電気自動車への走行中給電技術の実証および社会的受容性の確認を実施中です。

2021年度における日本のCO₂排出量(10億6,400万トン)のうち、自動車からの排出量は15.1%にのぼり、欧州では自動車にかかわるCO₂排出量をさらに厳しく制限する規制が実施される見通しです。その動向を踏まえて、世界中の自動車メーカーが車両の電動化(EV化)の開発・普及を推進していますが、近い将来のバッテリーの供給不足が懸念されています。今回の実証実験に基づき理想的なインフラ整備や街づくりが実現すれば、バッテリーの正味消費電力をゼロにでき、将来的に小型のバッテリーだけで連続走行が可能となり、低炭素道路交通システムの実現による地球温暖化の進行抑制に貢献できます。

このように柏の葉スマートシティでは、スタートアップや学術機関、行政組織と連携しながら、持続可能な社会を目指した多様な取り組みを進めています。

研究開発拠点を 柏の葉スマートシティに開設

当社グループは、あらゆる産業の自動化・省力化に貢献する空気圧機器のトップメーカーであるSMC株式会社(以下、SMC)とともに、柏の葉スマートシティに、SMCのグローバルフラッグシップとなる研究開発拠点を2025年秋に開設します。

社員が健康で快適に働くことのできる「スマートウェルネスオフィス」をコンセプトとし、創造性と生産性を高める環境を整えるほか、世界中からお客様や研究スタッフが集い、最先端の技術交流や研究開発力の向上、新たなイノベーションの創出に取り組みます。

本拠点の誕生を起点に、今後、SMCと当社グループは柏の葉で進むアカデミアやスタートアップ、大企業とのオープンイノベーションによる街の新産業創造に貢献すべく、共創プログラムを検討していきます。

「三井不動産ロジスティクスパーク」 2023年度累計総投資額 1兆円到達、DXを活用し 物流業界の課題解決に貢献

当社グループは、2023年に国内に新たに「三井不動産ロジスティクスパーク」6物件の開発を決定し、累計総投資額は1兆円に達しています。

2023年に「イノベーション推進室」を新設し、DXを活用することで労働力不足をはじめとする物流業界の課題解決に貢献しています。物流コンサルティングプラットフォーム「MFLP&LOGI Solution」を通じて、顧客の抱える課題に対し最適なソリューションを提案し、物流戦略策定を全面的にサポートしています。

また、先端技術を活用したDX施策、従業員満足度(ES)向上施策

を推進するとともに、当社グループ事業において自ら商業施設やECサイトにてオムニチャネルを提供してきたノウハウを活かし、倉庫作業の大半を自動化した「EC特化型物流センター」を開設しました。本拠点は、今後他のEC事業者に対して共同利用を提案していきます。

業界のニーズに対応して数々の物流施設を開発・運営してきた実績、パートナー企業や荷主企業とのネットワークを活かし、労働力不足をはじめとする物流業界の課題解決のための取り組みを一層推進してまいります。



東京・日本橋に、 新しい人・もの・ことと出会う コミュニティラボ開設

東京・日本橋に、好奇心を動かし探求と活動を生み出すコミュニティラボ「+NARU NIHONBASHI by MITSUI FUDOSAN」を開設しました。本ラボでは、日本橋にかかわる方々が、趣味や仕事をして過ごす場や、集い活動する場として利用できるラウンジおよびイベントスペースを提供するとともに、利用者のコミュニティを発展・可視化する仕掛けを多数展開します。

日本橋で過ごすひとりの人にとって新しい人・もの・ことと出会う“居場所”となり、ウェルビーイングな生き方を後押しすることを目指します。

ECブランドが週単位で出店する 「THE [] STORE」

当社グループとEC基幹システムを提供する株式会社SUPER STUDIOは、MIYASHITA PARK内の商業施設「RAYARD MIYASHITA PARK」にて、ECブランドが週単位で出店する次世代型ショップ「THE [] STORE」を運営しています。

本ショップは、リアルとデジタルを掛け合わせ、ECブランドのビジネス成長を支援するOMOソリューションを提供する初のリアル店舗です。

ECブランドがリアル店舗出店を検討する際にネックとなる、人的リソースやノウハウの不足、リアル店舗での顧客データ取得といった課題の解決をサポートするとともに、お客様には多様な人気ECブランドの商品をリアルの場で体感する楽しみを提供します。

シェアオフィスのスタートアップ 企業向け定額プラン、 JR東日本グループとの事業連携

当社グループが展開するシェアオフィス「ワークスタイリング」では、大企業のハイブリッドワークニーズに対応した多拠点型サテライトオフィス、成長企業の本社ニーズに対応したレンタルオフィスに加え、スタートアップなどに向けた登記可能な定額プランの提供を開始いたしました。

本定額プランは、スタートアップ企業の本社登記ニーズなどに対応しています。専有個室を持たず、登記とオープンスペースの利用ができ、「ハイグレードビルを拠点として利用し、ビジネスを加速させたい」といったシード期・アーリー期のスタートアップ企業のニーズをとらえたサービスとなっています。東京ミッドタウン(六本木・日比谷・八重洲)の3拠点を含む旗艦9拠点で利用可能です。

また「ワークスタイリング」では、より一層、場所や時間に縛られない新しい働き方を実現させたいという想いから、JR東日本グループの「STATION WORK」と、シェアオフィス領域で業界最大拠点数の事業連携を開始しました。

駅を中心に展開する「STATION WORK」(約400拠点)と、オフィスビル中心の「ワークスタイリング」(約100拠点)が相互連携したことで、双方の会員は500拠点を超えるシェアオフィスを利用でき、その時々合った“働き方”をより柔軟に選択できるようになります。

当社グループは、多様化するワークプレイスやワークスタイルのニーズに寄り添った様々なサービスを提供し、新しい働き方や場のあり方の提案をしていくことで、ワーカーおよび企業の発展に貢献します。

若手アーティストの成長を 支援するプロジェクト

2008年より若手デザイナーやアーティストを発掘してきたコンペティション「TOKYO MIDTOWN AWARD」が、新たな受賞者支援の形として、アートプロジェクト「ソノ アイダ」と協業します。

当社グループ、東京ミッドタウンマネジメント株式会社、一般社団法人日本橋室町エリアマネジメントは、「ソノ アイダ # TOKYO MIDTOWN AWARD」を実施しております。本プロジェクトは、都心の一等地で一定期間活動することで、アーティストがどのように成長したのかをアーティスト自身に体験してもらう成長支援プログラムです。

日本橋のビルの一角を提供し、制作や作品展示、交流会などを開催することで、2024年7月時点で計6組のアーティストの成長を支援するとともに、「社会」と「アート」の融合に挑戦し、アートを介した日本橋の新たな賑わいの創出を目指します。

また、ソノ アイダと当社が主催するスクールやイベントも行うことで、アートにかかわる人だけでなく、街を往来するビジネスパーソンや来街者など様々な人が集まる新しいアートの形を提案します。

ペロブスカイト太陽電池を開発するスタートアップへの出資 および住宅への活用に関する 共同研究

低コストで発電効率が高い独自の「ペロブスカイト太陽電池」を開発するスタートアップ、Caelux Corporationへ出資を行いました。ペロブスカイト太陽電池は、ペロブスカイト構造と呼ばれる結晶構造を持つ化合物を用いた次世代の太陽電池です。Caelux Corporationは、世界的に普及しているシリコン型の太陽電池モジュールにおける発電効率を低コストで向上させる独自技術を開発しています。

また、当社グループと株式会社エネコートテクノロジーズ(以下、エネコートテクノロジーズ)は、住宅におけるペロブスカイト太陽電池の活用に関する共同研究も行っています。

エネコートテクノロジーズは、ペロブスカイト太陽電池の開発を手掛ける、国立大学法人京都大学(以下、京都大学)のスタートアップです。本研究は、京都大学 若宮淳志教授の研究室とも連携し、産学連携でペロブスカイト太陽電池の実用化を加速するものです。高効率・薄膜・軽量であることから、すまいとくらしの様々な空間に活用ができ、手軽に発電させ、その電気を活用することに適します。

当社グループが供給するマンションの共用部分におけるデザイン性の高い照明や家具、居室内のインテリアにペロブスカイト太陽電池を設置することで、日中の太陽光を蓄電し、夜間利用などに活用しています。

ハード・ソフトの両面から 食のイノベーションを創出する プラットフォーム

当社グループの運営する、日本橋～八重洲エリアにおける街の「ハード」と、地元飲食店や商社などの20以上のパートナーと連携した「ソフト」の両面から食のイノベーションを創出するプラットフォーム「&mog by Mitsui Fudosan」を運営しています。

当社グループ運営施設などの活用に加え、パートナーとの連携により、場とコミュニティを提供します。事業コンセプト設計から都市実装まで5つの事業開発フェーズに応じたソリューションの提供を行い、食の事業開発をワンストップで支援することが特徴です。今後、業務用キッチンや、食品開発に必要な専門機器を備えたR&D支援施設の開設など、支援スキームの拡大を図ります。

協力パートナーとの共創を通じ、日本橋の街の魅力を向上させるとともに、日本の食産業および食文化を世界に発信する基盤となることを目指します。

リアルとデジタルの両面から ECブランドの成長を支援する プラットフォーム

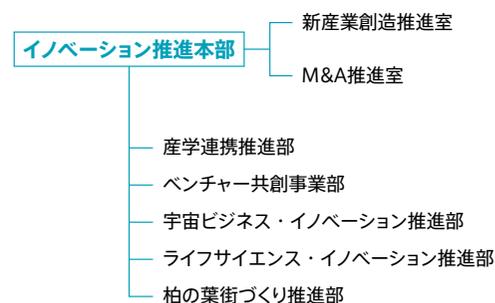
当社グループと株式会社SUPER STUDIOが提供する「OMOソリューション」を“商業”と“物流”の領域へ拡張し、ECブランド向けに、店舗出店から物流まで、リアルとデジタルの両面からサービスを提供し、成長を支援するプラットフォームを運営しています。

“商業”においては「三井ショッピングパーク ららぽーと」をはじめとする大規模商業施設でのOMO型ポップアップを提供、“物流”においては「三井不動産ロジスティクスパーク船橋III」でシェアリング型の自動倉庫を用いた物流サービスを提供します。また、EC・リアル店舗・物流をすべてデータ連携することで、ECブランドは一連のデータに基づいたサービスを利用できます。

リアルとデジタルの融合により、顧客へさらなる利便性と購買体験を提供するとともに、柔軟に利用しやすい物流サービスを提供し、ECブランドの成長を支援してEC市場の拡大に寄与することを目指します。

「イノベーション推進本部」 の設立

イノベーション創出による当社グループの成長を目的とした新本部を設立しました。新事業領域(ライフサイエンス領域、宇宙関連領域、注目分野を見極めた新事業の創出)の探索、事業機会の獲得への取り組みを加速します。



関連する当社グループDATA

約 **80** 件
スタートアップへの
出資件数

約 **1,100** 件
スタートアップと
事業部門の面会件数

150 件超
スタートアップとの
実証実験・正式採用件数

ファッション業界の課題解決に 向けた取り組みを開始

ファッション業界の課題解決に向けた試験的な取り組みとして、新たな服のサイクルを生み出す場「KISARAZU CONCEPT STORE」を開設しました。これまでの商流ではお客様に届けられなかった規格外品や倉庫に眠るデッドストック品などに光を当てることや、新素材やアップサイクルといった新しいものづくりの紹介など、ファッション業界の未来を考えると同時に、新たなお買い物体験を提案し、お客様が楽しむことができる場の創出を目指します。



東京都が募集する 「築地地区まちづくり事業」 の事業予定者に選定

当社グループを代表企業として11社が参画するコンソーシアムが、東京都が募集する「築地地区まちづくり事業」の事業予定者に選定されました。東京の国際競争力を高め、都民に愛され、世界中の人々が集まり、賞賛されるような魅力的で先進的な環境共生型の街づくりを目指します。スポーツ・エンターテインメントを通じた感動、日本が世界に誇る築地の歴史に根差した食、産業競争力の向上に資するライフサイエンスをはじめとしたイノベーションを推進します。



2



当社グループの保有林（北海道美瑛町）

**Coexist with
the environment**

環境との共生

環境との共生

持続可能な地球環境を次世代へつなぐために、気候変動への対応をはじめ、広く自然環境との共生を目指します。



リスク・機会

環境破壊による自然資本の喪失は、人々の暮らしの質を低下させるだけでなく、災害や環境不適合を原因とする物件価値の低下を招き、街自体の価値も下落させるおそれがあります。また、環境保護に向けた政府の規制強化が、不動産事業のコストを増加させる可能性も否定できません。一方でエネルギー事業や木材活用ビジネスなど、課題解決に向けて新たな事業機会が広がっています。さらに緑地や水景を利用することで、環境を守りながら街の価値を高められるチャンスもあります。

社会課題・ウォンツ

地球温暖化をはじめ、人工林の未利用や再造林の停滞といった森林の危機、緑あふれる景観の喪失など、環境保護の側面で解決すべき課題が散見されるようになりました。その中で、緑地や水景の効用が注目され、国産木材の活用も期待されるなど、街づくりにおいて自然環境と共生する取り組みが求められています。

リソース

当社グループは長年にわたる幅広い事業経験を通じて、自然環境との共生を実現する街づくりのノウハウを蓄積してきました。また、北海道の道北地方を中心に、31市町村にまたがる約5,000haの森林を保有しています。これらのリソースを有効活用し、持続可能な街づくりと事業展開を目指してまいります。

戦略

脱炭素社会の実現に向けたグループ行動計画を策定し、全組織が一丸となって推進しています。都市開発において緑地を増やし、水景を活かした環境を生み出し、自然環境と共生した街づくりを推進します。グループ保有林の活用においては、「植える」「育てる」「使う」の循環による“終わらない森”創りを進め、自然資本の持続可能な利用を実践してまいります。

社会的価値・経済的価値の創出

景観や緑地の効用を最大化する共生型の街づくりによって豊かな社会的価値を提供すると同時に、グループ保有林の活用を通じて森林の役割を保全し、持続可能な森林経営を実現します。幅広い事業領域で脱炭素社会の実現に向けた取り組みを実行し、人と環境が共生する社会を目指します。環境との共生が街の価値を向上させ、当社の持続可能な事業成長に寄与します。



「脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画」に基づく取り組みを推進

当社グループは2021年に策定した「脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画」に基づいてカーボンニュートラルへの取り組みを進めています。再生可能エネルギーの開発、グリーン電力の活用に積極的に取り組み、メガソーラー開発は累計16か所・計0.7億kwh/年に到達。グリーン電力の利用は自社・共用持分では累計1.0億kWh超となり、入居企業へのグリーン電力の提供は累計107件となりました。また、当社グループのGHG排出量において大部分を占める建設時GHG排出への対策として、建設時GHG排出量算定マニュアルを用いた排出量の算出、削減計画書提出を義務化いたしました。建設会社の協力を得ながら、建設時GHGの適切な管理と削減に向けた行動につなげてまいります。

今後もメガソーラー開発で生み出したグリーン電力を当社保有物件に供給するなど脱炭素への取り組みを継続してまいります。

関連する当社グループ DATA

0.7億kwh/年
再生可能電力発電量

12.7%
事業活動で使用する電力の
再生可能エネルギー割合 (RE100)[※]
※対象は当社グループ全体

累計 **107**件
グリーン電力テナント
利用件数

脱炭素に特化した国内外VCファンド3本へ新たに投資

「脱炭素社会実現に向けたグループ行動計画」に基づき、日系不動産デベロッパーとして唯一、脱炭素分野に強みを持つ国内外のベンチャーキャピタル(以下、VC)が組成する3つのファンドへ新たに戦略的LP投資を行いました。

温室効果ガスを毎年少なくとも0.5ギガトン削減できる可能性のある技術に投資を行う「Breakthrough Energy」(米国)、気候変動解決に資するソリューションの社会実装に特化した「Just Climate」(英国)、テクノロジーの力で2035年前後までに社会実装されるイノベーションを支援することを目的に組成された「ONE Innovators」(日本)は、いずれも脱炭素に特化したVCが組成するファンドです。

過去実施分を含め計6本の投資から日米欧の脱炭素に関する技術革新の世界動向を把握し、脱炭素関連のスタートアップの発掘と共創を目指します。



フュージョンエネルギー実現を目指すスタートアップへ投資

当社グループは、温室効果ガス排出量2050年度ネットゼロ達成を目指した「脱炭素社会の実現に向けたグループ行動計画」を推進しています。

脱炭素戦略の一環として、フュージョンエネルギー関連装置・システムの研究開発、研究機関・組織への関連装置の販売、開発コンサルティングを行う京都フュージョンニアリング株式会社(以下、京都フュージョンニアリング)へ投資を行いました。京都フュージョンニアリングは、フュージョンエネルギープラントに必要な機器・システムの研究開発を担うプラントエンジニアリング企業です。

本投資と、一般社団法人フュージョンエネルギー産業協議会(通称:J-Fusion)への参画により、今後のフュージョンエネルギーの社会実装に貢献し、脱炭素社会の実現を目指します。

広島空港と熊本空港で PPA太陽光発電設備竣工

広島国際空港株式会社および熊本国際空港株式会社とPPA契約（電力販売契約）を締結し、両空港の駐車場を利用して「カーポート型太陽光発電設備」を竣工、ターミナルビルへの電力供給を開始しました。

空港が再エネ設備の設置スペースを提供し、PPA事業者である当社がその設備の開発・所有・発電・維持管理を行って空港に太陽光電力を供給する事業スキームで、空港のカーボンニュートラル達成に向けた取り組みの柱の一つです。

事業スキーム概要

PPA事業者(当社)

再エネ設備(太陽光パネル)の開発・所有・発電・維持管理



PPA契約締結
(電力販売契約)

太陽光電力を
供給

空港会社

再エネ設備の設置スペースの提供



家庭で削減したCO₂に応じて 自動的にポイントが貯まる 「くらしのサス活」アプリ

日々のくらしを豊かに、楽しみながら、持続的にCO₂削減が行える「くらしのサス活」で、アプリサービスの提供を開始しました。本アプリの導入により、自動的に家庭でのCO₂削減量を見える化し、CO₂削減量に応じてアプリ内で自動的にポイントを付与します。貯まったポイントは、ポイント数に応じて各種特典と交換・応募が可能です。

本サービスは、首都圏で展開する物件および過去分譲物件24万世帯に向けて順次拡大予定です。人気スポーツのワールドツアーや特別体験、鑑賞チケット、東京ドームホテル宿泊プランといった現在提供中の特典に加え、今後賛同パートナーをさらに拡大することで、より魅力的な体験を提供していきます。

北海道留萌市所在の グループ保有林が 「自然共生サイト」に認定

当社グループ保有林の一部である「ユードロマップ団地(163.73ha)」が、環境省による「自然共生サイト」に認定されました。自然共生サイトは、「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」を国が認定する区域のことです。

ユードロマップ団地は、人工林を適切に管理しつつ、天然林や溪畔林、池などの生物多様性環境を維持しており、ニホンザリガニやクゲヌマランなど、環境省レッドリストで絶滅危惧II類に指定されている希少な動植物の生存に貢献しています。



クゲヌマラン



ニホンザリガニ



“終わらない森” 創りに向けた、 「植える」「育てる」「使う」のサイクル

当社グループは、北海道で約5,000haの森を保有・管理しています。苗木を「植える」、適切に「育てる」、森で採れた木を「使う」。このサイクルを通して未来につづく持続可能な森創りに取り組んでいます。

当社グループは保有林において毎年、9万本から10万本の苗木を植林しています。また、2008年から毎年植林研修活動も実施しています。苗木を1本ずつ植えることで、ひとり一人が“終わらない森”創りの一員であること、未来の環境をつくる存在であることを体感する場となっています。

健康な森を維持するためには、定期的な手入れが必要不可欠です。当社グループの人工林では、下草刈りや間伐などの手入れを適切に行い、森林を保全しています。

伐採適齢期を迎えて伐採した木材、森のメンテナンスのために間伐した木材は、建築資材やオフィス家具、遊具で使うなど、グループ企業で積極的に活用し、日本の木材活用を積極的に推進しています。



関連する当社グループ DATA

約 **5,000** ha 森林保全面積
21,315 t-CO₂ 森林CO₂吸収量^{※1}

※1. 23年1月時点



日本橋に国内最大・最高層の 木造賃貸オフィスビル着工

東京・日本橋にて、国内最大・最高層、地上18階建・高さ84m・延床面積約28,000m²の木造賃貸オフィスビルを建設しています。

構造材には当社グループ保有林を含む1,100m³超の国産木材を使用する予定であり、「植える→育てる→使う」という森林活用のサイクルを実践し、“終わらない森”創りに貢献します。同規模の一般的な鉄骨造オフィスビルと比較して、躯体部分において、建築時CO₂排出量約30%の削減効果を想定しています。(※2)

これは、「日本橋に森をつくる」というコンセプトのもと、木造オフィスビルならではの新たな価値創造に挑戦する取り組みです。木ならではのやすらぎとぬくもりを五感で感じられる空間を創出し、木造オフィスビルだからこそ実現できる「行きたくなるオフィス」を目指します。



有機質肥料を用いた水耕栽培システム(イメージ)
提供: NewSpace 株式会社



屋上における室外機芋緑化システム(イメージ)
提供: 住友商事株式会社

また、次世代の環境配慮型オフィスビルとして、フィルム型ペロブスカイト太陽電池の実証実験や建築廃材のアップサイクル、有機質肥料を用いた最先端の水耕栽培システムおよび空調設備の省エネ効果が期待される室外機芋緑化システム(※3)の導入など、先進的な取り組みを実施する予定です。

加えて、日本橋における新たな緑の拠点として約480m²の緑地を整備し、オフィスワーカーや来館者、周辺住民の方が自然を身近に感じられる緑豊かな歩行空間を創出いたします。樹種の選定にあたっては、地域の景観との調和を意識しながら、蝶などのいきものが都心にも生息しやすい生物多様性に配慮した環境づくりを推進します。

なお、本物件は「ZEB Ready認証」「いきもの共生事業所®認証(ABINC認証)」を取得しております。

- ※2. 林野庁「建築物に利用した木材に係る炭素貯蔵量の表示に関するガイドライン」に基づく木材利用に伴う二酸化炭素固定量および林野庁「森林による二酸化炭素吸収量の算出方法について」に基づく製造に要した木の伐採後植林した木が吸収するCO₂量を含む
- ※3. 室外機芋緑化システムは、株式会社日建設計と住友商事株式会社が共同で開発した技術であり、2016年に特許を取得しております

関連する当社グループ DATA

18.8%
都心5区開発時緑地増加予定率

環境に配慮した 物流施設の開発

「物流の2024年問題」の解決策のひとつである中継輸送の拠点となる好立地・三重県に、当社グループの物流施設として3件目となる「MFLP弥富木曾岬」が竣工しました。

当社グループの物流施設では中京圏最大となる施設規模で、「充実の施設スペック」と「働きやすさ」を追求した最新倉庫を完備。ダブルランプ方式を採用し、72時間の非常用発電など充実のBCP対応に加え、「スカイラウンジ」「スカイバルコニー」を設置し、多様な働き方をサポートします。

また、屋上の約3割に太陽光発電パネルを設置し施設内共用部に給電するなど、脱炭素社会の実現に向けた環境配慮の取り組みにも力を入れています。このことが評価され、「環境・社会への配慮」がなされた不動産に付与される「DBJ Green Building (4つ星)」、「Nearly ZEB 認証」を取得しました。

4階建てALL木造 カーボンゼロ賃貸マンション竣工

当社グループは、脱炭素社会の実現に向け、4階建てALL木造カーボンゼロ賃貸マンション「パークアクシス北千束MOCXION」を竣工しました。

本物件の壁面には当社グループ保有林から採取した木材を使用し、建築資材の自給自足、持続可能な森林経営や地域経済に貢献します。再生可能エネルギーの一括受電×オール電化により、ご入居中のCO₂排出量を実質ゼロ(※1)として、環境と共生するすまいを実現します。

このような環境に配慮した多様な取り組みを行っていることから、国際的な環境認証の「LEED®-BD+C NC(新築部門)」のゴールドランクの予備認証を国内の賃貸マンションで初めて取得しました。



※1. 再生可能エネルギーの一括受電をすることにより、建物内で利用する電力は全て実質再生可能エネルギーといたします。あわせて給湯設備にエコキュートを採用したオール電化にすることにより、ご入居中の建物から排出されるCO₂排出量が実質ゼロとなります。

関連する当社グループDATA

100%

新築物件外部環境認証
取得率^{※2}

109件

外部環境認証取得数

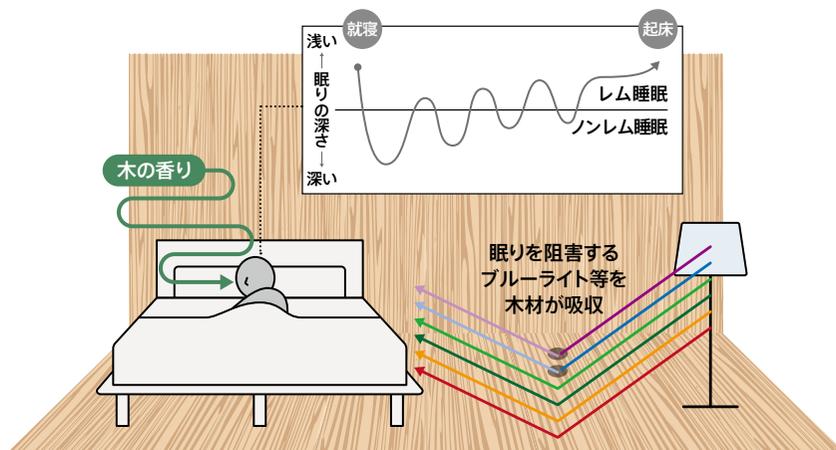
※2. 対象はオフィス、商業施設、物流施設などの賃貸物件、ホテル・リゾート施設に限る

サステナビリティ・リンク・ファイナンスフレームワークを策定

当社グループは、2021年11月に策定した「脱炭素社会の実現に向けたグループ行動計画」を資金調達のみならず推進するべく、グリーンファイナンスフレームワーク、サステナビリティ・リンク・ローンフレームワークの策定やポジティブ・インパクト・ファイナンスの活用を進め、サステナブルファイナンスによる資金調達に取り組んでまいりました。今般、サステナビリティ・リンク・ファイナンスフレームワークを新たに策定し、サステナブルファイナンスの調達手法を拡充することにより、さらなるサステナブルファイナンスの推進を図ってまいります。2023年度はグリーンボンド総額2,300億円の発行をはじめ、グリーンローン、サステナビリティ・リンク・ローンおよびポジティブ・インパクト・ファイナンスなど、多様なサステナブルファイナンスの手法を用いて調達を実施しました。2024年3月末時点において、当社のサステナブルファイナンス調達額が、国内不動産会社として初めて累計額1兆円を超えることとなりました。

関連する当社グループDATA

10,654億円
サステナブルファイナンス調達金額



「木の空間は身体に良い」を科学的に証明する実証研究

当社は産学協創「三井不動産東大ラボ」において、先端科学技術領域の研究を進める国立大学法人東京大学と連携し、イノベーション創出に取り組んでいます。

その一環として、木の空間が身体にどのような良い影響を与えるかを科学的に証明する実証研究を行っています。

昨今、“人は自然や動植物などの生命との結びつきを求める”という「バイオフィリア仮説」の側面から、木材を利用した建築物への注目が高まりつつありますが、木に囲まれた空間の人への効果については、未知の事実がまだ多くあります。

そこで、生活習慣病のリスクを高める要因のひとつである睡眠の質の低下や、長寿命化に伴う患者のさらなる増加が見込まれる認知症といった大きな社会課題に対し、本研究を通じ、木材を採り入れた空間が持つ力が、これらの課題の解決にどのように資するか科学的に検証しています。

木と睡眠の関係については、木材を取り入れた空間の光環境は快眠を促せるのではないかとという仮説に基づいて、木が持つ“匂い”と“光環境調整効果”に着目し、木質化した実空間で被験者の睡眠評価や生理評価を測定する実験を行っています。

木と認知症の関係については、嗅覚が脳にダイレクトな刺激を与える神経回路を有していることに着想を得て、木の匂いが脳内にある認知症の原因箇所に刺激を与え、認知症の発症を遅らせることができるのかを神経生理学的・行動学的に検証しています。

本研究を通じて、新たな木材の価値を掘り起こし、人が暮らす空間に木材を採り入れる良さを科学的に裏付けることで、よりよい未来の暮らしに資する木材の活用を推進してまいります。

Health and vitality

健やか・活力

3



LaLa arena TOKYO-BAY

3

健やか・活力

ひとり一人が健やかに、生きがいと共に生きていくために、感動体験を届け、活力に満ちた社会の実現に貢献します。



リスク・機会

新たなデジタルサービスがリアルサービスを代替し、多様な分野においてディスラプションが起きています。これに対して、デジタルとリアルを掛け合わせることで、リアル価値を最大化し、人々のウェルビーイング向上に資する施策をハード・ソフトの両面から推進できれば、街の価値を向上させる機会が広がります。

社会課題・ウォンツ

高齢化社会の進展に伴い、健康寿命の延伸が重要な課題となっています。予防医療や健康維持への積極的な取り組みに加えて、精神的な満足を含むウェルビーイングな社会への期待が高まっています。また世代を問わず、物質的な満足から精神的な満足へのシフトが進み、共感や感動といった価値観が重視されてきています。

リソース

当社グループは数多くの協業パートナーとともに、多様なネットワークおよびその土台となる「場」や「コミュニティ」を築いてきました。また、幅広い事業を通じて膨大な顧客接点と豊富な企画ノウハウも蓄積してきました。これらのリソースを最大限に活用しながら、新たな価値の創出に取り組めます。

戦略

リアルとデジタルを組み合わせながら、多様化するお客様ひとり一人のニーズに合った体験を提供します。また、スポーツ・エンターテインメントを活用することで、リアルな体験価値を最大化する街づくりを推進します。あわせて、DXの視点を取り入れた街づくりや、「&well」などを通じた企業の健康経営サポートを進めることで、地域全体のウェルビーイングを向上させ、住民ひとり一人が活力に満ちた生活を送ることができる環境を整えます。

社会的価値・ 経済的価値の創出

魅力ある街づくりとウェルビーイングの増進を通じて、「感動体験」を創出し、人々の心が活力で満たされ、心身ともに健やかな暮らしが叶う社会をつくります。その結果として付加価値の高い資産ポートフォリオを形成し、競争優位性の高い事業を展開して、保有・開発・マネジメントのビジネスモデルで成長を目指します。





収容客数1万人規模の 大型多目的アリーナ 「LaLa arena TOKYO-BAY」竣工

スポーツ・エンターテインメントの力を活用した街づくりを推進する当社グループと、スポーツを通じて豊かなコミュニケーションの実現を目指す株式会社MIXIは、大型多目的アリーナ「LaLa arena TOKYO-BAY(ららアリーナ 東京ベイ)」を竣工させました。

収容客数1万人規模を誇る本アリーナは、B.LEAGUE 1部所属のプロバスケットボールチーム「千葉ジェッツ」がホームアリーナとして2024-25シーズンより利用するほか、音楽コンサート、スポーツイベント、企業の展示会など様々なイベントに対応可能です。

当社グループは南船橋エリアにおいて40年以上にわたり「三井ショッピングパーク ららぽーとTOKYO-BAY」をはじめとした商業施設や屋内型スケートリンク、住宅、物流施設といった事業を通じ、ミクストユースの街づくりを進めてきました。本アリーナの誕生を機に、スポーツ・エンターテインメントの力も活用し、様々なイベントによる非日常の感動体験と、イベント前後のお買い物やお食事などを一日中楽しんでいただくための環境を提供していきます。

第25回 「三井不動産スポーツアカデミー」 バスケットボールアカデミーを開催

大阪府堺市の「三井ショッピングパーク ららぽーと堺」の中心にあるスタジアムコート「Fansta XROSS STADIUM(ファンスタクロススタジアム)」にて、小学生を対象としたバスケットボール教室「バスケットボールアカデミー」を開催しました。

「三井不動産スポーツアカデミー」は、アスリートと直接触れ合う体験を通して、地域に住む子どもたちをはじめ、多くの人たちをつなぎ、街のコミュニティを活性化していくことを目的に取り組んでいます。特別講師として元3x3バスケットボール女子日本代表の伊集南さんをお招きし、参加者の力量に合わせて、バスケットボールの魅力伝えるレッスンを行っていただきました。



JFAとメジャーパートナー契約締結 「街づくりパートナー」として サッカー日本代表をサポート

当社は、2016年から「BE THE CHANGE」というスローガンを掲げ、スポーツの要素を盛り込んだ様々な街づくりを手掛けてまいりました。「& INNOVATION 2030」でも、事業戦略に掲げる新たなアセットクラスへの展開に向け、スポーツを通じた感動体験の創出を目指しています。

ボルダリングウォールやスケート場などを備えた「MIYASHITA PARK」をはじめとする『場』を整えるとともに、前段で記載した子どもたちがアスリートの1DAYのレッスンを受けられる「三井不動産スポーツアカデミー」などのイベント実施をはじめとした『コミュニティ』づくりを進めており、その取り組みを加速しています。

その取り組みの一環として、公益財団法人日本サッカー協会とJFAメジャーパートナー契約を締結しました。代表強化、選手育成、指導者養成、審判、グラスルーツなどのJFA事業のサポートをさせていただくとともに、当社グループの施設などを活用したパブリックビューイングやサッカーイベントの実施、当社グループである東京ドームシティ内におけるJFAサッカー文化創造拠点「blue-ing!」の開業などを通じ、サッカー日本代表を応援してまいります。





TBSとピックルボール 共同プロジェクトを開始

当社は株式会社TBSホールディングスと共同で、アメリカ発祥の新興スポーツであるピックルボールの日本国内における普及を目的とした共同プロジェクトを開始しました。

ピックルボールとは、テニス・バドミントン・卓球の要素を組み合わせた老若男女問わず楽しめるラケットスポーツです。バドミントンと同じサイズのコートで、「パドル」と呼ばれる板状のラケットを使い、穴の空いた軽量のプラスチック製のボールを打ち合います。

2020年代以降急激に普及し、アメリカ国内の産業協会が最も急成長しているスポーツとして選出。大きな経済効果を生み出しており、2022年時点での競技人口は約900万人と推測されています。

共同プロジェクトの第一弾として、「Pickleball Park」を赤坂・六本木・日本橋にて開催。非常に盛況で、初めてピックルボールを体験する方でも楽しんでいる様子が見られました。日本橋では「COREDO室町テラス」の大屋根広場、福徳の森の2会場にピックルボールコートを設置し、体験会や企業交流戦など、老若男女問わず楽しめるコンテンツを実施しました。

「東京ドームシティ」 大規模リニューアルを実施

東京ドーム球場内に続き、「東京ドームシティ」の各種大規模リニューアルを実施しております。

また、吉本興業ホールディングス株式会社との提携により建設した新劇場「IMM THEATER (アイ エム エム シアター)」が開業しました。

2024年冬には「東京ドームシティ」全域にわたって大型ビジョンを新設するなど「心が動く、心に残る。」をテーマに、街の一体感を醸成した魅力的な空間を創出するためのランドスケープの刷新が完成予定となります。

ショールーミングストア 「LaLaport CLOSET」2号店が 三井ショッピングパーク ららぽーと海老名内にオープン

ポストコロナ時代における新しいショッピングのかたちを提供するために、様々なデジタルトランスフォーメーション(DX)の取り組みを行っています。その軸となる三井ショッピングパーク公式通販サイト「Mitsui Shopping Park & mall(アンドモール)」をリアル施設に融合させる場として、「LaLaport CLOSET(ららぽーとクローゼット)」の2号店が神奈川県海老名市の「三井ショッピングパーク ららぽーと海老名」にオープンしました。

「LaLaport CLOSET」は&mallに出店された人気のファッションショップを集めたショールーミングストアです。複数ショップの商品をワンストップで気軽にお試しいただけるだけでなく、気に入った商品はQRコードを読み取るだけで簡単に&mallでご購入いただけるため、お買い物中の荷物を増やさずに手ぶらでのショッピングが可能です。

また、「わかると、オシャレはかわる。」をコンセプトに、3Dボディスキャナーによる3D骨格診断やカラー診断士によるパーソナルカラー診断など、知らなかった自分を発見できる診断体験サービスを新たに提供しています。



「三井ショッピングパークアプリ」 が大幅リニューアル

「三井ショッピングパークアプリ」が大規模リニューアルし、三井ショッピングパークでのお買い物やお食事が、もっと楽しく、おトクに、スムーズになるサポートツールとして生まれ変わりました。

新しい「三井ショッピングパークアプリ」は、コンテンツとマップが一体となったインターフェイスが特徴です。バックグラウンドには常に館内のデジタルマップが表示され、その上に位置情報によって選択された商業施設の魅力的なコンテンツの情報が表示されます。このインターフェイスによって、目当てのショップがあるお客様はもちろんのこと、そうではないお客様にも新たな発見と体験を提供していきます。

また、位置情報をもとに、施設に来館中のときと来館前後のときとで、表示するコンテンツや優先順位が自動的に切り替わるようになりました。新アプリが提供する体験価値は施設内のお買い物体験にとどまらず、来館前の検討段階からお帰りになった後の購入検討まで、お客様がその時に知りたい・見たいコンテンツに対応することを目指しています。



地上50階建ての 超高層タワーの眺望を 体験できるパビリオンを開設

当社グループは「HARUMI FLAG」分譲街区の売主10社共同で、地上50階建ての超高層免制震タワー「HARUMI FLAG SKY DUO」の眺望を体感できる展示施設、新「HARUMI FLAGパビリオン」を開設しました。

このパビリオンでは、湾岸エリアの先端部、“東京最前列”に位置する「HARUMI FLAG SKY DUO」で享受できる圧倒的な眺望を「大型スクリーンシアター」で体感できます。また「模型シアター」では、他には類を見ない開発によって「HARUMI FLAG」という街が誕生する過程を、プロジェクションマッピングを駆使した演出とともにご覧いただけます。

有名飲食店の味を自宅で楽しめる 厳選お取り寄せ グルメプラットフォーム

「mitaseru」は、当社グループが厳選した有名飲食店の料理を、いつでもどこでもお届けするお取り寄せグルメプラットフォームです。一般的な監修商品とは異なり、実際にお店で提供されている料理と同じレシピ・味・クオリティのお取り寄せ商品を開発し、専門シェフが手作りで調理したものを急速凍結して販売しています。

商品製造代行から販売までを「mitaseru」が一括で請け負うことで、飲食業界の人手不足にソリューションを提供し、業界のさらなる発展に貢献します。

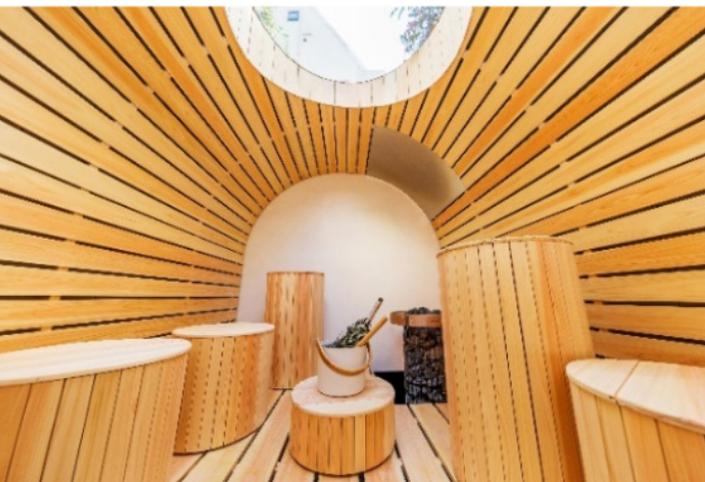
顧客に対しては、予約困難店やミシュランガイド掲載店であっても、時間や場所などに縛られることなく、気軽に商品を購入できる利便性、そして、食材の買い出しや調理、後片付けといった家事の負担を減らし、ほんのひと手間で作れたてを食卓に提供できる手軽さなどの価値を提供します。



移動式ユニットを活用した、 都市部の遊休不動産の 新たな有効活用事業

当社グループは、移動式ユニットを活用した都市部の遊休不動産の新たな有効活用事業「HUBHUB(ハブハブ)」の4施設(御徒町、横浜天王町、下北沢、新百合ヶ丘)を、2023年7月より順次開業しました。

都市の空洞化を解消するとともに、サウナやBBQなど自宅では実現しづらいコンテンツを生活圏内に提供し、暮らしを「より豊かにより楽しく」変えていく拠点(HUB)をつくることで、顧客のウェルビーイングに寄与します。



家具や住宅設備の立体視を 可能とするMixed Realityを 用いたモデルルーム

住まい探しにおける新たな手法として、Mixed Reality(以下、MR)を用いたモデルルーム案内を、日本で初めて開始しました。

最大幅約7mの3面LEDビジョンを壁および床に配置し、バーチャルとリアルを融合させた販売拠点「三井のすまい 池袋サロン」にて、最新技術であるMRを用いて3D化したデジタル家具などを融合することで、住まい探しにおける新たな手法をお客様へ提供しています。

より具体的に暮らしのイメージを掴んでいただくとともに、お客様の体験価値向上を目指しています。

「日比谷音楽祭 2023」 を盛大に開催

日比谷公園および「東京ミッドタウン日比谷」にて『祝・日比谷野音100周年 日比谷音楽祭2023』が開催され、当社は会場提供と協賛を行いました。日比谷音楽祭は盛大に開催され、「コロナ禍でライブやフェスを体験する機会を奪われた若い世代に、貴重な音楽体験を取り戻してもらいたい」という想いどおり、「東京ミッドタウン日比谷」にも多くの若い世代が訪れ、日比谷の街がいつも以上に活気にぎわう週末となりました。



VRモデルルームの様子(2次元)



VRモデルルーム上にMRを用いて3D家具を投影した様子

働く女性の健康に配慮し、 多様な人材が働くオフィスに おける相互理解の推進、 ひとり一人の健康を支援

『三井のオフィス』では、働く女性の健康に配慮し、誰もが働きやすいオフィス環境の提供を目指して、東京ミッドタウン八重洲のオフィスフロアトイレに生理用品を設置する取り組みを行っています。

また、ひとり一人の健康を支援するイベントやセミナーも実施しています。女性特有の健康問題をテーマとした「カラダと向き合うHealth Forum」では、元アスリートの潮田玲子さんをお招きし、働く女性が抱える生理関連の不調や悩みについて、ともに学び考えました。「乳がんとの向き合い方～家族や職場の理解と共感～」セミナーでは、がんの治療と仕事の両立について、認定NPO法人マギーズ東京共同代表理事/元日本テレビ記者・キャスターの鈴木美穂さんに、ご自身が闘病中に感じたことや、仕事との両立の助けになった同僚や上司からのサポート・声かけについてお話しいただきました。今後も多様な人材が働くオフィスにおける相互理解を推進し、働く女性の健康を支援します。

「健康経営優良法人 2024 (ホワイト500)」に 8年連続で認定

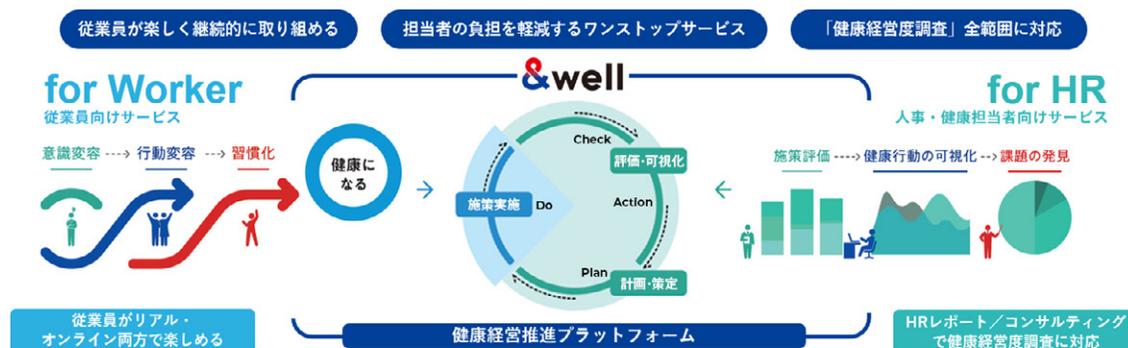
当社は健康経営に関する取り組みが評価され、健康経営に優れた企業として、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人2024 (大規模法人部門、ホワイト500)」に8年連続で認定されました。

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、社員ひとり一人の健康と安全が重要な経営課題であるという考えのもと、社員がそれぞれのライフスタイルに応じ、生き生きと働くことのできる職場環境を整備することを目指し、社員の健康保持・増進に積極的に取り組んでいます。

具体的には、人事部員による全社員への個別面談や社員の配偶者への人間ドック受診費用補助を行っています。また企業の健康経営推進に資する当社サービス「&well」による大型リアルイベント「&well FESTA」には約1,500名が来場し、チーム参加型のダイエット企画など参加者同士で楽しみながら健康課題について取り組みました。

今後も社員の健康保持・増進や社外のビジネスパートナーへの健康経営の普及・拡大などの取り組みを推進し、社会課題の解決に貢献します。

健康経営支援サービス「&well」



関連する当社グループDATA

約 **39,000** 人
&well会員数

16.2 日 有給休暇取得日数 ^{※1}	100 % 健康診断/人間ドック 受診率 ^{※1}	88.9 % ストレスチェック受診率 ^{※1}
69.3 % 適正体重の維持者率 ^{※1}	75 % 精密検査受診率 ^{※1}	73 健康リスク総合指数 ^{※1 ※2}
32.3 % 運動習慣者比率 ^{※1 ※3}	11.8 % 喫煙率 ^{※1}	71.3 % 適正な睡眠と休養の確保率 ^{※1}
0.93 % 正社員の離職率 ^{※1 ※4}	8 時間 労働者の一月あたり 平均時間外労働 ^{※1}	0.56 % 欠勤率 ^{※1 ※5}

- ※1. 対象は当社単体
- ※2. ストレスチェックによる調査(全国平均が100)
- ※3. 1日30分以上の運動を週2回以上行う人の割合
- ※4. 定年退職を除く
- ※5. 欠勤率=延べ欠勤日数/(社員数×年間営業日数)

4

Safety and security

安全・安心



4

安全・安心

ハード・ソフトの両面において、安全・安心な社会の実現に努めます。



社会課題・ウォンツ

地球環境の変化に伴い、台風や地震などの自然災害の脅威が増えています。また、新型コロナウイルス感染症の流行に象徴されるように、感染症の脅威も依然として存在します。これらの脅威に対し、安全性を高める取り組みがますます重要であるとともに、安心して暮らせる社会への期待が高まっています。

リスク・機会

災害は、あらゆる実物資産の価値を低下させるおそれがあります。またコロナ禍で多くの人々が実感したように、人々が集う場としての街は、パンデミックによって価値を大きく毀損されるリスクがあります。防災機能や衛生管理機能の強化は、これらのリスクを最小限に抑えるだけでなく、地域の安心感と街全体の価値を向上させるきっかけとなります。

戦略

最新技術の活用によって建物および街の防災機能を強化し、24時間365日の災害対応体制を整備します。同時に、街ぐるみでの防災への取り組みを推進し、災害対策を常に進化させ続けることで、地域で暮らすひとり一人が安全・安心に過ごせる街づくりを実現します。

社会的価値・ 経済的価値の創出

誰もが不安を抱くことなく過ごせる街づくりを実現します。地域全体の防災意識を高め、コミュニティ内での信頼感を醸成することで、全ての住民が安心して暮らせる環境を提供します。防災機能や衛生管理機能を強化することで、強靱な資産ポートフォリオを形成し、持続的で安定した収益を確保します。



未来に向けた 防災のあり方を考える 地域防災イベント

関東大震災から100年という節目に、地域防災イベント「東京ミッドタウン八重洲 防災フェス2023」を開催しました。本イベントには、中央区立城東小学校の児童を含む地域の方約1,500名が参加、その翌月に日本橋で開催された地域防災イベントにも多くの地域の方が集まりました。

これに加えて、日本橋の解体予定ビルを活用した訓練も実施しました。当社グループと東京消防庁が締結した「消防隊及び自衛消防隊等の実戦的訓練実施に関する協定」に基づくこの訓練には、東京消防庁、日本橋消防団、中央警察署、三井不動産ファシリティーズ、日本橋一丁目オフィスなど延べ600人が参加。地震発生時を想定した扉破壊訓練や屋内消火栓による消火活動といった、稼働中の建物では実施できない実戦的な体験を通じて地域防災力の向上に寄与しました。

当社グループは、有事の際に司令塔となる「危機管理センター」を2005年より常設、24時間365日体制で災害への対策を行っています。本センターを公開し、当社グループの取り組みを地域の方に広く体感いただくことで、平時の備えの大切さを考える機会を提供しています。

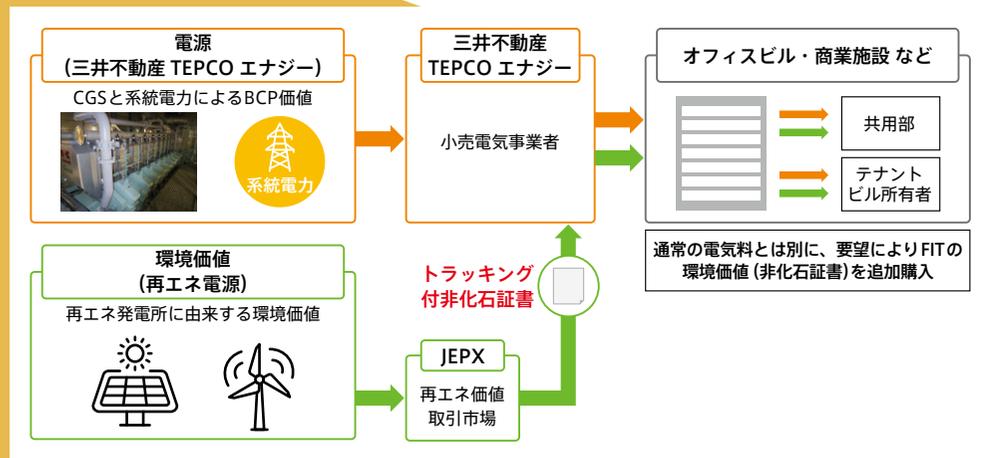
今後も防災に関する様々な体験や訓練、イベントを企画し、当社グループおよび地域防災力の向上に取り組んでいきます。



日本橋一丁目エリアにおける、電気・熱の安定供給事業

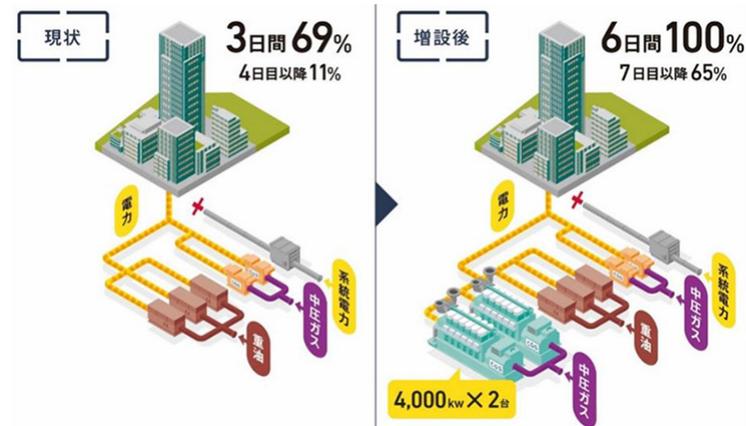
当社と東京電力エナジーパートナー株式会社は、日本橋一丁目エリアの付加価値向上を目指し、新規再開発ビルと既存ビルを含め、エリア全体にエネルギーを供給する自立分散型のエネルギーセンターを構築します。

本センターは、自立分散型電源として都市ガスを活用した大型コージェネレーションシステムを採用し、広域停電時にもエネルギー供給を継続することで、街区全体の防災力向上に寄与します。同システム発電時の廃熱を地域冷暖房に活用し、短時間で高効率な運転計画立案が可能なAIを導入したエネルギーマネジメントとあわせて、約25%のCO₂排出量を削減することが可能です。



座間市と防災協定を締結し、防災拠点として地域に貢献

当社グループと芝浦機械株式会社は、神奈川県座間市にある芝浦機械相模工場の一部敷地で開発を進めていた「MFLP座間」を地域の防災拠点として整備します。座間市と防災協定を締結し、災害時の拠点となるほか、地域住民や消防署などの防災訓練の場として開放し、地域の方の身近な防災拠点となることを目指します。



東京ミッドタウンの災害対応力強化に向けた取り組み

大規模複合都市「東京ミッドタウン(六本木) (以下、東京ミッドタウン)」で、街の災害対応力向上に向け、停電時でも継続的かつ安定的に供給される中圧ガスによる非常用発電機(4,000kW×2台)の増設工事に着工しました。

現状、東京ミッドタウンでは、既存の非常用発電機により、停電時でも通常のピーク時電力69%の発電を3日間維持することができます。本工事により、通常のピーク時電力100%の発電を6日間維持することが可能となり、共用部およびテナント専有部(照明、空調、コンセント)に、通常時と同程度の電気を供給できるようになります。

この取り組みにより、東京ミッドタウンを都内トップクラスの災害対応力を有する街へとグレードアップさせ、「経年優化」の街づくりを一層推進していきます。

5

Diversity and inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン



当社がトップ街づくりパートナーをつとめる一般社団法人日本車いすラグビー連盟 (JWRF) の日本代表強化合宿

5

ダイバーシティ & インクルージョン

すべての人が能力を最大限発揮し活躍できる社会の実現に向けた取り組みを進めます。



リスク・機会

価値観の多様化が進む現代では、顧客ニーズへの細やかな対応が困難になるリスクがあります。しかしこの課題を克服することで、事業の価値を向上させる機会が生まれます。街づくりにおいては、多様な人々が集える環境づくりに取り組むことで、新たなアイデアやイノベーションの土壌が育まれ、結果的に地域の魅力が高まります。

社会課題・ウォンツ

多様性を認める社会への期待が高まる中、育児や介護などひとり一人が抱える課題へと柔軟に対応できる体制づくりが喫緊の課題となっています。バックグラウンドにかかわらず、すべての人が平等に機会を獲得し、個人の強みを活かして活躍できる環境の構築が求められています。

リソース

多様な視点からビジネスを捉えることが求められる昨今、当社グループが幅広い事業分野で培ってきた多彩なネットワークは、重要な経営資源となります。このリソースを最大限に活用し、色とりどりの個性が輝く社会を目指して、既存の枠にとらわれない事業展開を進めてまいります。

戦略

誰一人取り残さない街づくりの推進により、多様な人々に活躍の場を提供します。また、価値創造の源泉である「人材力」の底上げにも取り組みます。新たな人材・知見の獲得を通じてイノベーションを加速させると同時に、多様な人材の活躍を支える環境を構築し、グループ全体の力を結集できるOne Team型組織への深化を図ります。

社会的価値・ 経済的価値の創出

すべての人が能力を最大限発揮し活躍できる社会を実現します。多様な人々が共存し、互いに尊重し合う社会を築きます。価値創造の源泉である人材への取り組みによって、不動産デベロッパーの枠を超えた産業デベロッパーとしての付加価値の創出を実現してまいります。



「スポーツの力」を活用した街づくりを推進

当社グループは、2016年から「BE THE CHANGE」というスローガンを掲げ、ボルダリングウォールやスケート場を備えた「MIYASHITA PARK」や、200m陸上トラックなどを含むスポーツパークを有する「三井ショッピングパーク ららぽーと福岡」など、スポーツの要素を取り入れた様々な街づくりを手掛けてきました。

ひとり一人が変化そのものになるという意味の「BE THE CHANGE」のロゴは、世界を変える「風」をモチーフにデザインされました。コーポレートカラーの二色で塗り分けられたエレメントは、「風に乗って飛び立つ鳥」をイメージしています。「人が変われば、世界は変わる」という思いから、掲げたスローガンです。

また、一般社団法人日本車いすラグビー連盟(JWRF)のトップ街づくりパートナーとして車いすラグビー日本代表を応援しています。2022年には同連盟の主催する「車いすラグビー日本選手権大会」や「三井不動産2022車いすラグビー SHIBUYA CUP」に協賛、2023年には「三井不動産2023ワールド車いすラグビーアジア・オセアニアチャンピオンシップ」に冠スポンサーとして協賛しました。

今後も車いすラグビー日本代表の活動を応援するとともに、様々な取り組みを展開していく予定です。スポーツを支えることで生まれるつながりを通して、人や地域や社会により変化をつくり出すことを目指し、「スポーツの力」を活用した街づくりを推進していきます。



(C) Megumi Masuda/JWRF

精神障がい者の雇用拡大とキャリアアップを支援する新会社

SUPERYARD株式会社は、当社と株式会社博報堂が連携し、企業での精神障がい者の雇用拡大と雇用後におけるキャリアアップの支援を行う会社です。

精神障がい者が働きやすい設備や常駐スタッフを整えたシェアオフィスで、安心して業務に従事できるように障がい者雇用を支援していきます。企業が障がい者への合理的配慮を行いながら適切な業務依頼をすることが、障がい者の継続的な業務従事につながり、結果として雇用企業内での信頼関係をつくり出し、障がい者自身の能力開発と業務拡大を通じた、キャリアアップを目指すことを可能にします。

聴覚障がい者や外国語話者との円滑なコミュニケーションを実現するVUEVO Displayを常設

当社グループと大学発のテクノロジー企業であるピクシーダストテクノロジーズ株式会社は、「VUEVO Display」を「日本橋三井タワー」、「東京ミッドタウン八重洲」、「日本橋室町三井タワー」に常設しました。商業施設・ホテルにも順次導入を予定しています。「VUEVO Display」は、独自開発ワイヤレスマイク・アプリケーションを用い、精度の高いリアルタイム字幕と約100言語の多言語翻訳を透明なディスプレイに表示するサービスです。

施設利用者とスタッフの正確な双方向コミュニケーションを支援し、聴覚障がい者や外国語話者にとってバリアフリーなインフォメーションサービスの提供に寄与します。

D&Iを推進しインクルーシブな社会の実現を目指して、障がいの有無や言語の違いにかかわらず、誰もが安心して過ごすことのできる「行きたくなる街」へ向け、今後の施設運営におけるさらなる活用を積極的に検討しています。



子育てしやすい街づくりを目指す、ママ・パパ用休息室併設の一時預かり保育

都市部では、核家族化の進行により、実家の支援を受けられない子育て世帯が増えており、『孤独な子育て(孤育て)』が、深刻化する日本の少子化の課題のひとつになっています。心身ともにつらい状態にもかかわらず、乳児を預けることや子どもと離れることに抵抗を感じ、休むために一時預かり保育を利用しない方が多くいます。

このような課題を解決するため、当社グループと株式会社ShareTomorrowは、住宅や商業施設の開発を進めてきたエリアを中心に一時預かり保育サービス「YASMO」を展開しています。YASMOは、保育スタッフがお子さまを見守る保育室「Fureao」の隣にママ・パパのための3種類の休息室「Nemuro」「Komoro」「Hoguso」を設け、お子さまのすぐそばで安心して心身を休め、自分時間を過ごせる環境が整っていることが特徴です。

ハードだけでなく、ソフトも含めて時代や人々のニーズに合わせたサービスを提供し、くらしに寄り添い続け、住み続けたいと思われる街づくりに貢献していきます。

『三井のオフィス』入居企業のD&I推進を応援

『三井のオフィス』では、スローガンとして「COLORFUL WORK」を掲げ、誰もが自分のカラーを活かして働ける多様な働き方の実現をサポートしています。

具体的にはLGBTQをテーマとした複数の入居企業とのセミナーの開催や、男性育休をテーマとした「育児と仕事の両立」セミナーの開催、当社ケアデザイン室による「介護セミナー」などを実施しています。当社がライフステージの変化に合わせた情報提供や、多様な人材が働くオフィスにおける相互理解の支援を行うなど、入居企業のD&I推進の一助となるよう取り組みを推進しています。

関連する当社グループDATA ※1

92% 従業員エンゲージメント※2

9.2% 女性管理職比率※3

48.6% 女性採用比率

19.7% 女性総合職比率※4

累計 **90名** エキスパート職掌 (IT系)の採用実績数※4

2.74% 障がい者雇用率※5

116.6% 男性育児休業など取得率※6

96.2% 女性育児休業取得率※7

100% 育児休業復帰率

1人 介護休業取得者数

※1. 対象は当社単体

※2. 「当社で働いていることを誇りに思う」に5段階で上位2つに回答した割合

※3. 24年4月時点の総合職掌における比率

※4. 24年4月時点

※5. 23年6月時点

※6. 分母は該当年度に配偶者が出産した男性社員の数、分子は該当年度に出生時育児休業・育児休業・育児を目的とした休暇制度による休暇のいずれかを取得した男性社員の数。配偶者が出産した年度と、育児休業等を取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、100%を超えることがあります。

※7. 女性の取得率定義：出産した人数のうち、育児休業を取得した人数(予定含む)

6

Compliance and governance

コンプライアンス・ガバナンス

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付け、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、特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・社則など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リスクマネジメント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。

内部相談窓口

当社は、当社業務に従事する者に対し、相談窓口として当社内および社外の法律事務所の2つを設置しています。当該窓口は、法令遵守に関する問題はもとより、職務環境における相談なども受け付けています。

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、全従業員を対象としたe-learningを実施しています。

主な研修・啓発活動(当社グループ)

項目	対象	内容	
研修	入社時研修	新卒社員、 契約・派遣社員、 キャリア社員	コンプライアンス全般
	全社研修 (e-learning)	全従業員	コンプライアンス全般 (世間動向を踏まえたトピックスなど)
	新任グループ長研修	新任グループ長	コンプライアンス全般
	役員研修	役員・ グループ執行役員など	世間動向を踏まえて毎年度テーマ・ 講師を選定
	海外拠点研修	現地法人駐在員など	グローバル・ガバナンス・ガイドラインの 内容全般など
啓発活動	三井不動産グループ コンプライアンス方針	全従業員	社内ポータルサイト・社員手帳に掲示
	コンプライアンス ポスター	全従業員	社内掲示板などに掲示
	コンプライアンス通信	全従業員	世間動向を踏まえて、業務遂行上注意 すべき事項などについて情報発信(年6回)

不正な行動の防止

企業と社会・経済との関わり方

▶ 反社会的勢力との取引の排除

当社は、反社会的勢力との一切の関係を遮断し、会社を挙げて断固たる姿勢で臨みます。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。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。

▶ 公正な取引や競争の徹底

当社は、独占禁止法などを遵守するのももちろん、不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。

▶ 腐敗防止

1. 贈収賄の禁止および接待・贈答

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程」を制定し、実行しています。

2. 政治家・政治団体への寄付

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。

企業と従業員の関わり方

▶ 人権の尊重

性別・年齢・出身地・国籍・人種・民族・信条・宗教・障がいなどによる差別をせず、人権を尊重し、公平な職場の維持に努めます。

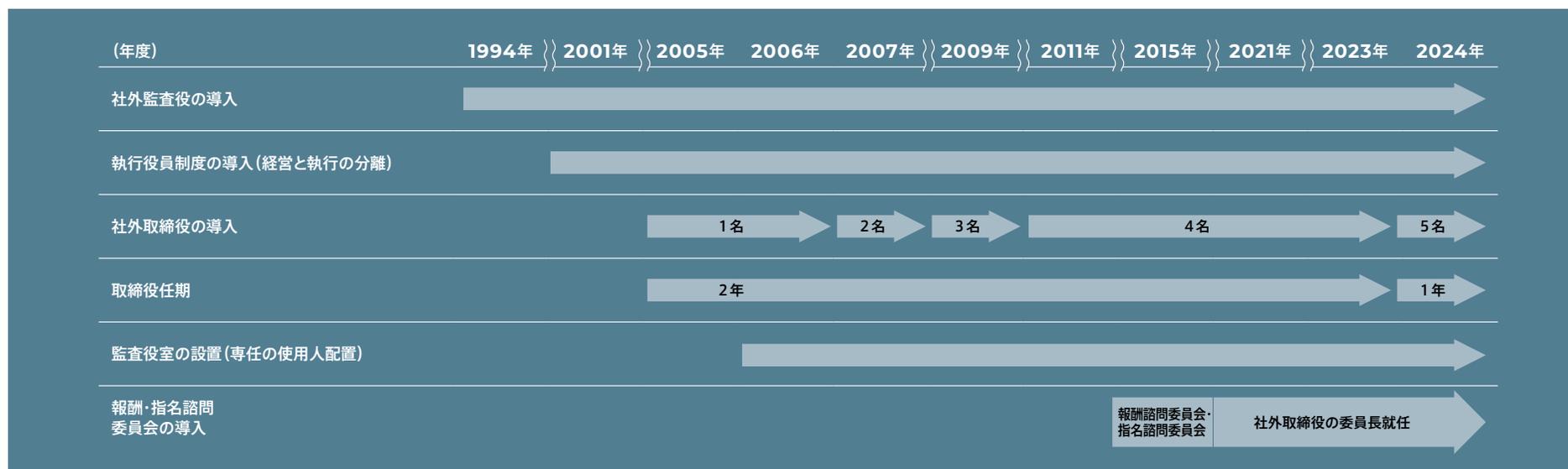
▶ 会社情報の適切な管理

当社は、文書と情報管理の重要性を認識し、「情報管理規則」「文書規程」「情報システム管理規程」などにに基づき、適切な管理に努めます。

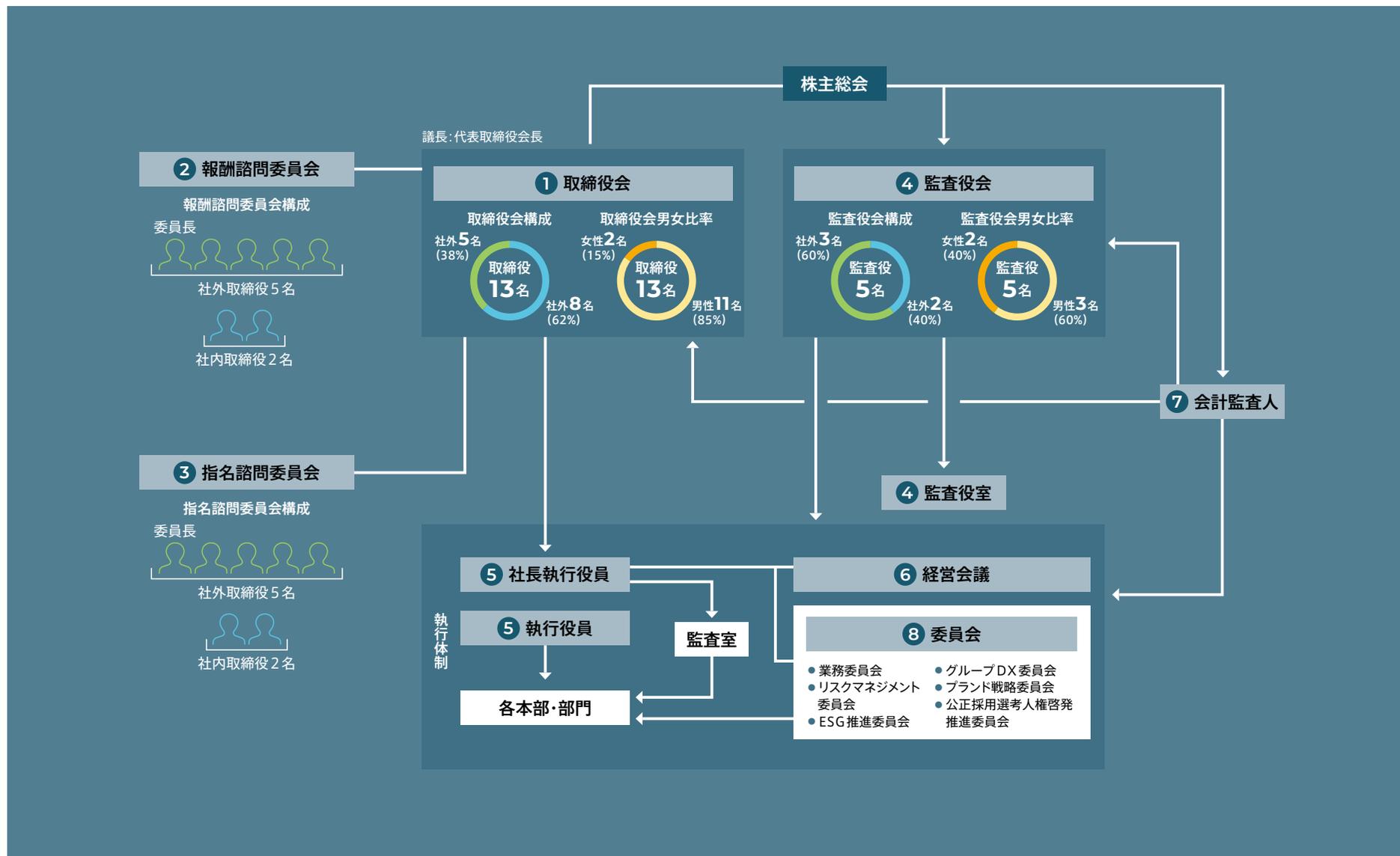
▶ その他

1. ルールに則った意思決定
2. セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの禁止
3. 私公の区別

コーポレート・ガバナンス向上の取り組み



コーポレート・ガバナンス体制



コーポレート・ガバナンス体制における各組織

1. 取締役会

取締役会は、代表取締役会長菟田正信を議長として、社内取締役8名(菟田正信、植田俊、山本隆志、鈴木真吾、徳田誠、大澤久、齋藤裕、持丸信彦)、社外取締役5名(中山恒博、伊東信一郎、河合江理子、引頭麻実、日比野隆司)の取締役13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おります。また、取締役会には監査役が出席し、必要に応じて意見を述べております。

2. 報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は、独立社外取締役伊東信一郎を委員長として、独立社外取締役5名(中山恒博、伊東信一郎、河合江理子、引頭麻実、日比野隆司)、代表取締役社長植田俊、社内取締役1名(徳田誠)の取締役7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おります。2023年度は2回開催し、全委員が出席しました。

具体的な諮問事項

- 取締役の基本報酬額変更
- 取締役の報酬に関する基本方針一部変更
- 近時の役員報酬動向および今後の役員報酬検討の方向性
- 取締役の基本報酬・賞与・譲渡制限付株式報酬

3. 指名諮問委員会

指名諮問委員会は、独立社外取締役伊東信一郎を委員長として、独立社外取締役5名(中山恒博、伊東信一郎、河合江理子、引頭麻実、日比野隆司)、代表取締役社長植田俊、社内取締役1名(徳田誠)の取締役7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おります。2023年度は2回開催し、全委員が出席しました。

具体的な諮問事項

- 代表取締役一部変更および社長執行役員選定
- 相談役委嘱および役員に関する諸社則の一部改正
- 代表取締役一部変更
- 常任取締役の業務分担
- 代表取締役、役付取締役、取締役および監査役候補者内定
- 役付執行役員および執行役員選任ならびに担当業務委任
- グループ上席執行役員およびグループ執行役員選任

4. 監査役会

監査役会は、社内監査役2名(浜本渉、広川義浩)および社外監査役3名(中里実、三田万世、千葉通子)の監査役5名で構成され、監査方針、業務の分担など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、協議しております。なお、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)を配置しております。

5. 執行役員

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おります。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」を導入しております。

6. 経営会議

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おります。また、重要な意思決定の過程およ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おります。

7. 会計監査人

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、監査を受けております。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。

8. 委員会

当社は、社長取締役執行役員を長とする委員会を設置しております。「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。「ESG推進委員会」では、当社のサステナビリティに関する取り組みを管理しております。このほか、「グループDX委員会」「ブランド戦略委員会」「公正採用選考人権啓発推進委員会」を社長執行役員の諮問機関として設置しております。

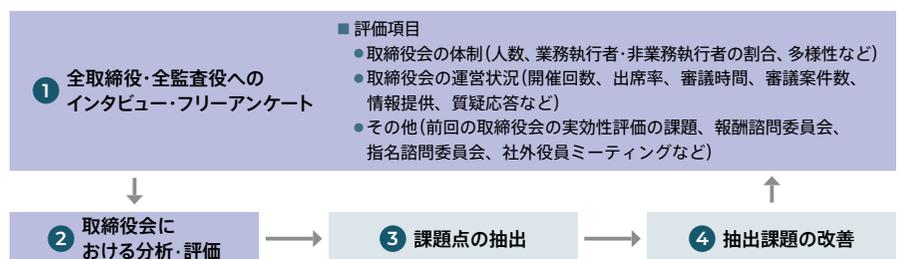
取締役会の実効性の向上

取締役会の実効性の評価

当社は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、課題点を抽出して対応していくことにより、取締役会のさら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、取締役会の実効性の評価・改善プロセスは下記(1)のとおりです。

2023年度(今回)の実効性評価においては、前年の抽出課題に対し下記(2)のとおり改善が進むなど、各評価項目について概ね高い評価となり、取締役会の実効性が適切に確保されていることを確認いたしました。今後においても、下記(3)のとおり課題の抽出、取り組み方針の策定など、改善に努めております。

(1) 評価・改善プロセス



(2) 2022年度(前回)の抽出課題および対応内容

課題	改善内容
投資家との対話状況の報告	投資家との対話状況について、取締役会の中で、複数回かつタイムリーに報告を行った。なお、今回の実効性評価にてその取り組みを評価する意見があり、今後も投資家との対話状況については、適時適切に取締役会に報告することとする。
取締役会議論のさらなる深化について	各議案の説明時に、執行側における議論を更に共有するとともに、より重要なテーマの議論に審議時間を有効利用できるよう、取締役会付議基準を変更した。
ブランド・PR戦略の議論	取締役会にて、PR戦略、ブランド戦略などについて報告する場を設け、取締役会での議論を執行側における対応などにフィードバックした。

(3) 2023年度(今回)の抽出課題および取り組み方針

各評価項目については概ね高い評価となりました。また、上記のとおり前回の実効性評価など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ことを確認いたしました。

今後の課題	取り組み方針
グループ長期経営方針のモニタリング	グループ長期経営方針の目標を達成するという観点で、財務戦略/事業戦略両面において今後の計画進捗などを取締役会として継続的にモニタリングする。
事業戦略上の重点分野や戦略を支えるインフラなどについての議論	グループ長期経営方針の進捗を図るうえで、必要なテーマについて取締役会および社外役員ミーティングなどを通じて議論を行い、その結果を執行側にフィードバックする。

有意義な議論を行うための取り組み

当社は、取締役・監査役が役割を十分に果たせるよう、就任時にオリエンテーションを実施する、定期的な役員研修を行うなど、職務遂行に必要な情報を提供しています。

また、社外役員と経営陣幹部との意見交換の機会の設定、取締役・監査役会サポートの担当者の配置、社外取締役への取締役会資料の事前配付・説明などを行うほか、取締役・監査役が役割を果たすために必要な費用は会社負担としています。

取り組み例

社外役員ミーティング (2023年度5回開催)	当社の事業戦略や各事業に関して、社長取締役執行役員をはじめとした社内取締役と社外取締役・監査役の意見交換の場として、社外役員ミーティングを適宜開催しています。
プロジェクト見学会 (2023年度4回開催)	当社プロジェクトに対する理解の深化を目的として、社外役員を対象とした現地見学会を適宜開催しています。(2023年度:南船橋周辺エリア、三田ガーデンヒルズなど)

取締役会の決議・報告事項

当社は、取締役会において、法令、定款および取締役会規則などの社内規則に定められた以下の事項について、決議・報告することとしています。また、「取締役会」で審議される議案は、原則としてあらかじめ、役付執行役員を構成員とする「経営会議」の審議を経ており、「経営会議」には、重要な意思決定の過程およ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。

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| (1) 株主総会に関する事項 | (5) 人事に関する重要事項 |
| (2) 取締役に関する事項 | ● 執行役員・役付執行役員の選任・解任 |
| ● 取締役の候補者の内定 | ● 重要な使用人の選任・解任 |
| ● 代表取締役の選定・解職 | ● 執行役員などの報酬・賞与 |
| ● 業務執行取締役の選定・解職 | (6) 資産・財務に関する重要事項 |
| ● 取締役の報酬・賞与 | (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 |
| ● その他の重要事項 | ● 半年度計画 |
| (3) 組織に関する事項 | ● ESG計画 |
| (4) コンプライアンスなどに関する重要事項 | ● リスクマネジメントに関する報告 |
| ● 年度リスクマネジメント計画の策定 | ● 政策保有株式に関する保有銘柄の検証 |
| ● 年度リスクマネジメントに関する活動実績の報告 | ● その他の重要事項 |
| ● 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 | |

各取締役・監査役の専門性と経験

当社グループは、2024年4月にグループ長期経営方針「& INNOVATION 2030」を策定しました。その方針を踏まえ、当社グループの「ありたい姿」を実現するために取締役会全体として備えるべきスキルを「企業経営」「財務・会計・ファイナンス」「リスクマネジメント」「街づくり(不動産開発など)」「グローバル」「テクノロジー・イノベーション」「人材戦略」「サステナビリティ」と特定しました。

取締役会全体として備えるべきスキル

取締役会全体として備えるべきスキルを次の3つに大別しています。

経営関連スキル	当社を運営するうえで岩盤となるスキル
コアコンピタンス	当社の競争力の源泉である「街づくり」にかかるスキル
エキスパートスキル	その他個別分野で発揮が期待される専門的スキル

スキル	各項目の選定理由
経営関連スキル	企業経営 企業などの経営経験を有することは、多様な事業領域を持つ当社グループを経営監督するうえで重要なスキルであるため。
	財務・会計・ファイナンス 安定・継続的な利益成長と効率性の改善を財務会計面から適切にコントロールすることは、経営目標の達成に向けた重要なスキルであるため。
	リスクマネジメント リスクマネジメント体制の整備を適切に行うことは、企業活動の継続性を担保し、安定的な利益成長を実現するうえで重要なスキルであるため。
コアコンピタンス	街づくり(不動産開発など) 街づくりは当社事業の根幹をなす競争力の源泉であり、各事業領域において、街づくりを通じたデカップリング(差別化やマーケット創出による、外部環境に関わらない高い収益性の実現)を図ることは、当社の安定的な利益成長を実現するうえで重要なスキルであるため。
エキスパートスキル	グローバル 当社は海外事業をコア事業の一つであると捉えており、適切なマネジメントにより、海外事業において安定的な利益拡大を実現させることは、当社の経営目標を達成するうえで重要なスキルであるため。
	テクノロジー・イノベーション ICT技術をはじめとした各種テクノロジーへの知見を活かし、リアルとデジタルを組み合わせたビジネスモデルの確立や新産業の創出を実現するためのマネジメントを適切に行うことは、当社の事業戦略上重要なスキルであるため。
	人材戦略 当社は、人材を価値創造の源泉であると考えており、イノベーションを加速させる多様な人材を獲得・支援し、当社グループを「One Team型」の組織としてさらに深化させることは経営目標の実現に向けた重要なスキルであるため。
	サステナビリティ 当社は持続可能な社会への貢献を積極的に進める「サステナビリティ経営」を推進しており、脱炭素社会実現などに向けた取り組みを適切にマネジメントすることは、当社取締役にと求められる重要なスキルであるため。

取締役・監査役のスキルマトリックス

氏名・役職	経営関連スキル			コアコンピタンス	エキスパートスキル			
	企業経営	財務・会計・ファイナンス	リスクマネジメント	街づくり(不動産開発など)	グローバル	テクノロジー・イノベーション	人材戦略	サステナビリティ
代表取締役会長 孤田 正信	●	●	●	●	●		●	●
代表取締役社長 植田 俊	●	●	●	●	●	●		●
代表取締役 山本 隆志	●		●	●	●			
取締役 鈴木 真吾				●		●		●
取締役 徳田 誠		●	●	●			●	
取締役 大澤 久		●		●	●			
取締役 齋藤 裕				●			●	
取締役 持丸 信彦		●		●		●		●
社外取締役 中山 恒博	●	●	●		●			
社外取締役 伊東 信一郎	●		●			●	●	
社外取締役 河合 江理子		●			●		●	●
社外取締役 引頭 麻実	●	●	●					
社外取締役 日比野 隆司	●	●	●		●			
監査役 浜本 渉		●		●		●		●
監査役 広川 義浩			●	●			●	●
社外監査役 中里 実		●	●		●			
社外監査役 三田 万世		●	●		●			
社外監査役 千葉 通子		●	●					

※●は社内外的な実績・経験などに基づき、特に発揮が期待される項目を表しています。すべての専門性、経験を表すものではありません。

役員報酬

報酬の構成

取締役報酬については、基本報酬、短期インセンティブとして各期の業績など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とのより一層の価値共有を目的とした中長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬という構成にしています。なお、社外取締役は基本報酬のみとしています。また、監査役報酬については、基本報酬のみとしています。

取締役報酬の構成

譲渡制限付株式報酬 (中長期インセンティブ)	業績連動 約50～60%* (社長については約60～70%)
取締役賞与 (短期インセンティブ)	
基本報酬	業績連動以外 約40～50%* (社長については約30～40%)

※社内取締役全体での数値

業績連動報酬の指標

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は、取締役報酬と業績および株主価値の連動を高め、取締役の企業価値向上および経営目標の達成に対するインセンティブを強化するため、以下の要素などを総合的に勘案しています。

- 当期の業績 (営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益)
- 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 (配当および自己株式取得実績)
- グループ長期経営方針の進捗など

役員報酬体系

役員区分	基本報酬	短期 インセンティブ	中長期 インセンティブ
		取締役賞与	譲渡制限付 株式報酬
取締役 (社外取締役除く)	○ 月額9,000万円以内 (うち社外取締役分は月額1,000万円)	○	○ 年額20億円・ 90万株以内
社外取締役		-	-
監査役	○ 月額2,000万円以内	-	-

譲渡制限付株式報酬制度

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對し、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しています(2020年6月26日開催第108回定時株主総会にて決議)。なお、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、新たなストックオプションの付与は行いません。

導入目的	対象取締役など [※] に對し、当社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、株主の皆様とのより一層の価値共有を進めること
上限金額	年額20億円および年900,000株以内
譲渡制限期間	当社の取締役、監査役、執行役員、グループ執行役員その他の当社取締役会が定める地位を退任する直後の時点まで
その他	上記対象取締役などに加え、執行役員・グループ執行役員においても取締役会決議に基づき本報酬制度を導入済

※対象取締役など:社外取締役を除く取締役

取締役・監査役および執行役員の選任

取締役・監査役の選任

当社は、当社グループの経営理念や経営戦略などを踏まえ、人格、能力、見識およびジェンダーなどを総合的に判断し、適任と考えられる人物を取締役・監査役として選任しています。

執行役員制度の導入

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。

取締役会・監査役会への出席状況

氏名・役職		独立役員	2023年度取締役会・監査役会への出席状況
代表取締役会長	菰田 正信		取締役会…12/12回
代表取締役社長	植田 俊		取締役会…12/12回
代表取締役	山本 隆志		取締役会…12/12回
取締役	鈴木 真吾		取締役会…10/10回
取締役	徳田 誠		取締役会…10/10回
取締役	大澤 久		取締役会…10/10回
取締役	斎藤 裕 ^{*1}		-
取締役	持丸 信彦 ^{*1}		-
社外取締役	中山 恒博	○	取締役会…12/12回
社外取締役	伊東 信一郎	○	取締役会…12/12回
社外取締役	河合 江理子	○	取締役会…12/12回
社外取締役	引頭 麻実	○	取締役会…10/10回
社外取締役	日比野 隆司 ^{*1}	○	-
常任監査役	浜本 渉		取締役会…9/10回 監査役会…9/10回
常任監査役	広川 義浩 ^{*2}		-
社外監査役	中里 実	○	取締役会…10/10回 監査役会…10/10回
社外監査役	三田 万世	○	取締役会…9/10回 監査役会…8/10回
社外監査役	千葉 通子 ^{*1}	○	-

*1. 2024年6月27日付で新たに就任

*2. 2024年6月27日付で新たに就任。2023年度は取締役として取締役に10/10回出席

社外取締役・社外監査役の独立性

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。また、東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断要件などを踏まえ、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。

社会への宣言・国際イニシアティブへの参画

国連グローバル・コンパクトへの参加

「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、署名するとともに、トップ自らのコミットメントのもと、その実現に向けて、日本の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)」に加盟し、10原則に配慮し事業を展開しています。

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、環境保全などに取り組み、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り、持続可能な社会の実現を目指す企業グループ「日本気候リーダーズ・パートナーシップ(JCLP)」の正会員として気候変動に対して取り組んでいます。JCLPを介し、脱炭素社会を目指す他企業と協働して政府への政策提言なども行っていきます。

「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-tcfid.org/tcfid-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°C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>

責任投資原則 (PRI) に署名

日本ビルファンドマネジメント株式会社は、PRI (責任投資原則) の基本的な考え方に賛同し、署名機関となりました。「責任投資原則 (PRI: Principles for Responsible Investment)」では、ESG の課題を投資の意思決定に取り込むことが提唱されており、これらの視点を投資の意思決定プロセスに組み込むことで、長期的な投資パフォーマンスを向上させ、受託者責任を更に果たすことを目指しています。

外部評価

ESG インデックスへの主な組み入れ状況 2024年8月現在



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)



サステナビリティに関する主な各種評価・認定 2024年8月現在



GRESB
★★★★★ 2023



GRESB REAL ESTATE
sector leader 2023



GRESB
Public Disclosure 2023



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.

Morningstar, Inc 及び/またはその関連会社(単体/グループに限らず「Morningstar」)は、三井不動産株式会社が、指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト(除くREIT)指数(「インデックス」)を構成する銘柄の上位5分の1にランクされた」という事実を反映するために、三井不動産株式会社がMorningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト(除くREIT)・ロゴ(「ロゴ」)を使用することを承認しました。Morningstarは情報提供のみを目的として三井不動産株式会社によるロゴの使用を承認しております。三井不動産株式会社によるロゴの使用はMorningstarが三井不動産株式会社に推奨するものではなく、また、三井不動産株式会社に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstarは、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstarはインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstarまたはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する(直接的・間接的にかかわらず)損害について、Morningstarが当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstarの名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Incの商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

1 産業競争力への貢献

2 環境との共生

3 健やか・活力

4 安全・安心

5 ダイバーシティ&インクルージョン

6 コンプライアンス

データ

当社グループのサステナビリティに関する取り組み目標(KPI)と進捗状況

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。

網掛け部分は2023年度において目標達成した項目

マテリアリティ	KPI			進捗状況						2023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	2022年度	2023年度	前年度比			
産業競争力への貢献	産業競争力の強化 「人々の生活や多様な企業活動を支えることで社会の付加価値の創出に貢献する取り組み」	年1回の取り組み内容の開示		-	-	-	-	-	-	-	2023年度の主な成果 ・CDP気候変動で3年連続最高評価のAリスト取得、サプライヤーエンゲージメントリーダーにも選出  	
	新領域拡大への挑戦 「産業創造プラットフォームの深化によって新産業の創造に貢献する取り組み」											
環境との共生 ^{*1}	脱炭素行動計画の進捗	年1回の取り組み内容の開示		-	-	-	-	-	-			
	緑地増大、森林活用 「開発により都心に緑を増やすとともに、日本の森を再生する取り組み」											
	CO ₂ 等排出削減比率(千t-CO ₂)	2030年	:2019年度比 ▲40%	4,383	4,690	4,199	5,503	3,941	▲1,562 (▲28.4%)	<2019年度比> ▲442(▲10.1%)		
		2050年	:実質ゼロ									
	事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー割合(RE100)	2050年度	100%	0.1%	0.1%	3.0%	8.1%	12.7%	+4.6%	オンサイト発電、非化石証書の活用により着実に進捗		
	新築物件外部環境認証取得率 ^{*3}	毎年	100%	-	-	-	-	100%	-	-		
	エネルギー消費原単位(kℓ/m ² ・年) ^{*4}	毎年	年間1%削減	(0.041)	(0.035)	(0.039)	(0.039)	(0.038)	0.034	▲1.1%		-
	取水量原単位(m ³ /m ² ・年)	毎年		0.851	0.708	0.671	0.855	0.871	+1.9%			
	一般廃棄物の排出原単位(t/m ² ・年)	毎年	前年度より低減	0.0055	0.0044	0.0055	0.0059	0.0059	0.0%			
産業廃棄物の排出原単位(t/m ² ・年)	毎年		0.0016	0.0010	0.0011	0.0016	0.0016	0.0%				
廃棄物再利用率(本事業所分)	2030年度	90%	80.3%	75.3%	72.4%	69.4%	78.2%	+8.8%	-			

マテリアリティ	KPI		進捗状況							2023年度の主な成果
	達成時期	数値目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	前年度比		
健やか・活力 ^{※2}	体験価値の向上 「感動体験を届けることによる、行きたくなる街づくりへの取り組み」	年1回の取り組み内容の開示	-	-	-	-	-	-	-	-
	ウェルビーイングな社会の実現 「働く人や訪れる人が健康的で、活力にあふれる社会を実現する取り組み」		-	-	-	-	-	-	-	-
	有給休暇取得日数	毎年	年間14日	14.9日	13.8日	15.0日	16.2日	16.2日	0日	-
	健康診断/人間ドック受診率	毎年	100%	99.8%	99.5%	100%	100%	100%	0.0%	-
安全・安心	安全・安心 「ハード・ソフト両面において不断の努力を続け、安全・安心な社会を実現する取り組み」	年1回の取り組み内容の開示		-	-	-	-	-	-	-
	入居企業を含む防災訓練の実施	毎年	2回	-	-	-	-	2回	-	-
ダイバーシティ & インクルージョン ^{※2}	インクルーシブな社会の実現 「すべての人が能力を最大限発揮し活躍できる社会を実現する取り組み」	年1回の取り組み内容の開示		-	-	-	-	-	-	-
	従業員エンゲージメント ^{※5}	毎年	80%以上	-	-	-	92%	92%	0.0%	-
	一人当たり研修時間 ^{※6}	毎年	前年実績水準	-	-	-	28.2時間	28.4時間	+0.2時間	-
	一人当たり研修投資額 ^{※7}	毎年	前年実績水準	-	-	-	13.1万円	13.2万円	+0.1万円	-
	女性管理職比率 ^{※8}	2025年	:10%	4.5%	5.7%	6.8%	7.7%	9.2%	+1.5%	キャリア社員の積極採用および管理職への内部昇格が改善に寄与
		2030年	:20%							
	女性採用比率	毎年	40%	-	-	40.5%	44.1%	48.6%	+4.5%	-
	障がい者雇用率 ^{※9}	毎年	2.5%以上	2.04%	2.07%	2.14%	2.52%	2.74%	+0.22%	積極採用により改善
	男性育児休業等取得率 ^{※10}	毎年	100%	-	-	-	122.9%	116.6%	▲6.3%	100%超えて推移
	育児休業復帰率	毎年	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0.0%	24年間100%継続
コンプライアンス・ガバナンス ^{※2}	コンプライアンス研修実施受講率	毎年	100%	-	-	-	-	99.5%	-	-
	人権デューデリジェンス実施及び改善	毎年	1回	-	-	-	-	1回	-	-



・女性活躍推進に優れた企業として「なでしこ銘柄」に3年連続で選定

・「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」に7年連続で選定

2024 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

※1. 定量指標の対象は当社グループ全体。 ※2. 定量指標の対象は当社単体。 ※3. 対象はオフィス、商業施設、物流施設などの賃貸物件、ホテル・リゾート施設に限る。 ※4. エネルギー消費原単位については改正前の省エネ法に基づく数値は()内に、改正後の省エネ法に基づく数値を()外に記載する。 ※5. 「当社で働いていることを誇りに思う」に5段階で上位2つに回答した割合。 ※6. 当該年度の研修時間を正社員数で除した数字。 ※7. 当該年度の研修金額を正社員数で除した数字。 ※8. 各年度とも翌年度期初4月1日の数字。 ※9. 各年度とも当該年度6月1日の数字。 ※10. 分母は該当年度に配偶者が出産した男性社員の数、分子は該当年度に出生時育児休業・育児休業・育児を目的とした休暇制度による休暇のいずれかを取得した男性社員の数。配偶者が出産した年度と、育児休業などを取得した年度が異なる男性社員がいる場合、100%を超えることがある。

Appendix Data

データ関連

ESG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

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とおりです。

項目	目標(KPI)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	前年度比
CO ₂ 等排出削減比率 (千t-CO ₂) <2019年度比>	2030年 :▲40% 2050年 :実質ゼロ	4,383	4,690	4,199	5,503	3,941	▲1,572 <2019年度比> ▲442 (▲10.1%)
事業活動で使用する電力の 再生可能エネルギー割合 (RE100)	2050年度 100%	0.10%	0.10%	2.96%	8.05%	12.70%	4.65%
エネルギー消費原単位 (kℓ/m ² ・年) ^{※1}	毎年 年間 1%削減	(0.041)	(0.035)	(0.039)	(0.039)	(0.038) 0.034	▲1.10%

※1. エネルギー消費原単位については改正前の省エネ法に基づく数値は()内に、改正後の省エネ法に基づく数値を()外に記載する。

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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギー消費量(MWh)	1,488,256	1,433,237	3,653,327	3,935,352	4,135,836

注)

- 2019年度から2020年度は「エネルギーの使用の合理化などに関する法律」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。
- 2021年度からは当社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・賃貸する施設ならびにCO₂排出量が多い会社(三井不動産TGスマートエナジー株式会社)が対象。
- エネルギーの購入量に単位あたり発熱量換算係数を乗じてエネルギー消費量を算出しています。換算係数は、「エネルギーの使用の合理化に関する法律」で定める単位発熱量を使用しています。

エネルギー消費量の集計対象範囲

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象施設数(施設)	210	277	789	791	793
延床面積(m ²)	6,770,958	7,628,160	18,027,066	19,235,824	20,621,980

注)

- 2019年度から2020年度は「エネルギーの使用の合理化などに関する法律」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。
- 2021年度からは当社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・賃貸する施設ならびにCO₂排出量が多い会社(三井不動産TGスマートエナジー株式会社)が対象。
- エネルギーの購入量に単位あたり発熱量換算係数を乗じてエネルギー消費量を算出しています。換算係数は、「エネルギーの使用の合理化に関する法律」で定める単位発熱量を使用しています。

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。

※当社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・賃借する施設ならびにCO₂排出量が多い会社(三井不動産TGスマートエナジー株式会社)が対象

Scope		2019年度 千t-CO ₂	2020年度 千t-CO ₂	2021年度 千t-CO ₂	2022年度 千t-CO ₂	2023年度 千t-CO ₂
Scope1	直接排出	104	115	140	183	186
Scope2	間接排出	413	363	438	457	430
	小計(Scope1,2)	518	479	579	640	616
Scope3-1	購入した製品・サービス	1,199	1,788	1,209	1,658	1,554
Scope3-2	資本財	974	515	835	1,608	353
Scope3-3	Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	98	92	125	128	142
Scope3-4	輸送、配送(上流)	—	—	—	—	—
Scope3-5	事業から出る廃棄物	126	170	146	166	85
Scope3-6	出張	3	3	3	3	3
Scope3-7	雇用者の通勤	5	5	6	6	6
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	販売した製品の使用	831	1,029	696	695	592
Scope3-12	販売した製品の廃棄	10	16	13	13	8
Scope3-13	リース資産(下流)	621	594	589	586	581
Scope3-14	フランチャイズ	—	—	—	—	—
Scope3-15	投資	—	—	—	—	—
	小計(Scope3)	3,865	4,211	3,621	4,863	3,325
	合計(Scope1,2,3)	4,383	4,690	4,199	5,503	3,941

注)

- Scope1,2については、年度中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などを使用して算出しております。なお、2021年度までは電気排出係数について基礎排出係数を用いておりましたが、2022年度からは調整後排出基礎係数を使用しております。また、2020年度以前は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、年度中に売却した販売用不動産の営業原価部分と、年度中に提供を受けた役務部分とから算出しています。年度中に売却した販売用不動産の営業原価部分については、年度中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などの算定のための排出原単位データベース)を乗じて算出しております。また、年度中に提供を受けた役務部分については、Scope3-1対象金額の1%を超える各勘定科目の金額に関して、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、有形固定資産増加額(土地および建設仮勘定を除く)に対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。
- Scope3-3については、Scope1,2で集計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、一般廃棄物排出量(一部に推計値を含む)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。昨年度と比較して大幅に減少しているのは、排出係数の参照元であるIDEAをVer. 2.3からVer. 3.3に更新したことで、一般廃棄物の排出係数が小さくなったためです。
- 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、年度中に売却した不動産の面積などに、年間排出量原単位および残存耐用年数を乗じて算出しております。
- Scope3-12については、年度中に売却した不動産の面積に、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、年度中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など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。

温室効果ガス排出量比率3年平均の推移

項目	基準年	対象年度		
		2019-2021年度	2020-2022年度	2021-2023年度
3年平均	2018-2020年度	▲6.2%	+1.7%	▲3.6%

外部認証

	2021年度	2022年度	2023年度
DBJ GREEN BUILDING 認証	4	38	55
CASBEE	8	20	25
LEED	14	15	21
BREEAM	3	3	5
緑建築	2	2	3

水使用

水利用の推移

取水量

(単位:千m³)

	2019年度	2020年度 ^{※1・2}	2021年度	2022年度	2023年度
上水	5,619	4,070	9,483	11,433	12,443
工業用水	107	85	236	243	228
購入再生水	—	63	251	288	417
井戸水	—	922	1,292	1,594	1,632
温泉水	—	78	204	229	223
池水	—	57	37	75	43
雨水	—	74	250	252	260
湧水	—	17	96	96	102
取水量 合計	5,726	5,365	11,849	14,210	15,347
取水量 原単位 (m ³ /m ²)	0.851	0.708	0.671	0.855	0.871

水のリサイクル率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
水のリサイクル率 (%) ^{※3}	15.1	9.2	9.5	7.5	7.3

※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集計しています。

※3. 水のリサイクル率: 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。(1,016千m³) また、2020年度からは取水量の内、一度使用した水を中水槽に投入し再利用した水(2020年度: 495千m³、2021年度: 1,121千m³、2022年度: 1,059千m³)の割合を示しています。

排水量

(単位:千m³)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
下水 ^{*1}	5,539	4,441	10,181	12,205	13,392
海	—	270	264	341	322
総排水量	5,539	4,711	10,445	12,546	13,714

※1. 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、地下など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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象施設数(施設)	146	187	477	497	501
延床面積(m ²)	6,723,556	7,574,935	17,667,267	16,617,847	17,613,946

環境汚染・資源

有害廃棄物(特定管理廃棄物)排出量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
有害廃棄物(特定管理廃棄物)排出量(t)	0	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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
一般廃棄物(t)	36,546	30,217	95,433	105,987	115,576
原単位(t/m ²)	0.0055	0.0044	0.0055	0.0059	0.0059
産業廃棄物(t)	10,642	7,863	16,942	21,382	22,410
原単位(t/m ²)	0.0016	0.0010	0.0011	0.0016	0.0016
合計(t)	47,188	38,080	112,375	127,369	137,986

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

	2019年度	2020年度	2021年度		2022年度		2023年度	
			一般廃棄物	産業廃棄物	一般廃棄物	産業廃棄物	一般廃棄物	産業廃棄物
対象施設数(施設)	132	166	380	334	399	347	398	349
延床面積(m ²)	6,665,965	7,576,226	17,205,772	15,441,872	18,008,087	13,478,173	19,679,505	14,207,935

注)

1.2019年度から2020年度は「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。

2.2021年度からは当社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・賃貸する施設ならびにCO₂排出量が大きい会社(三井不動産TGスマートエナジー株式会社)が対象。

3.廃棄物の排出量は推計値を含んでおります。

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	2022年度	2023年度
2030年度	90%	80.30%	75.30%	72.40%	69.40%	78.20%

社会関連データ

人材マネジメント

従業員エンゲージメント

	数値目標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員エンゲージメント ^{※1}	80%	—	—	92%	92%

注)当社単体

※1.「当社で働いていることを誇りに思う」に5段階で上位2つに回答した割合

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)

事業セグメント	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
	従業員数	比率								
賃貸	1,188名	5.70%	1,418名	5.90%	1,556名	6.40%	1,624名	6.60%	1,669名	6.52%
分譲	1,296名	6.20%	1,344名	5.60%	1,394名	5.70%	1,419名	5.70%	1,388名	5.42%
マネジメント	11,328名	54.30%	11,689名	48.70%	11,920名	48.80%	12,007名	48.60%	12,261名	47.91%
施設営業	—	—	—	—	—	—	—	—	4,669名	18.24%
その他	6,654名	31.90%	9,108名	38.00%	9,033名	37.00%	9,128名	37.00%	5,029名	19.65%
全社(共通) ^{※1}	398名	1.90%	433名	1.80%	505名	2.10%	528名	2.10%	577名	2.25%
合計	20,864名	100.00%	23,992名	100.00%	24,408名	100.00%	24,706名	100.00%	25,593名	100.00%

※1.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

従業員構成(各年度4月1日時点)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	正社員	734	793	838	873	918	946
	非正社員	215	246	253	242	231	237
	小計	949	1,039	1,091	1,115	1,149	1,183
女性	正社員	294	342	384	432	475	518
	非正社員	334	347	362	380	390	419
	小計	628	689	746	812	865	937
合計		1,577	1,728	1,837	1,927	2,014	2,120

注) 当社単体(出向者を除く)

従業員年代別構成(各年度4月1日時点)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
10代	男性	0	1	2	3	1	2
	女性	0	0	2	2	3	3
20代	男性	147	159	229	214	230	234
	女性	156	169	202	227	242	254
30代	男性	233	258	289	330	341	364
	女性	272	280	299	324	331	361
40代	男性	220	201	200	190	204	202
	女性	136	146	142	147	167	187
50代	男性	272	292	287	291	280	289
	女性	61	68	89	95	101	104
60代	男性	77	93	84	86	92	90
	女性	2	11	12	15	20	27
70代	男性	0	0	0	1	1	1
	女性	0	0	0	0	0	0

注) 当社単体(出向者を除く)

正社員における男女別人数・比率の推移(各年度4月1日時点)

		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
		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%	1,096	82.0%	1,093	80.3%
	女性	120	10.1%	156	12.5%	183	14.3%	216	16.5%	240	18.0%	268	19.7%
	小計	1,187	100.0%	1,250	100.0%	1,281	100.0%	1,310	100.0%	1,336	100.0%	1,361	100.0%
エキス パート職	男性	36	90.0%	54	91.5%	68	91.9%	82	93.2%	99	93.4%	112	92.6%
	女性	4	10.0%	5	8.5%	6	8.1%	6	6.8%	7	6.6%	9	7.4%
	小計	40	100.0%	59	100.0%	74	100.0%	88	100.0%	106	100.0%	121	100.0%
業務職	男性	0	0.0%	0	0.0%	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%	240	100.0%	252	100.0%
	小計	194	100.0%	203	100.0%	212	100.0%	222	100.0%	240	100.0%	252	100.0%

注) 当社単体(出向者を除く)

当社における平均年間給与

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社 平均給与(万円)	1,273	1,274	1,274	1,269	1,289

注) 当社単体(出向者を除く)

2023年度 当社グループの多様性に関する指標

提出会社および 連結子会社	管理職に占める 女性労働者の割合 (2024年4月) ^{※1}	男性の育児休業など 取得率 ^{※2-3}	労働者の男女の賃金の差異 ^{※4}		
			全労働者	うち正規雇用 労働者	うちパート・有期 労働者
三井不動産(株)	9.2%	116.6%	48.7%	60.5%	47.2%
(株)アコモデーションファースト	50.0%	100.0%	70.0%	85.5%	43.5%
伊勢志摩リゾートマネジメント(株)	13.6%	0.0%	58.6%	76.8%	61.5%
サンライフ・クリエイション(株)	63.2%	100.0%	37.0%	87.4%	44.5%
第一園芸(株)	26.1%	—	65.7%	79.3%	58.0%
(株)東京ドーム	9.3%	114.3%	45.6%	57.3%	91.9%
(株)東京ドームスポーツ	45.5%	23.1%	81.1%	86.4%	103.4%
(株)東京ドームファンリティーズ	11.1%	100.0%	42.2%	72.1%	45.2%
(株)東京ドームホテル	2.8%	50.0%	50.9%	65.2%	71.2%
(株)東京ドーム・リゾートオペレーションズ	0.0%	75.0%	68.3%	68.5%	83.8%
ファースト・ファシリティーズ千葉(株)	15.4%	—	38.8%	80.7%	56.4%
三井デザインテック(株)	13.8%	100.0%	68.0%	68.1%	72.0%
三井不動産商業マネジメント(株)	19.9%	350.0%	61.0%	75.2%	33.7%
三井不動産ビルマネジメント(株)	4.9%	76.9%	47.7%	65.2%	47.8%
三井不動産ファシリティーズ(株)	2.7%	50.0%	52.7%	70.3%	70.7%
三井不動産ファシリティーズ・ウエスト(株)	0.0%	57.1%	42.4%	70.1%	76.7%
(株)三井不動産ホテルマネジメント	18.1%	58.3%	74.6%	80.7%	97.2%
三井不動産リアルティ(株)	2.4%	65.0%	55.1%	55.9%	38.7%
三井不動産リアルティ中国(株)	0.0%	50.0%	59.4%	59.5%	32.7%
三井不動産リアルティ九州(株)	0.0%	100.0%	51.0%	58.7%	15.9%
三井不動産リゾートマネジメント(株)	38.0%	42.1%	78.1%	81.2%	97.2%
三井不動産レジデンシャル(株)	4.2%	104.5%	58.1%	58.5%	60.8%
三井不動産レジデンシャルサービス(株)	2.1%	43.3%	76.2%	74.3%	81.5%
三井不動産レジデンシャルサービス関西(株)	9.5%	33.3%	96.9%	66.1%	79.9%
三井不動産レジデンシャルサービス中国(株)	0.0%	—	88.7%	62.4%	101.0%
三井不動産レジデンシャルリース(株)	3.4%	87.5%	55.4%	56.8%	76.6%
三井ホーム(株)	3.3%	97.3%	47.9%	57.5%	37.9%
三井ホームエステート(株)	4.8%	58.3%	63.0%	67.8%	38.1%
三井ホーム北信越(株)	3.6%	50.0%	49.5%	65.2%	23.0%
ららぽーとエージェンシー(株)	11.8%	100.0%	50.2%	69.5%	294.1%
東京ミッドタウンマネジメント(株)	34.8%	100.0%	78.9%	85.6%	73.2%

※1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。
 ※2. 分母は該当年度に配偶者が出産した男性社員の数、分子は該当年度に出生時育児休業・育児休業・育児を目的とした休暇制度による休暇のいずれかを取得した男性社員の数であります。
 ※3. 配偶者が出産した年度と、育児休業などを取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、100%を超えることがあります。
 ※4. 賃金は性別に関係なく、同一職掌・同一資格において、同一の給与制度を適用しておりますが、男性従業員と女性従業員の職掌・雇用形態などにおける人員構成の違いなどにより差が生じております。

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	2022年度	2023年度
新入社員(人)	51	63	62	59	60
中途採用(人)	35	49	49	59	49
正社員離職者数(自己都合)(人)	8	8	13	11	16
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%	0.66%	0.93%

注)当社単体

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

		定量目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
三井不動産(単体)	女性管理職比率 ^{※1}	2025年 10% 2030年 20%	4.5%	5.7%	6.8%	7.7%	9.2%
	女性採用比率	40%	—	—	40.5%	44.1%	48.6%
	育児休業復帰率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	有給休暇取得日数	14日	14.9日	13.8日	15日	16.2日	16.2日
三井不動産グループ ^{※2}	女性管理職比率 ^{※1}	—	—	—	5.3%	6.7%	—
	女性比率(正社員)	—	—	—	36.5%	37.4%	—

※1. 女性管理職比率は、翌年4月1日時点

※2. グループ集計対象会社は、当社、三井不動産レジデンシャル、三井不動産レジデンシャルサービス、三井不動産レジデンシャルリース、三井不動産リアルティ、三井ホーム、三井デザインテック、三井不動産ファシリティーズ、三井不動産ビルマネジメント、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、東京ドーム、サンライフ・クリエイション

当社グループ会社における女性活躍におけるモデル会社

サンライフ・クリエイション(株)

評価指標	KPI		実績
	達成時期	数値目標	2023年度
女性管理職比率 ^{※1}	—	—	63.2%
女性採用比率	—	—	84.6%
育児休業復帰率	毎年	100%	100%
有給休暇取得率	毎年	取得率70%	81.0%

三井不動産商業マネジメント(株)

評価指標	KPI		実績
	達成時期	数値目標	2023年度
女性管理職比率 ^{※1}	2025年	:20%	19.9%
	2030年	:25%	
女性採用比率	—	—	62.1%
育児休業復帰率	毎年	100%	97.4%
有給休暇取得率	毎年	取得率80%	85.4%

(株)三井不動産ホテルマネジメント

評価指標	KPI		実績
	達成時期	数値目標	2023年度
女性管理職比率 [※]	2025年	:15%	18.1%
	2030年	:20%	
女性採用比率	—	—	76.8%
育児休業復帰率	毎年	100%	100%
有給休暇取得率	毎年	取得率70%	88.5%

注) 当社は国内外多数のグループ会社が存在しているため、当社単体と女性活躍におけるモデル会社について開示しています。

※ 2024年4月1日の数字

育児休業等取得者数

(単位:人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性	25 (61.0%)	28 (70.0%)	38 (79.2%)	59 (122.9%)	63 (116.6%)
女性	10 (100.0%)	13 (100.0%)	20 (95.2%)	22 (100.0%)	25 (96.2%)

注) 当社単体。分母は該当年度に配偶者が出産した男性社員の数、分子は該当年度に出生時育児休業・育児休業・育児を目的とした休暇制度による休暇のいずれかを取得した男性社員の数です。配偶者が出産した年度と、育児休業などを取得した年度が異なる男性社員がいる場合、100%を超えることがあります。

育児休業取得者の復帰率

	目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正社員	100%	100%	100%	100%	100%	100%

注) 当社単体

介護休業取得者

(単位:人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	1	1

注) 当社単体

介護休業取得者の復帰率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
復帰率	—	—	—	—	—

注) 当社単体

障がい者雇用率

	定量目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
三井不動産(単体) ^{※1}	2.50%以上	2.04%	2.07%	2.14%	2.52%	2.74%	2.74%
グループ ^{※2}	2.30%	—	—	2.42%	2.76%	—	—

※1. 各年度とも6月1日の数字

※2. グループ集計対象会社は、当社、三井不動産レジデンシャル、三井不動産レジデンシャルサービス、三井不動産レジデンシャルリース、三井不動産リアルティ、三井ホーム、三井デザインテック、三井不動産ファシリティーズ、三井不動産ビルマネジメント、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、東京ドーム、サンライフクリエイション

人材育成・スキル向上

従業員向け能力開発研修時間

	数値目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
能力開発研修延べ時間(時間)	—	29,772	31,425	36,378	49,900	52,486
従業員一人あたりの研修時間(時間) ^{※1}	前年度実績水準	20	19.8	21.8	28.2	28.4
従業員一人あたりの研修投資額(万円) ^{※2}	前年度実績水準	—	—	—	13.1	13.2

注) 当社単体

※1. 研修時間を正社員数で除した数字

※2. 研修金額を正社員数で除した数字

健康経営と労働安全衛生

健康診断・人間ドック受診率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断・人間ドック受診率	99.8%	99.5%	100%	100%	100%

注)

1. 当社単体

2. 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・傷病などによる休業などの人数)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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新入社員(人)	63	63	62	59	60
新任グループ長(人)	22	27	30	33	20

注) 当社単体

休業災害

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
欠勤率 ^{※1}	0.42%	0.39%	0.26%	0.41%	0.56%
傷害発生率(度数率) ^{※2}	0%	0%	0%	0%	0%
損失日数率(強度率) ^{※3}	0%	0%	0%	0%	0%

注) 当社単体

※1. 欠勤率=延べ欠勤日数/(社員数×年間営業日数)

※2. 傷害発生率(度数率)=労災による死傷者数/延べ実労働時間×1,000,000

※3. 損失日数率(強度率)=延べ労働損失日数/延べ実労働時間×1,000

労働災害(死亡災害)件数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正社員	0	0	0	0	0
契約社員	0	0	0	0	0

注) 当社単体

人権**リスクマネジメント委員会で取り扱った人権リスク件数**

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
人権リスクにかかわる件数	0	0	0	0	0

社会貢献活動の実績

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会貢献活動支出(百万円) ^{※1}	6,735	5,544	8,719	3,566	3,756
対経常利益率(%) ^{※2}	2.61	3.28	3.88	1.34	1.40

※1. 当社単体

※2. 分母は当社グループ経常利益

第三者保証に関しては当社ウェブサイトをご覧ください

https://www.mitsuifudosan.co.jp/esg_csr/third-party_verification/



発行月：2024年8月

発行会社：三井不動産株式会社