



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

当社グループは創立以来、時代の変化をチャンスと捉え、多くの挑戦を続けてきました。

高度成長期には埋め立て事業で土地を創り出し、それが発電所や製鉄所となり日本の工業化を後押ししました。また、日本初の超高層ビル「霞が関ビルディング」を皮切りに、オフィス環境を向上させることで企業活動を支えてきました。

物流施設事業においては、伸長するEコマースや物流効率化を通じ、産業を支えています。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し、より豊かな暮らしを提供、人々のクオリティ・オブ・ライフを高めてきました。

そして、新たな時代の価値創造を加速するためには、自らを変革し、進化させていくことが不可欠と考え、2024年に「経営理念」を再定義しました。

私たちに受け継がれているGROUP DNA、「&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。」ということです。

私たちが果たしたい使命、すなわちGROUP MISSIONは、「& 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」

です。地球の未来を想い、イノベーションにより燦然と輝き、人々に感動を提供し、幸せにする、ということを表しています。

この経営理念を凝縮し、私たちが進む方向性を示したものが、コーポレートメッセージ「さあ、街から未来をかえよう」です。不確実性が高く、先行きの見通しづらい社会においても、より良い未来に向け、様々なステークホルダーとともに、街から「未来をかえていく」という想いを込めています。

そして、私たちの企業ロゴは、GROUP DNAにも掲げている「&マーク」です。現在の「&マーク」は着物の帯で一筆書きにしたイメージのデザインで、しなやかさと強さを表すだけではなく、当社ルーツである呉服商の「越後屋」にもつながっています。

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

我々はハードな建物だけではなく、街づくりを通じて、「場」や「コミュニティ」の提供を行う、いわゆる「プロデューサー」的な会社であると考えています。そして、そこに集う人々や企業に、「イノベーション」を起こすお手伝い、「付加価値」を高めるお手伝いをし、社会に貢献することで、ともに成長してきました。このことから、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「プラットフォーマー」である、と考えています。

ライフサイエンス分野におけるコミュニティ構築を担う会員組織「LINK-J」は活動10年目を迎える今年に会員数が1,000を超える見込みであり、年間1,000回超のイベントを開催しています。宇宙ビジネス領域における会員組織「クロスユー」も、立ち上げから3年で会員数300超に発展しています。

そして2025年7月には半導体産業を活性化する新たな基盤として「RISE-A」が設立されました。

AI・半導体分野は、デジタル社会を支える国家戦略の要として注目される一方、サプライヤーとユーザーの連携や人材

不足といった課題も抱えています。私たちはそのハブとなることで、産業の成長を支える新たなエコシステムづくりに取り組んでいきます。

環境との共生

私たちが街づくりにおける環境との共生を通じて目指す姿を広く社会の皆様にご覧いただくために、街づくりにおける環境との共生宣言「& EARTH for Nature」を策定しました。

不動産開発は、都市や社会の成長を支える一方で、環境や地域に対して大きな影響を与える行為でもあります。当社グループはこれまでも、街づくりの過程で環境に配慮した取り組みを積み重ねてきました。その成果は、さまざまなプロジェクトに形として残されています。

「& EARTH for Nature」が目指すもの——それは、日本橋はもちろん、東京、全国へと、豊かな環境のネットワークを広げ、次世代へとつないでいくことです。

当社グループは「環境」を、自然と人・地域を一体で捉えています。街づくりは人の営みの舞台であり、住まい、働き、

憩う空間には緑や自然との共生が欠かせません。そして、そうした自然環境を未来に引き継いでいくためには、人の積極的な関わりも必要です。

たとえば、北海道に保有する約5,000haの社有林では、植える・育てる・使うというサイクルによって“終わらない森”創りに取り組んでいます。また、東京ミッドタウンでは、緑地再生によって希少な鳥類が飛来するようになるなど、生物多様性への貢献が確認されています。

創業の地・日本橋では、再開発にあたり、平安時代よりこの地に鎮座する福德神社の社殿を再建するとともに、1,000㎡超の「福德の森」を整備するなど、地域の歴史や自然との共生を大切にしています。

こうした人・地域と自然が互いに支え合うかたちを、私たちの街づくりは目指し、実践しています。

当社グループはこれまでも、「街づくり」を通じて、社会的価値と経済的価値の両立に挑戦してきました。自然と人・地域を一体で捉え、今ある環境に配慮しつつ、それらを未来の世代につないでいくために、豊かな「環境」を実現する街づくりこそが、社会的価値の最大化につながります。そしてその価値を経済的価値、すなわち資本の創出につなげ、再び環境のネットワークの拡大へと投資していく。こうした価値創造のサイクルをまわし続けることが、私たちが果たすべき責務であると考えています。

また、地球規模で深刻化する気候変動への対応は、私たちにとって喫緊の課題です。脱炭素社会の実現に向けて、2030年度までに温室効果ガス(GHG)排出量を2019年度比で40%削減し、2050年度にはネットゼロを達成することを目標とした行動計画を推進しています。

その実現に向けて、2023年秋からはすべての新規プロジェクトにおいて建設時のGHG排出量を算出するマニュアルを適用し、削減計画の策定と提出を義務づけました。サプライチェーン全体との連携を深めながら、業界全体の排出量削減に貢献していきます。



■ 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。

2024年4月に商業施設事業と親和性の高いスポーツ・エンタメ事業を融合し、新本部を設立し、スポーツ・エンタメによる感動体験のシナジー効果を強化しています。2024年5月に開業した船橋の「Lala arena TOKYO-BAY」は、バスケットボールの千葉ジェッツのホームアリーナとなっていますが、コンサートなどを含め、土日はほぼ100%の稼働と順調なスタートとなり、ライブ開催日に隣接する「ららぽーとTOKYO-BAY」関連イベントを行うことで、ららぽーとの来館者数が通常より30%増加するケースもあるなど、周辺エリアとの相互送客も進みました。

また、東京ドームで行われるライブのアーティストのグッズを、当社のECサイトである「& mall」で販売した際には、売上の伸長はもちろんですが、数時間で約1万人の新規登録会員を獲得しました。この会員の多くは、当社の商業施設事業だけではリーチが難しかった、Z世代が占めており、早速、期待通りの「シナジー効果」が発揮されていると言えると思いますし、商業施設とスポーツ・エンタメの持つ可能性は無限大と感じています。

■ 安全・安心

働く人、訪れる人、そして住まう人——都市で暮らすすべての人々にとって、安心して過ごせる環境と、災害への備えが整った街は欠かせません。

当社グループは、大規模災害に備える堅牢な建物計画や耐震設備に加え、街区全体に非常用電力を供給するエネルギーセンターの設置など、ハード面の強化を進めています。あわせてソフト面にも注力しており、日常的な防災意識の醸成や、地域住民やオフィスワーカーと連携した防災訓練、東京消防庁などと協力した解体予定建物での訓練を継続的に実施するなど、都市全体のレジリエンス向上を支えています。

■ ダイバーシティ&インクルージョン

すべての人が自らの力を発揮し、いきいきと活躍できる環境の実現は、社会全体の豊かさにつながります。

社員との一体感を醸成し、当社を「One Team」とするために、社長就任後の2年間で計84回の社内ミーティングを開き、全社員と胸襟を開いて語りました。

当社の特徴は、事業規模から想像される以上に少ない社員数で、質の高い成果を生み出している点にあると考えていますが、このコンパクトな組織体制だからこそ、風通しの良い環境を自然と作り出すことができていると考えています。

従業員の皆さんとの対話を通じ、私自身、改めて当社社員の優秀さ・多様性・エンゲージメントの高さを感じることができました。多様な人材の活躍を支え、グループの力を結集させるOne Team型組織は、ミクストユース開発のように複雑かつ高度な事業にも柔軟に対応する原動力となっています。

■ コンプライアンス・ガバナンス

コンプライアンスとガバナンスの徹底は、企業の信頼と持続的な成長を支える基盤です。当社グループでは、法令遵守はもちろんのこと、社員ひとり一人が高い倫理観と自律的な行動意識を持つことを重視し、継続的な取り組みを進めています。

また、経営の健全性・透明性・効率性を高めるため、コーポレート・ガバナンスの充実にも注力しており、不断の見直しと改善を通じて、より強固な経営体制を構築しています。2024年度、社外取締役を1名増加させたほか、任期を1年とするなどの改善を行いました。2025年度においては、取締役の報酬制度についてグループ長期経営方針「& INNOVATION 2030」のKPIと連動させる形へと改善するとともに、取締役会構成についても、社内から女性取締役を1名推挙し、株主総会においてご承認をいただきました。

昨今、特に欧米各国においては、ESGに対する多様な意見や捉え方が顕在化し、サステナビリティへの取り組みをめぐる議論も一層活発になっています。しかし、私たちは、事業を通じた企業価値の向上とともに、社会的価値の創出に本気で取り組むことが、持続可能な社会への貢献であると確信しています。社会の課題を起点とし、ステークホルダーの観点も踏まえた6つの「GROUP MATERIALITY」を通じて「社会的価値」と「経済的価値」の創出を、両輪で実現してまいります。

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、さら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ぐ
「&」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

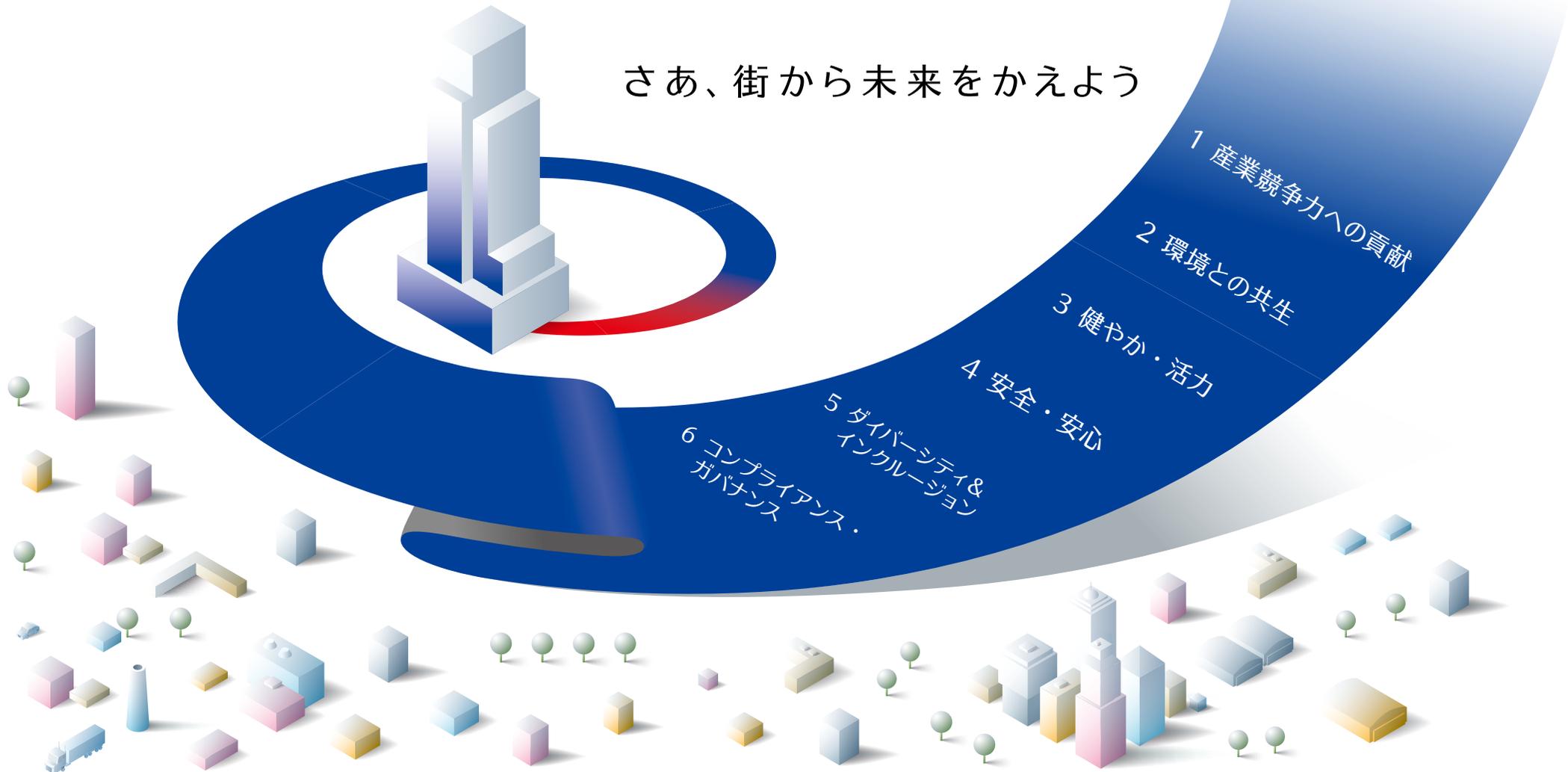
& PEOPLE

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



CONTENTS

社長メッセージ	2-4	外部評価	46
三井不動産グループの経営理念と想い	5-6	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	47-48
サステナビリティ推進体制	8	データ関連	49-61
リスクマネジメント	9		
社会への宣言・国際イニシアティブへの参画	45		

1	産業競争力への貢献	
	Contribute to industrial competitiveness	10-11
	価値創造に向けた代表事例の紹介	12
	2024年度の取り組み内容	13-15

2	環境との共生	
	Coexist with the environment	16-17
	価値創造に向けた代表事例の紹介	18
	2024年度の取り組み内容	19-22

3	健やか・活力	
	Health and vitality	23-24
	価値創造に向けた代表事例の紹介	25
	2024年度の取り組み内容	26-27

4	安全・安心	
	Safety and security	28-29
	価値創造に向けた代表事例の紹介	30
	2024年度の取り組み内容	31

5	ダイバーシティ&インクルージョン	
	Diversity and inclusion	32-33
	価値創造に向けた代表事例の紹介	34
	2024年度の取り組み内容	35

6	コンプライアンス・ガバナンス	
	Compliance and governance	36-44

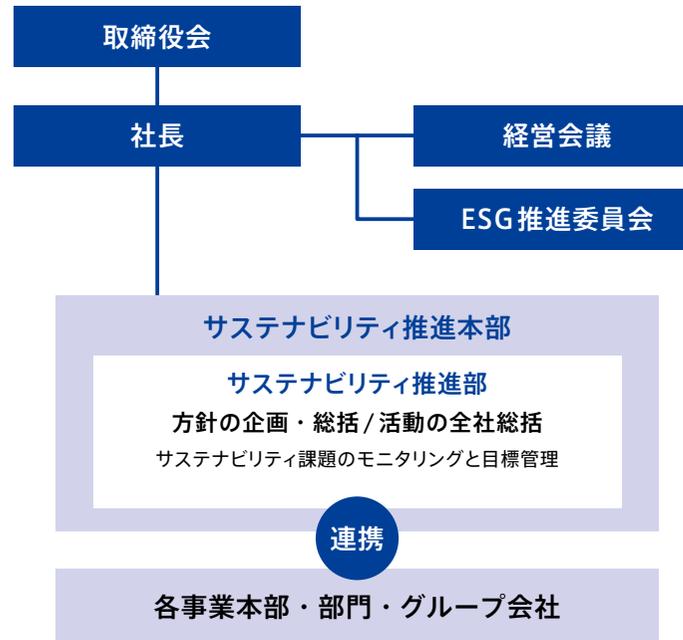


サステナビリティ推進体制

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。

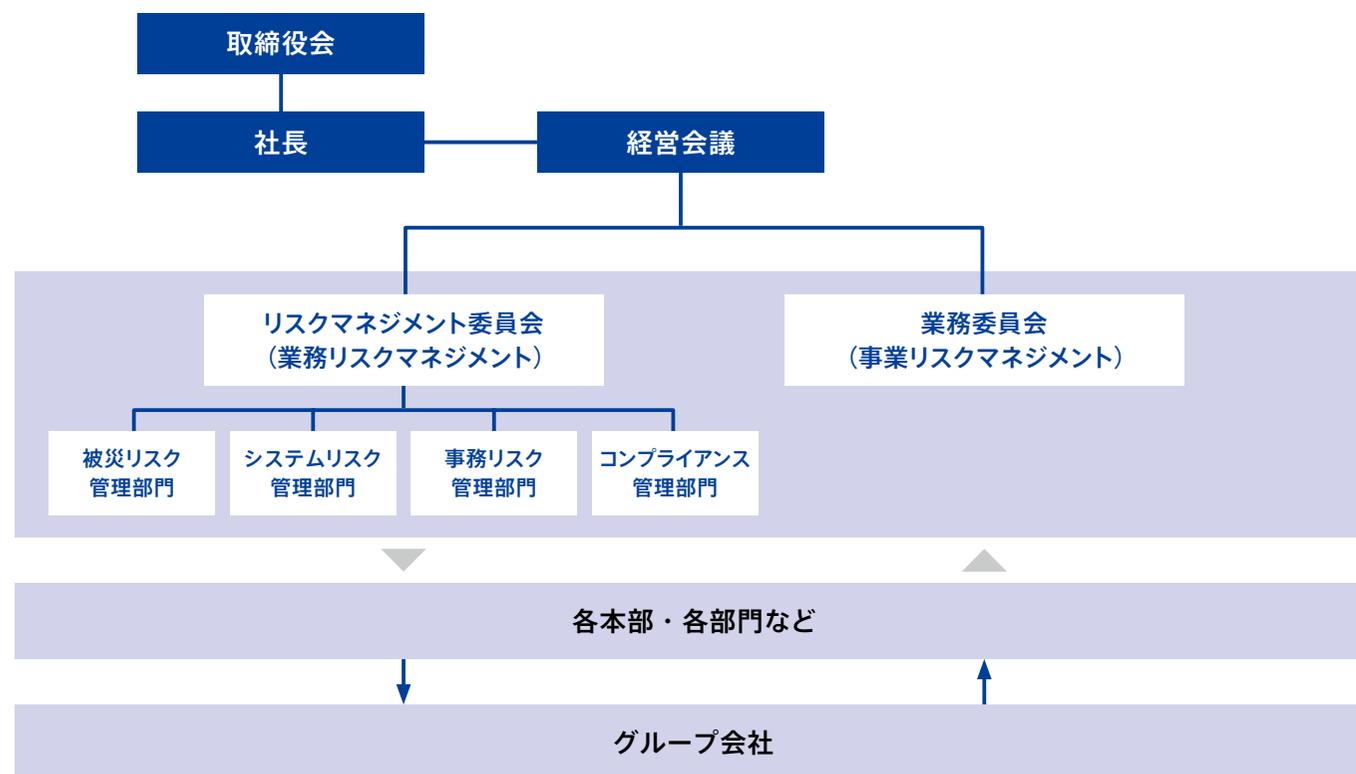
このような取り組みについては、定期的に取り締役に報告され、目標および進捗状況のモニタリングが実施されるほか、必要に応じて都度取締役会における検討を行っています。



リスクマネジメント

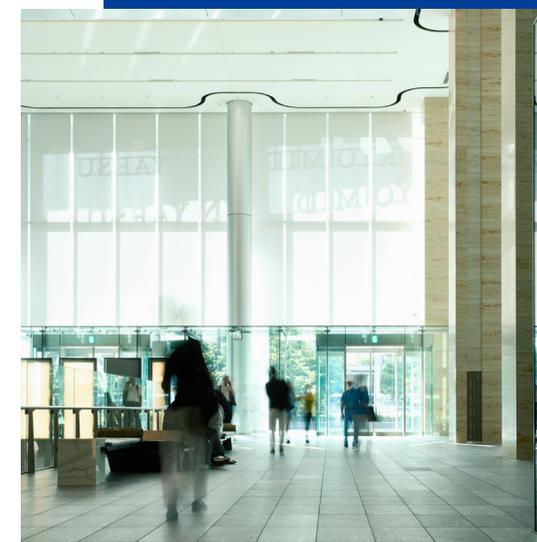
リスクマネジメント体制

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。



主要なリスクの詳細は有価証券報告書をご参照ください。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/ir/library/fs/pdf/YUHO_2503.pdf



1

Contribute to industrial competitiveness

産業競争力への貢献



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。



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されています。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。

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。

戦略

ハードとソフトを融合させたミクスْتُユ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ィングの拡大に加え、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いきます。

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。



ライフサイエンス産業

Why?

なぜ取り組むのか?

日本橋は「創業の街」

- 江戸時代に徳川家康が「薬種問屋」を日本橋に集積。当時の日本全国の薬取引の中心地
- 現在も多くの製薬会社の拠点が所在



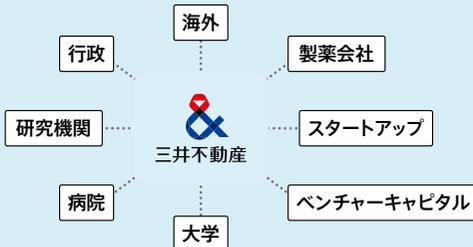
「江戸名所図会 7巻」(国立国会図書館)
(<https://dl.ndl.go.jp/pid/2563380/1/39>)より作成

How?

私たちの戦略

「産業デベロッパー」という「プラットフォーム」

スタートアップ企業や大学、病院、大手製薬会社などのキープレイヤーが、コラボレーションを通じてお互いの知識・技術・資本を活かしながら、業界の枠を越えて研究開発を進展させていくエコシステム



当社のライフサイエンス・イノベーション推進事業

「コミュニティ」の構築



ライフサイエンス領域での「オープンイノベーションの促進」と「エコシステムの構築」を目的とし「交流・連携」および「育成・支援」事業を推進するLINK-Jを組成

「場」の整備



イノベーションによる新産業の創造・育成につながるエコシステムを構築する空間(ハード)を整備。賃貸ラボ&オフィスに加え、東京・日本橋と大阪にライフサイエンスビルシリーズを展開

「資金」の提供



LP投資を通じて、大学・研究機関における高度な技術シーズをより多く実用化させ、ライフサイエンス系スタートアップ企業を支援

What?

創出された価値

賃貸ラボ&オフィス事業の拡大

「賃貸ラボ&オフィス」を次の成長の種と位置付け国内外でさらに大きく展開



新たな需要の取り込みと新たなマーケットの創出

※開発予定物件を含む

LINK-Jを中心としたコミュニティの拡大

海外から日本、日本から海外 双方向の連携でイノベーションを活性化

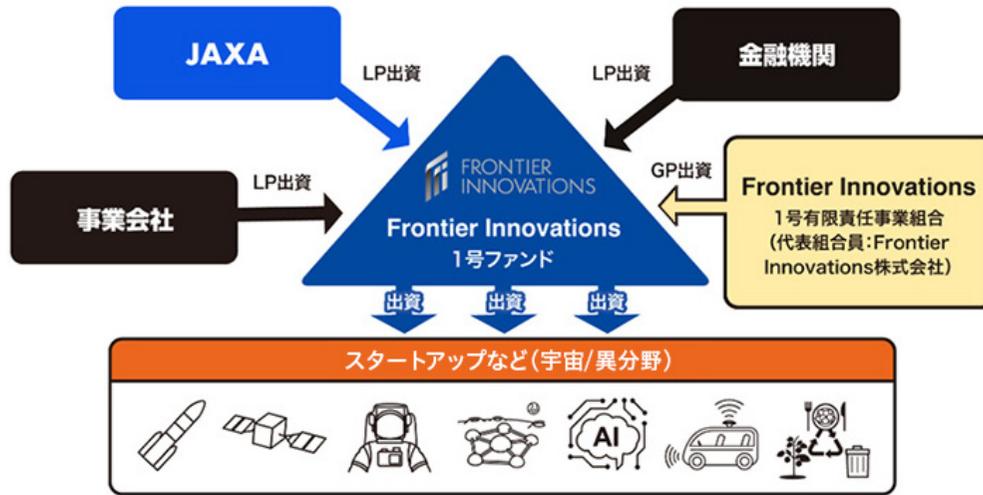


当社×Texas Medical Center×国立がん研究センター

日本のヘルスケアイノベーターに米国市場参入の道を提供

当社×LINK-J×BioLabs

ライフサイエンス領域のスタートアップエコシステム強化に向け協業開始



日本初、JAXAがLP出資を行う「Frontier Innovations 1号投資事業有限責任組合」へ出資
宇宙ベンチャーエコシステムのさらなる創出・拡大を目指す



クロスユー 中須賀真一 代表理事(左) /
ESA Josef Aschbacher 長官(右)

クロスユー、欧州の宇宙産業を代表する
3団体(ESA、CNES、Harwell)
宇宙領域における国際協力促進に関するパートナーシップを締結



ドローンによる建物内垂直配送のイメージ

東京大学との産学協創「三井不動産東大ラボ」の共同研究
の一環として、建物内におけるドローン配送の有効性を数理
モデルで解明
高層マンションでの新たな垂直物流システムの構築



不動産業界初となる連携協定
日本での半導体クラスターを核としたサイエンスパーク構築に
関して台湾の陽明交通大学、ITRIそれぞれと連携協定締結



日本橋から食のイノベーションを創出
当社初となる食の研究開発支援施設
「& mog Food Lab」誕生

BioLabs Global, Inc.

シェアラボを核にしたライフサイエンス系スタートアップ特化型のグローバル・インキュベーター/アクセラレーター



三井不動産株式会社

ラボ・オフィスを軸としたライフサイエンス事業を展開する「産業デベロッパー」

biolabs

三井不動産 MITSUI FUDOSAN

LINK-J × BioLabs × 当社

ライフサイエンス領域のスタートアップエコシステム強化に向け協業開始

スタートアップ・インキュベーション・クラスター「LINK-BioBAY TOKYO」の運営をスタート

米国での賃貸ラボ&オフィス事業を拡大
ボストン市で「(仮称)イノベーションスクエア Phase III」計画への参画決定



「(仮称)イノベーションスクエア Phase III」外観 CG

Texas Medical Center、当社、
国立がん研究センターがパートナーシップを締結
「TMC Japan BioBridge / JACT Program」を開始
日本のヘルスケアイノベーターに
米国市場参入の道を提供

国立研究開発法人
国立がん研究センター
National Cancer Center Japan

NCC SAPで採択されたスタートアップなどを育成・支援
本プログラムの候補者を選定

連携

さあ、街から未来をかえよう
三井不動産
MITSUI FUDOSAN

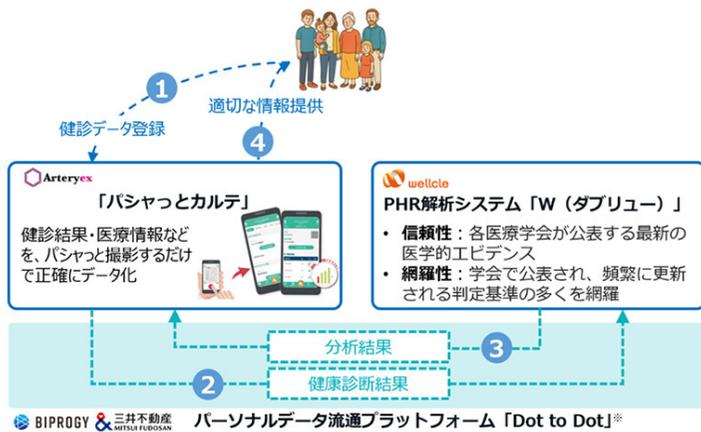
LINK-Jと協力して本プログラムの国内周知の支援、候補者発掘

候補者の推薦

TMC | TEXAS MEDICAL CENTER

日本の医療系スタートアップ企業へ本プログラムを提供

- ・日本の医療系スタートアップ企業の米国市場参入実現
- ・日本における医療業界の発展



ウェルクル×Arteryex×BIPROGY×
UDCKタウンマネジメント×当社
パーソナルヘルスレコード (PHR) を活用して、
個人ごとに最適化された健康アドバイスを提供

※本人の意思に基づきサービス間でパーソナルデータを連携し、
サービスの価値の向上に貢献するプラットフォーム

街の生活者と企業が連携し、「新商品開発」や
「新サービス実証」などができる新プログラム
柏の葉スマートシティ 共成長ビジネスプログラム
「CO-GROWTH」始動
参画企業と街がともに成長し、社会課題解決を
目指す



KASHIWA-NO-HA BUSINESS SOLUTION

CO-GROWTHが提供できること

PHASE	RESEARCH & DEVELOPMENT 研究・開発	PROOF OF CONCEPT 実証実験	SOCIAL IMPLEMENTATION 実装・発信
	研究や技術実証、 アカデミアや企業との連携による 共同研究・技術開発が可能	サービス実証・社会受容検証、 柏の葉の街に新サービスや 商品のテスト導入が可能	市場や産業を創造し、 住民の暮らしから変革することで 街から社会を変えていく
SOLUTION	<p>街の生活者との 課題発見・ ニーズ発見</p> <p>スマートシティ インフラを活用した 新サービス開発</p> <p>街のアカデミアや 企業との 共同研究・開発</p>	<p>スマートシティ インフラを活用した 実証実験</p> <p>街のアカデミアや 生活者と 街での共同実証</p> <p>街への テスト導入による 社会受容性検証</p>	<p>街での新商品・ 新サービス実装</p> <p>柏の葉で 生まれたファクトの 対外発信・PR</p> <p>他の街への展開</p>
PARTNER IMAGE	<p>SMART LIFE PASS KASHIWA-NO-HA</p> <p>あし・た KASHIWA-NO-HA</p>	<p>三井ショッピングパーク Lalaport</p> <p>みんなのまちづくりスタジオ KASHIWA-NO-HA KASHIWA-NO-HA</p>	<p>KOIL KASHIWA-NO-HA OFFICE BUILDING-GROWTH LAB</p> <p>Mitsui Garden Hotels</p>

“世界の未来像”をつくるために、「柏の葉スマートシティ」から社会課題の解決を目指す。
そして、街とともに成長し、暮らしと社会をより良くしていく。

産業競争力への
貢献に関連する
当社グループ
DATA※

LINK-J会員数※1

909

スタートアップへの
出資件数

約 80 件

LINK-J年間イベント数※1

1,151 回

スタートアップと事業部門の
面会件数

約 1,100 件

ライフサイエンスビル棟数※1

12 棟 (日本橋エリア)

スタートアップとの実証実験・
正式採用件数

190 件

ライフサイエンス系当社テナント企業数※1

184 社

産学連携大学数

12 機関

クロスユー会員数

305

※年月の記載のないものは25年3月時点
※1. 25年4月末時点



2

**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

自然資本の喪失は、生態系サービスの劣化を招き、洪水の頻発や水資源の枯渇、農業の衰退などにつながるおそれがあります。こうした影響は、街の持続可能性を損ない、価値の低下を引き起こす要因にもなり得ます。また、気候変動による災害の激甚化は、インフラに対して甚大なダメージを与えることにもつながりかねません。

一方で、エネルギー事業や環境と共生するビジネスなど、課題解決に向けた新たな事業機会も広がっています。人と地域が一体となって豊かな環境を育てていくことで、より良い街の姿が実現できるはずです。

社会課題・ウォンツ

地球温暖化をはじめ、森林資源の活用や伐採後の再造林の停滞、生物多様性の損失など、自然資本をめぐるさまざまな環境課題が山積しています。そうした中で、自然をただ保護するだけでなく、人々や地域が環境とどう関わり合い、ともに生きていくかという視点が、ますます重要になってきています。

リソース

当社グループは環境との共生に関し、不動産開発が社会や環境に与えるインパクトの大きさに鑑み、「& EARTH 自然とともに、未来とともに」という理念を掲げ、様々な取り組みを重ねてきました。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の森林を保有しており、日本全国で環境との共生に携わる機会を有しています。

戦略

当社グループの街づくりにおける環境との共生宣言「& EARTH for Nature」のもと、自然と人・地域を一体で「環境」と捉え、それぞれの魅力が循環し、時を経るごとに輝きを増す、豊かな「環境」を生み出していきます。今ある環境に配慮しつつ、それらを未来の世代につないでいくために、時には人の手を加え将来に渡って持続可能な豊かな「環境」を実現していきます。また脱炭素についてはグループ行動計画のもとサプライヤーとも一丸となって推進しています。

社会的価値・ 経済的価値の創出

自然も人も地域もより豊かになる街づくりによって、環境のネットワークを日本橋はもちろん、東京、日本全国へ広げ、そして次の世代へとつないでいきます。北海道を進める“終わらない森”創りによって、森林の課題に正面から取り組むとともに、木造建築への活用など自然資本を活かした付加価値の高い街づくりを実現します。脱炭素行動計画の推進によって脱炭素社会実現に貢献してまいります。これらの取り組みが街の価値を向上させ、当社グループの持続的な事業成長に寄与します。



街づくりにおける環境との共生宣言「& EARTH for Nature」

Why?

なぜ取り組むのか?

環境との共生に対する理念



- 経営理念に掲げる「& マーク」の理念のもと、社会的価値と経済的価値を両輪として、新たな価値創造に挑戦
- 時を経るごとに魅力を増していく「経年優化」の思想
- 経営理念の一つ「& EARTH 自然とともに、未来とともに」のもと環境との共生を推進

当社グループの考える「環境」

私たちは、自然と人・地球を一体で「環境」と捉えています。それぞれの魅力が循環し、時を経るごとに輝きを増す、持続可能で豊かな「環境」を生み出していきます。



緑を守り育む



水の魅力を生かす



生態系を豊かにする



地域の想いをつなぐ



自然資源を循環させる

How?

私たちの戦略

日本橋における豊かな環境づくりの取り組み

創業の地である日本橋では、「残しながら、蘇らせながら、創っていく」をコンセプトに、1990年代後半より、官・民・地元一体で「日本橋再生計画」を推進しています。自然も人も地域もより豊かになる街づくりを通じて、豊かな環境づくりを広げていきます。

日本橋室町三井タワー
多様な緑の中で人々が憩うことのできる空間を整備、樹齢200年の大げやきを植樹

日本橋
かつて水陸交通の要衝であった日本橋を、舟運を軸に「水都東京」の拠点として再生（広大な親水空間の創出、舟運ネットワークの形成）

日本橋川
イメージ画像
官民連携のもと、水質改善を進め、生物が健やかに生息できる環境としての水辺を整備



福徳神社・福徳の森
福徳神社の社殿を再建、1,000㎡超の敷地の中央を広場とした福徳の森を整備。災害時の帰宅困難者一時滞在施設としても機能。

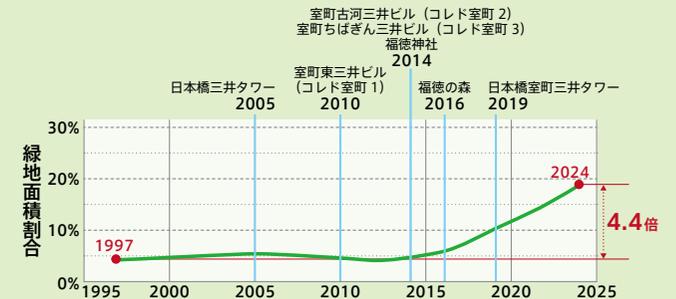
日本橋本町一丁目3番計画（木造ビル）
開路に使用する構造材や内装材に保有害林を活用

What?

創出された価値

新たな緑の創出

開発前と比較した緑の面積は、日本橋エリア6物件で4.4倍に増加





資金使途物件例「LaLa arena TOKYO-BAY」

スポーツ・エンターテインメント施設、
商業施設への資金充当を目的とした
グリーンボンド300億円発行



「三井ガーデンホテル銀座築地」
当社グループが北海道に保有する森林の間伐材
を活用したテーブルやベンチをロビーに設置

「三井アウトレットパーク 台湾林口」
毎月第四水曜日を「オペレーションセン
ター地元貢献日」とし、本施設を管理・運
営しているオペレーションセンターのスタッ
フにより近隣清掃活動を実施
↓館屋上部に菜園を設置し、収穫された
野菜を地元林口エリアの近隣にお住まい
のお客様に無償で提供



施設内販売スペース (左)、「三井アウトレットパーク 台湾林口 II 館」(右)



すまいとくらしから循環型社会の実現を目指す「くらしのサス活 Circular Action」
幕張ベイパークのエリアマネジメント団体と協働し、
ごみ減量と資源循環による収益を街づくりに還元するモデルの運用開始
また、豊洲エリアのマンション2物件約800戸を対象に「入居者が捨てるゴミ」を「入居者が使うトイレットペーパーなど」へ再資源化するサービス開始



「三井アウトレットパーク マリンピア神戸」メインエントランス

「三井アウトレットパーク マリンピア神戸」
人工海水池である施設内のラグーンにて水質浄化やCO₂削減に役立つ海草(アマモ)をはじめとした藻場を造成予定
藻場が持つ役割を学ぶ教育プログラムや、実際にラグーンを使用した海草や海藻の植え付けを行うイベントを実施予定

東京電力エナジーパートナーと新規太陽光発電による再エネ導入拡大に向けて事業提携
「東京ミッドタウン（六本木）」、「東京ミッドタウン日比谷」に送電開始



JR 東海グループと三協立山が「東海道新幹線再生アルミ」を活用した建材を共同開発
三井不動産レジデンシャルの新築物件に初採用

「(仮称) 文京区向丘1丁目計画」
イメージ



グリーン電力提供予定施設例
「ハレクラニ沖縄」(沖縄県恩納村) / 「赤れんがテラス」(北海道札幌市)

国内のオフィス、商業、ホテルなど全用途・全施設において、テナント企業・グループ会社へのグリーン電力提供サービスの展開が可能となり対象施設は全国約250棟へ拡大



5名のオリンピックが植林研修活動に参加

※三井不動産はTEAM JAPAN ゴールド街づくりパートナーです

当社グループの“終わらない森”創りで地球の環境保全に貢献
2022年からは当社とJOC、冬季産業再生機構の3者共催で北海道美瑛町にてオリンピックとともに植林研修活動を実施

「くらしのサス活」アプリ、当社分譲マンション居住者24万世帯にサービス対象を拡大
住宅業界初、電力データ活用で契約電力会社にかかわらず家庭内CO₂の削減を推進



アプリ画面イメージ

家庭系廃食用油を活用したSAF（持続可能な航空燃料）導入推進に向け、
業界の垣根を越えたサプライチェーン構築事業実施



システム構成イメージ

不動産アセットが有する分散型エネルギーリソースを活用した
「エネルギー・リソース・アグリゲーション事業」の実証実験を開始

※1. アグリゲーションコーディネーター：分散型エネルギーリソースを束ね、需給調整市場などで電力取引を行う事業者
※2. リソースアグリゲーター：分散型エネルギーリソースを制御・管理する事業者



伐採・引き取りを行ったケヤキ



伐採樹木から製作した管理備品

不動産業界初、過去分譲物件の廃棄木材を引き取り活用資源循環によりCO₂排出量の抑制に貢献する「既存樹 再循環サービス」を開始



「日本橋本町M-SQUARE」完成予想パース

「日本橋本町M-SQUARE」にて低CO₂高炉鋼材“Kobenable® Steel”を採用

「三井ショッピングパークららぽーとEXPOCITY」
当社商業施設の中でも最大級の容量約2MW、年間
想定発電量は約250万kWhの太陽光パネルを増設



空の広場 イメージ



「パークウェルステイト西麻布」中庭

当社のシニアレジデンスにおけるフラッグシップ「パークウェルステイト西麻布」開業
空地率50%の美しい水景と豊かな緑を感じるプライベートルーミング

環境との共生に
関連する
当社グループ
DATA*

当社グループが創出・維持管理してきた緑の面積^{※1}

推定約 **6,000** ha

当社の代表的大規模開発9物件
開発前に比べて緑が増加した量^{※3}

2.6 倍

森林保全面積^{※2}

約 **5,000** ha

左記のうち日本橋エリア6物件^{※4}

4.4 倍

森林CO₂吸収量^{※2}

21,315 t-CO₂

サステナブルファイナンス調達金額

10,858 億円

※年月の記載のないものは25年3月時点 ※1. 当社グループが開発・維持管理している物件の敷地面積をもとに推定 ※2. 23年1月時点 ※3. 東京ミッドタウン、東京ミッドタウン日比谷、Otemachi One、日本橋三井タワー、日本橋室町三井タワー、室町東三井ビル(コレド室町1)、室町古河三井ビル(コレド室町2)、室町ちばぎん三井ビル(コレド室町3)、福徳神社・福徳の森、1997年と2024年を比較 ※4. 日本橋三井タワー、日本橋室町三井タワー、室町東三井ビル(コレド室町1)、室町古河三井ビル(コレド室町2)、室町ちばぎん三井ビル(コレド室町3)、福徳神社・福徳の森、1997年と2024年を比較

3

Health and vitality

健やか・活力



3

健やか・活力

ひとり人が健やかに、生きがいととも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。

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。

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みます。

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。



体験価値を生み出す南船橋エリアの街づくり

Why?

なぜ取り組むのか?

南船橋エリアの歴史

- 1981年の「ららぽーと船橋ショッピングセンター」開業以来、40年以上にわたりこの街の発展に貢献
- スポーツ・エンターテインメントなどを活用したリアルな体験価値を最大化する街づくりへの挑戦

How?

私たちの戦略

ミクストユースの街づくり

南船橋エリアでは商業施設、住宅、物流施設、スケートリンクなど様々な機能を備えたミクストユースの街づくりを進めてきました。そして「LaLa arena TOKYO-BAY」の誕生を機に、スポーツ・エンターテインメントの力を活用した新しい街づくりを展開しています。



ビビット南船橋
※2025年10月より、ららぽーとTOKYO-BAY North Gate（予定）



ららテラスTOKYO-BAY



ららぽーとTOKYO-BAY



LaLa arena TOKYO-BAY



三井不動産
アイスパーク船橋



「ららぽーと船橋ショッピングセンター」
(1981年オープン)

What?

創出された価値

南船橋エリア全体での収益機会の最大化

アリーナ事業による新たな収益に加え、エリア内の連携により回遊を向上させることで、各商業施設の売上増加など相乗効果を創出。



「ららぽーとTOKYO-BAY」で行われた
千葉ジェッツ「シーズン報告会」の様子



日本橋における次世代教育の取り組みの一環として、10代の学び舎「GAKU」と共同で「写真」をテーマにした教育プログラムを実施



スポーツの力を活かした街づくりを目指して
ニュージーランドラグビー協会とパートナーシップ契約締結
リージョナルパートナー※としてオールブラックスをサポート
※ 日本国内限定の権利を保有するパートナーシップ契約の形態



光と音が織り成す新たな植物の魅力を五感で感じる没入型体験イベント「LIGHT CYCLES KYOTO」を開催
「生物多様性」をテーマに音楽と光で植物が主役になる世界を描く
京都府「大阪・関西万博きょうとアクションプラン」フラッグシップアクションの一つ



九州大学都市研究センター、熊本県菊陽町、当社でスポーツによるウェルビーイングな街づくりに関する包括連携協定締結

パリ2024オリンピック、TEAM JAPANの熱気を日本橋の街に
COREDO室町テラス 大屋根広場にオリンピック競技の器具からなる巨大アスレチック施設が期間限定で設置
TEAM JAPANが街全体を彩る「日本橋シティドレッシング2024」も同時開催



「日本橋シティドレッシング2024」(日本橋室町エリア一帯)
※三井不動産はTEAM JAPAN ゴールド街づくりパートナーです



大型LEDビジョン/コンセプトルーム

バーチャルとリアル融合をさらに進化させた販売拠点
 「三井のすまい 日本橋サロン」リニューアルオープン
 LEDビジョンや実物展示を駆使し、新たなすまい探し体験を提供



当社、JR東海、佐川急便3社連携
 東海道新幹線を活用した東京-京都/大阪間の即日バゲージ輸送サービス
 「InterCity Hotel Baggage Link」開始

大規模複合施設「東京ミッドタウン八重洲」にてローカル5Gを活用したデジタルツインの実証開始



本実証のデジタルツインにより再現された「東京ミッドタウン八重洲」5階の空間イメージ



一般社団法人日本橋室町エリアマネジメントと連携し「SAKURA FES NIHONBASHI 2025」開催



2025
健康経営優良法人
 KENKO Investment for Health
 大規模法人部門
 ホワイト500

健康経営に優れた企業として「健康経営優良法人（大規模法人部門、ホワイト500）」に9年連続で認定
 社員の健康保持・増進のための制度整備や健康イベントなどの各種取り組み、および社外に対する健康経営の普及などが評価

健やか・活力に
 関連する
 当社グループ
 DATA

当社が提供する
 企業の健康経営支援サービス
 & wellの会員数*

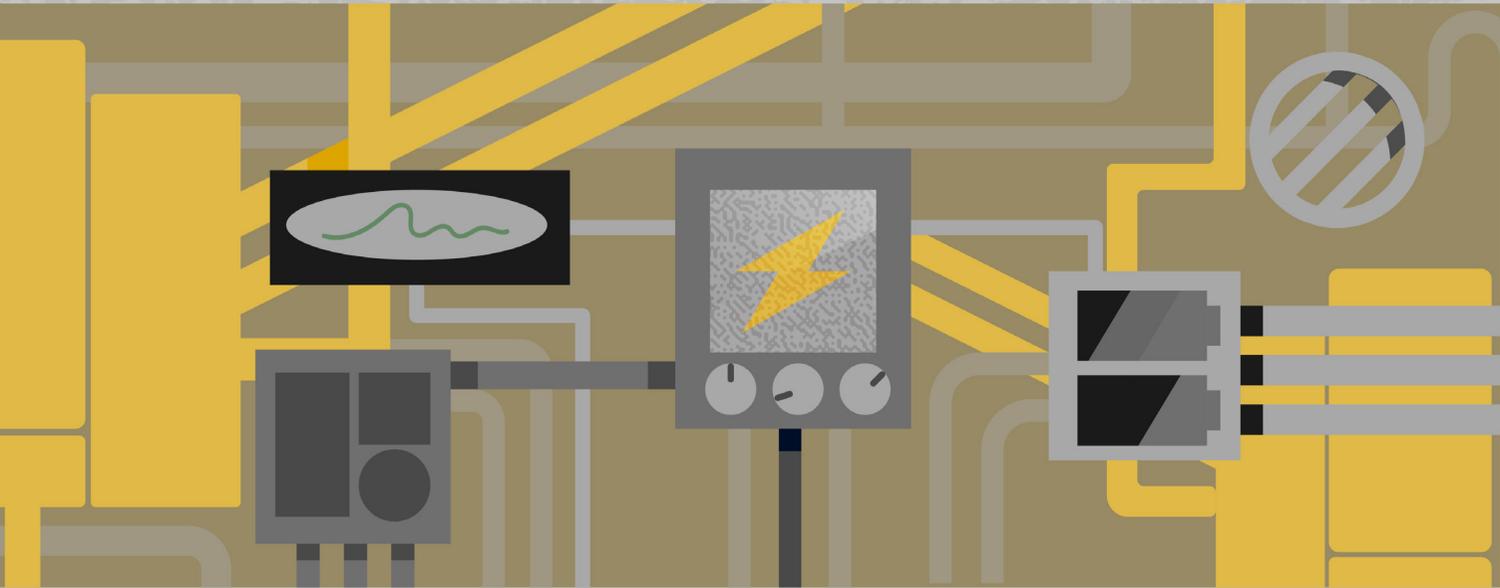
約 **49,000**人

※ 25年4月末時点



Safety and security

安全·安心



4

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、すべ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。



日本橋・八重洲エリアなどのBCP

Why?

なぜ取り組むのか?

地震・台風など甚大化する自然災害

- 地球環境の変化に伴う、気象災害の激甚化・頻発化への対応

安定した都市活動を支える街づくり

- 安定した経済活動・都市機能の維持は喫緊の課題であり、その実現のためには面的なエネルギーレジリエンスの向上が必要

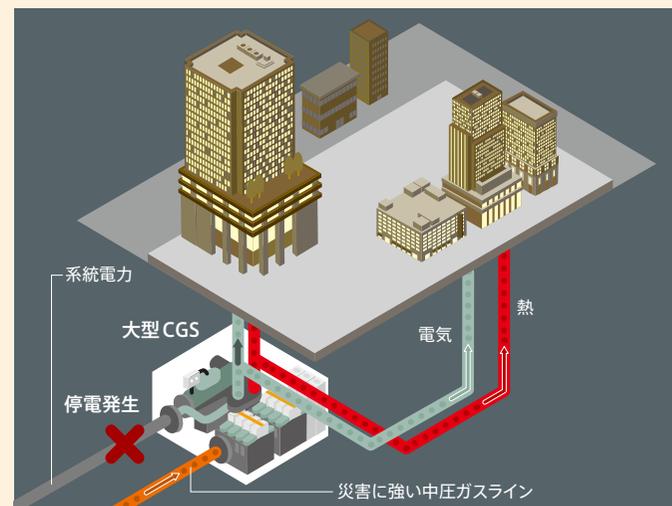
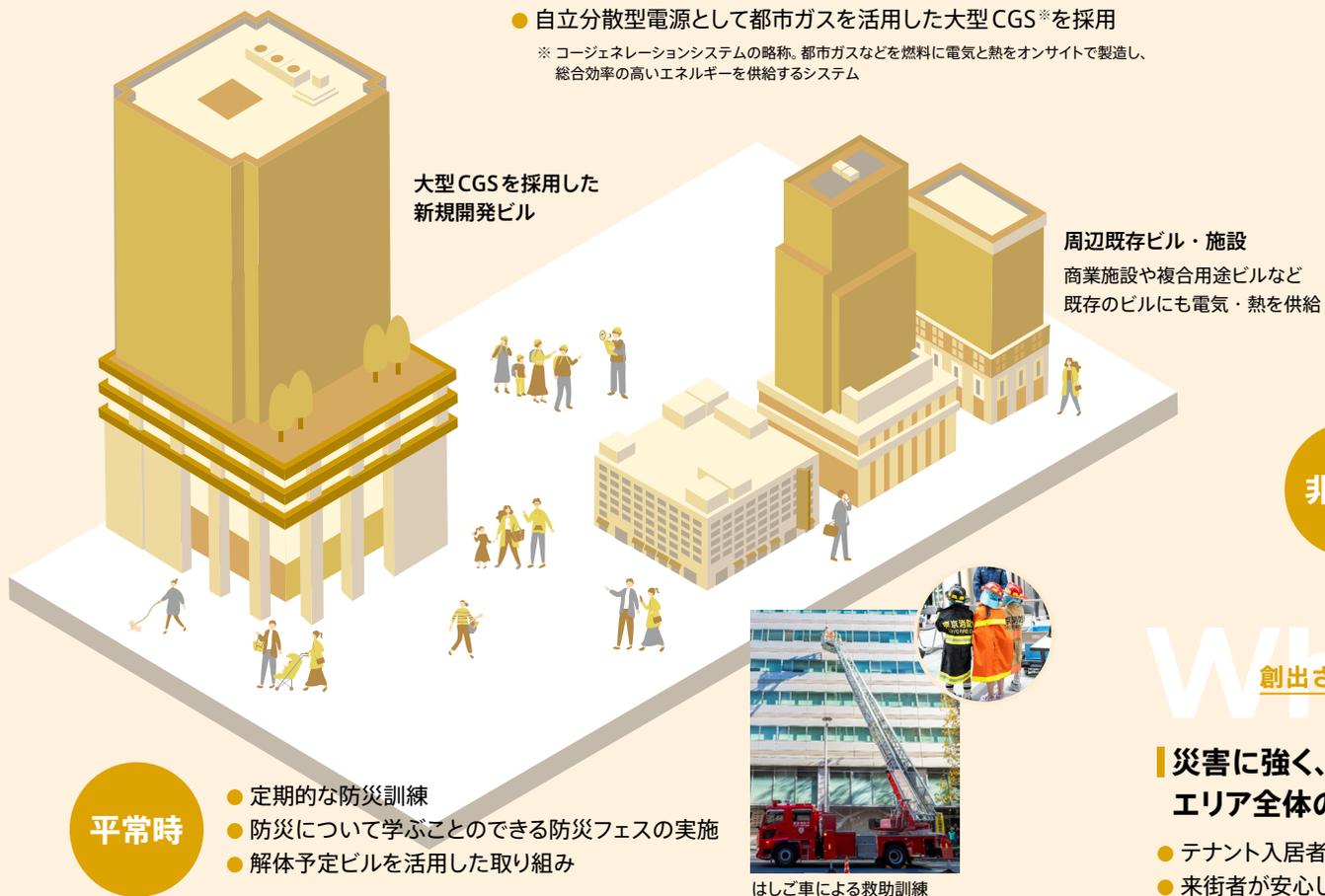
How?

私たちの戦略

安全・安心でレジリエントな災害に強い街づくり

- 24時間365日体制で運営する常設の危機管理センターの設置
- 自立分散型電源として都市ガスを活用した大型CGS※を採用

※ コージェネレーションシステムの略称。都市ガスなどを燃料に電気と熱をオンサイトで製造し、総合効率の高いエネルギーを供給するシステム



非常時

- 地震に強い中圧ガス導管を使い、CGSで災害時も継続的に電気と熱を供給
- 一時待機スペースにも電気・熱を供給し帰宅困難者をサポート



What?

創出された価値

災害に強く、持続的な競争力を備えた街づくりで、エリア全体の価値を向上

- テナント入居者が事業継続可能な環境を維持できるビル
- 来街者が安心して訪れることができる街



「MFLP 仙台名取 I」外観

「三井不動産ロジスティクスパーク (MFLP) 仙台名取 I」竣工
名取市と防災協定を締結し、東日本大震災級の津波に備える防災拠点として地域に貢献

「MFLP・LOGIFRONT 東京板橋」竣工

緊急着陸用のヘリポートとしても活用可能な高台広場と、隣接する公園を一体的に整備したほか、地域住民約1,000人を収容可能な緊急一時退避場所を整備
「板橋区災害時配送ステーション」を設置し、災害時に必要な飲料水や非常食などを保管するとともに、区内の避難所に支援物資を配送
当社、日鉄興和不動産、板橋区、ヤマト運輸は「4者災害協定書」を締結し、防災訓練の実施などを予定



「MFLP・LOGIFRONT 東京板橋」外観

安全安心で災害に強い街づくりの実現に向けて
テナントが退去したあとの当社保有ビルを活用した特殊防災訓練に消防署、消防団、警察署、町会、当社グループの自衛消防隊などが参加
地域防災イベント「防災フェス2024 豊洲ベイサイドクロスタワー」を開催



エンジンカッターでの扉破壊訓練 (左)



東京消防庁、警視庁連携によるはしご車を使用した救助訓練 (右)

5



Diversity and inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン

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に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

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いう考えのもと、個々人の知識・能力を磨いてチームの推進力につなげてきました。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、当社グループの人材と幅広い事業分野で培ってきた多彩なネットワークを経営資源として、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。



多様な価値観・能力を結集し、チームとして実現するミクストユースの街づくり

Why?

なぜ取り組むのか?

当社の理念

- 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

社会的ニーズの高まり

- 多様性を認める社会への期待
- すべての人が平等に機会を獲得・活躍できる環境構築の必要性

How?

私たちの戦略

イノベーションを加速させる人材・知見の積極的な獲得

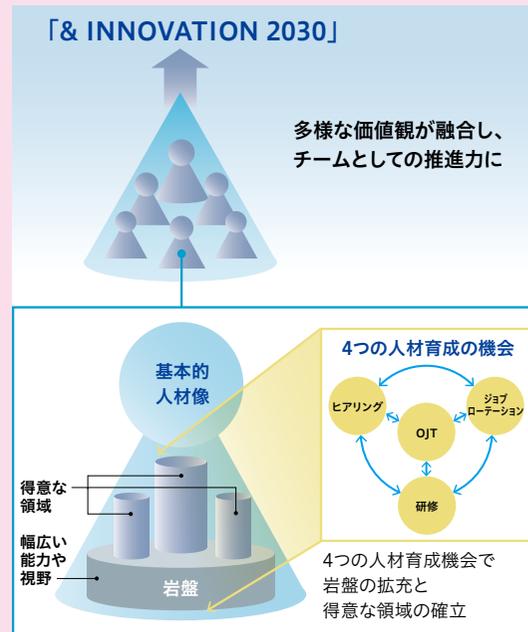
- 採用
異業種・業界未経験から多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材を積極的に採用することで、様々な知識やノウハウを業務に活かす

価値創造の源泉である「人材力」の底上げ

- 人事部員と全社員との毎年の面談
社員の強みや課題、プライベート・職場環境、キャリアプランなどを把握することで、ひとり一人に向き合うマネジメントや適材適所の配属が可能
- ジョブローテーション
定期異動を通じて、様々な事業分野や人と関わり、多彩なネットワークと幅広い視野・能力を培いながら得意領域を確立

多様な人材の活躍を支え、グループの力を結集させるOneTeam型組織への深化

- 多様な社員の活躍を支える環境整備
働く場所と時間の柔軟性確保、仕事とプライベートとの両立支援
- グループの力の結集
グループ合同研修等を通じたグループ間での交流や事業での連携を強化



グループ長期経営方針「& INNOVATION 2030」の実現に向けた人材強化イメージ

What?

創出された価値

多様性を活かし、価値を生み出す組織へ

- 付加価値の創出やミクストユースの街づくりにつながる多様な価値観や才能を持つ人材・組織
- ひとり一人が知識・能力を磨き、モチベーション高く、挑戦する人材



One Teamとなり、多様な価値観・能力を結集させて、チームとしてさらなる付加価値創出を実現

付加価値の創出・ミクストユースの街づくりの例

日本橋の街づくり

オフィス中心の街であった日本橋に、商業施設や多目的ホール、住宅、ホテルなど、多様な用途のコンテンツを導入



築地の街づくり

5万人収容の大規模集客・交流施設(マルチスタジアム)を中心に、健康長寿社会に向けた「ウェルネスイノベーション」「食・体験・にぎわい」「迎賓・ホスピタリティ」の3つの主要機能を導入予定



陸・海・空のモビリティが乗り入れ可能な広域交通結節点を目指す



サインアートに使用する反物製作の様子

廃棄素材をアートに
サステナブルなパラアートを原則すべてのマン
ション共用部に設置開始
第一弾として全国の17物件で採用

男性育児休業等取得率100%以上を継続し、
仕事と育児の両立をサポートする取り組みを推
進した結果、高い水準の取り組みを行っている
子育てサポート企業として「プラチナくるみん」
認定を取得



女性活躍推進に積極的に取り組むための行動原則である「女性のエンパワ
ーメント原則 (WEPS)」に署名
女性活躍へのコミットメントを示し、D&Iを一層推進



女性役員から学びを得るトークイベントを他社と合同開催

働く女性を取り巻く社会課題解決に向けて
国際女性デーイベント「生理から考える、働きやすい職場づくりとは」開催
2025年度より、当社グループ管理のオフィスビルに生理用品設置スタート



国際女性デーイベントトークディスカッションの様子



「& MIND -学びの杜-」エントランス (左)、研修室 (右)



原点に立ち返り、未来を変える人材を育成するための学びの場
イノベーションを育む研修施設「& MIND -学びの杜-」を新設



D&I 推進における重要テーマとして女性
活躍推進に取り組んだ結果、女性活躍
推進に優れた企業として「なでしこ銘柄」
に4年連続で選定

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

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。

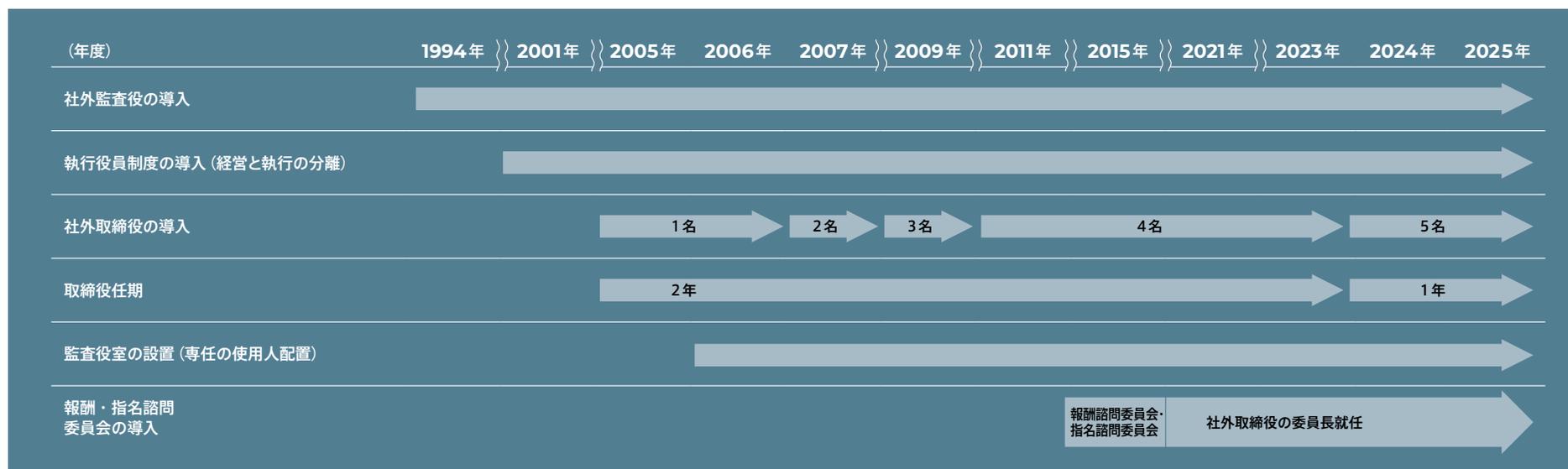
▶ 会社情報の適切な管理

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。

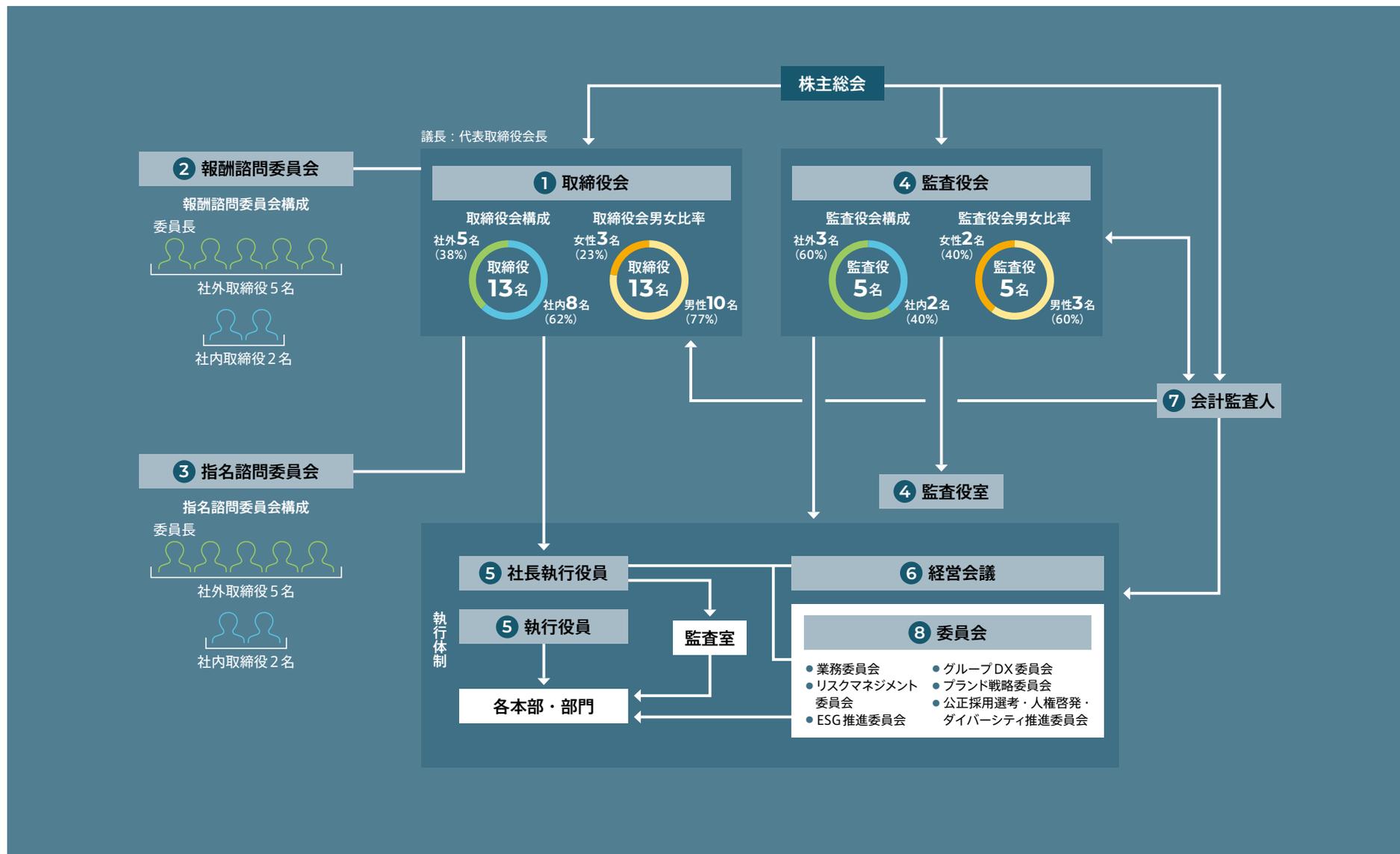
▶ その他

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. 公私の区別

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



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・ガバナンス

データ

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

代表取締役会長菰田正信を議長として、社内取締役8名、社外取締役5名の取締役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

独立社外取締役日比野隆司を委員長として、独立社外取締役5名、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、本委員会に諮問することとしております。2024年度は3回開催し、全委員が出席しました。

具体的な諮問事項

- 役員報酬制度の見直し、譲渡制限付株式ユニット制度の導入・譲渡制限付株式報酬の改定
- 近時の役員報酬動向
- 取締役の基本報酬・賞与・株式報酬
- 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

独立社外取締役日比野隆司を委員長として、独立社外取締役5名、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、本委員会に諮問することとしております。2024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、取締役候補者内定
- 常勤取締役の業務分担
- 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および委嘱・解嘱
- 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

社内監査役2名および社外監査役3名の監査役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

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

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。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・ダイバーシティ推進委員会」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

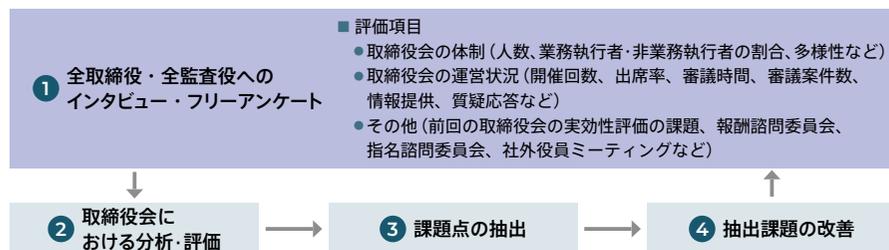
当社は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、課題点を抽出して対応していくことにより、取締役会のさらなる機能向上に継続的に取り組んでおります。分析・評価の手法として、アンケート作成およびその分析において第三者機関を活用しており、取締役会の実効性の評価・改善プロセスは下記(1)のとおりです。

2024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

… 第三者機関の活用プロセス



(2) 2023年度(前回)の抽出課題に対する主な取り組み

アンケートでは、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ことを確認いたしました。

主な取り組み	内容
グループ長期経営方針のモニタリング、事業戦略上の重点分野や戦略を支えるインフラについての議論	グループ長期経営方針の目標達成の進捗を図るうえで、取締役会において取り組み進捗の報告を実施するとともに、社外役員ミーティングなどを通じて重要分野である海外事業やイノベーション推進、戦略を支えるインフラなど(DX・人材・ESG)について議論を行った。
取締役会付議基準の改定による議論の深化	取締役会のモニタリング機能としての役割や機動的な業務執行の観点から、取締役会付議基準を改定し、議事を絞りこむことで、より規模・リスクの大きな個別プロジェクトや、会社の方向性に関わる重要な案件に関する議論に充てる時間を確保。
役員報酬制度の改定	グループ長期経営方針の実現に資する貢献を促す観点で、役員報酬制度の改定について複数回議論を行い、長期経営方針で設定したKPIとの連動性を高めるなど、適切な役員報酬制度を設計した。

(3) 2024年度(今回)の抽出課題および取り組み方針

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	引き続き、グループ長期経営方針の目標達成に向けて、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、事業戦略上の重点分野など、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う。
ステークホルダーとの対話の充実	機関投資家との対話のさらなる充実を図るとともに、個人株主の事業理解の深化のために、個人向け説明会や当社施設内覧会等の施策を実施し、取締役会に適宜報告を行う。

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、定期的に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、取締役会・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(2024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(2024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。(2024年度：柏の葉、東京ドーム等)

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 | ● 執行役員等の基本報酬・賞与・譲渡制限付株式報酬 |
| ● 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 |
| ● 取締役の基本報酬・賞与・株式報酬 | (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 | ● 単年度計画 |
| (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運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、当社の経営上、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 斎藤 裕				●		●	●	
取締役 持丸 信彦		●		●		●		●
取締役 海藤 明子		●		●			●	●
社外取締役 中山 恒博	●	●	●		●			
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	●	●	●		●			
社外取締役 本間 洋	●		●			●		●
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		●	●					

※●は社内外における実績・経験等に基づき、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。

取締役・監査役および執行役員を選任

取締役・監査役の指名方針

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、取締役・監査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	2024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…13/13回
代表取締役社長	植田 俊		取締役会…13/13回
代表取締役	山本 隆志		取締役会…13/13回
取締役	鈴木 真吾		取締役会…13/13回
取締役	徳田 誠		取締役会…13/13回
取締役	斎藤 裕		取締役会…10/10回
取締役	持丸 信彦		取締役会…10/10回
取締役	海藤 明子 [※]		-
社外取締役	中山 恒博	○	取締役会…13/13回
社外取締役	河合 江理子	○	取締役会…13/13回
社外取締役	引頭 麻実	○	取締役会…13/13回
社外取締役	日比野 隆司	○	取締役会…10/10回
社外取締役	本間 洋 [※]	○	-
常任監査役	浜本 渉		取締役会…13/13回 監査役会…12/12回
常任監査役	広川 義浩		取締役会…10/10回 監査役会…10/10回
社外監査役	中里 実	○	取締役会…13/13回 監査役会…12/12回
社外監査役	三田 万世	○	取締役会…13/13回 監査役会…12/12回
社外監査役	千葉 通子	○	取締役会…10/10回 監査役会…10/10回

※ 2025年6月27日付で新たに就任。

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。

サプライチェーンマネジメント

当社グループ サステナブル調達基準

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改訂を行い、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における基本指針を盛り込みました。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。

サステナブル調達基準 項目一覧

1. 法令などの遵守
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

サプライヤーへの調査と対話

人権リスク評価の結果、当社グループ事業のESG課題との関連性が高く、影響が大きいと判断をしたゼネコンなどの既存サプライヤーを対象に、重要なESG課題を把握し理解を深めるため、サステナブル調達基準に沿って調査と対話を実施しています。

▶ 調査実施先・実施時期

継続的に取引関係のある主要発注先(下記)へアンケートやヒアリングによる調査を実施しています。

調査実施先・実施時期

2021年度	大手ゼネコン 5 社、他 1 社
2022年度	大手警備会社 3 社 大手清掃・設備管理会社 3 社
2023年度	中堅ゼネコン 22 社 小規模ゼネコン・工務店 84 社
2024年度	広告代理店 7 社

調査内容

- ① アンケート調査
- ② 現場検査
- ③ 本社への訪問ヒアリング

▶ 今後の課題

調査の結果、一部の企業において、以下の点に課題が見られました。

ゼネコン・工務店

- 長時間労働やそれらによる健康問題への対策
- 外国人技能実習生に対する技術指導の確実な実施
- 労働基準法の遵守の徹底
- 原材料調達先で人権・環境問題がないかのチェックや木材調達における違法伐採木材への対策
- 腐敗防止

警備会社、清掃・設備管理会社

- 長時間労働やそれらによる健康問題への対策
- 転倒・つまずきなどの業務災害対策
- 腐敗防止

広告代理店

- 取引先に対する人権デューデリジェンスの実施
- 重要な人権リスク(人権課題)の特定の実施
- LGBTQに関する教育や相談体制の構築

▶ 課題を踏まえたサプライヤーへの働きかけ

調査結果を踏まえ、取り組みに不十分な点がある発注先に対し、現状ヒアリングと、今後の改善に向け対話・働きかけ(エンゲージメント)を行いました。今後も継続的に、追跡調査(モニタリング)や対話を行っていく予定です。

改善に向けた働きかけを実施した発注先

2024年 3月実施	中堅ゼネコン 2 社 小規模ゼネコン・工務店 4 社
2024年 12月実施	広告代理店 7 社

人権への取り組み

詳しくはこちら

https://www.mitsufudosan.co.jp/esg_csr/society/03.html

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、事業活動を展開する各国での労働者の人権に関する法令を遵守しています。

▶ 人権啓発への取り組み

グループ全体で人権が尊重されるための体制を構築しています。そのほか、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。

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。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、ステークホルダーとのエンゲージメントを実施しました。具体的には、弁護士佐藤暁子氏に意見をいただき、可能な限り反映しています。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。

ステークホルダーと人権への負の影響の抽出

		事業				
		賃貸	分譲	管理運営	仲介	請負など
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	○	○ (投資家含む)	○	-	-
	購入者・発注者等	-	○	○	○	○
	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			

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
- 安全で健康的な労働環境の確保
- 街づくりにおける安心・安全と健康への配慮
- 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

▶ 事業に関連する人権課題への取り組み状況の調査

当社グループの事業における人権デューデリジェンスとして、2022年度に、4つの事業部門と10グループ会社に対し、人権尊重の取り組みに関するアンケート調査を行いました（一部のグループ会社にヒアリングも実施）。調査の内容は、人権方針を策定した際に特定した42の人権課題のうち、事業部門・グループ会社の業務で関連の大きい15課題について、人権侵害を防ぐための社内体制や、マニュアル・手順の周知、研修の実施状況などを調査しました。

このは総合法律事務所。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



救済メカニズムへの取り組み

当社は2022年4月にJP-MIRAI（責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム）に入会し、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。

※「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」<https://jp-mirai.org/jp/>

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 (UNGC)」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)」の準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>

「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>



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/target-dashboard>



「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、受託者責任をさら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 2025年8月現在



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



2025 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

2025 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 2025年8月現在



GRESB
★★★★★ 2024



GRESB
Public Disclosure 2024



ディスクロージャー
2024年度 優良企業



健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大塚投信入団
ホワイト500



NIKKEI SDGs
経営指標 2024 ★★★★★



NIKKEI Smart Work
★★★★★ 2025 Best 50



NADE SHIKO BRAND 2025



グループ複数社が取得。
当社単体は2段階目。



フラチナくみん
子育てサポートしています



SAAJ
公認分析士
日本証券アナリスト協会
The Securities Analysts Association of Japan

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および/またはその関連会社(単体/グループにかかわらず「Morningstar」)は、当社が、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、当社が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当社によるロゴの使用を承認しております。当社によるロゴの使用はMorningstarが当社を推奨するものではなく、また、当社に関連する有価証券の購入、売却、引き受けを推奨、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。

マテリアリティ	KPI			進捗状況					
	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	2024年度
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 (サステナビリティレポート等での開示を想定)		—	—	—	—	○	○
	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 (サステナビリティレポート等での開示を想定)		—	—	—	—	○	○
	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年度 2050年度	: 2019年度比 ▲40% : 実質ゼロ	4,383	4,690	4,199	5,503	3,941	4,611
	事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー割合 ^{※3}	2050年度	100%	0.1%	0.1%	3.0%	8.1%	11.6%	35.5%
	新築物件外部環境認証取得率 ^{※4}	毎年	100%	—	—	—	—	100%	100%
	エネルギー消費原単位 (kℓ/m ² ・年) ^{※5}	毎年	年間1%削減	(0.041)	(0.035)	(0.039)	(0.039)	(0.038) 0.0343	0.0337
	取水量原単位 (m ³ /m ² ・年)	毎年	前年度より低減	0.851	0.708	0.671	0.855	0.871	0.872
	一般廃棄物の排出原単位 (t/m ² ・年)	毎年		0.0055	0.0044	0.0055	0.0059	0.0059	0.0059
	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	0.0015
	廃棄物再利用率 (本社事業所分)	2030年度	90%	80.3%	75.3%	72.4%	69.4%	78.2%	78.8%

マテリアリティ	KPI			進捗状況					
	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	2024年度
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 (サステナビリティレポート等での開示を想定)		—	—	—	—	○	○
	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	15.7日
	健康診断/人間ドック受診率	毎年	100%	99.8%	99.5%	100%	100%	100%	100%
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 (サステナビリティレポート等での開示を想定)		—	—	—	—	○	○
	入居企業を含む防災訓練の実施			毎年	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 (サステナビリティレポート等での開示を想定)		—	—	—	—	○	○
	従業員エンゲージメント ^{※6}			毎年	80%以上	—	—	—	92%
	一人当たり研修時間 ^{※7}	毎年	前年実績水準	—	—	—	28.2時間	28.4時間	32.2時間
	一人当たり研修投資額 ^{※8}	毎年	前年実績水準	—	—	—	13.1万円	13.2万円	13.4万円
	女性管理職比率 ^{※9}	2025年	: 10%	4.5%	5.7%	6.8%	7.7%	9.2%	10.2%
		2030年	: 20%						
	女性採用比率	毎年	40%	—	—	40.5%	44.1%	48.6%	41.2%
	障がい者雇用率 ^{※10}	毎年	2.5%以上	2.04%	2.07%	2.14%	2.52%	2.74%	2.74%
	男性育児休業等取得率 ^{※11}	毎年	100%	—	—	—	122.9%	116.6%	100%
	育児休業復帰率	毎年	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
コンプライアンス・ガバナンス	コンプライアンス研修実施受講率 ^{※2}	毎年	100%	—	—	—	—	99.5%	100%
	人権デューデリジェンス実施及び改善	毎年	1回	—	—	—	—	1回	1回

※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. 当社自・共用部で使用する総電力に占める再生可能エネルギーの割合。 ※4. 対象はオフィス、商業施設、物流施設等の賃貸物件、ホテル・リゾート施設に限る。 ※5. 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0以内、改正後の省エネ法に基づく数値を0外に記載する。 ※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. 当該年度の研修時間を正社員数で除した数字。 ※8. 当該年度の研修金額を正社員数で除した数字。 ※9. 各年度とも翌年度期初4月1日の数字。 ※10. 各年度とも当該年度6月1日の数字。 ※11. 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。CO₂排出量をはじめとした各種定量数値は活動量データの測定、および、排出係数等の決定に関する不確実性や科学的な不確実性にさらされています。

項目	目標 (KPI)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	4,611	17.0% <2019年度比> 5.2%
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%	3.0%	8.1%	11.6%	35.5%	+23.9pt
エネルギー消費原単位 (kL/m ² ・年) [*]	毎年 年間 1%削減	(0.041)	(0.035)	(0.039)	(0.039)	(0.038) 0.0343	0.0337	98.30%

注)

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()外に記載しています。
2. 当社自・共用部で使用する総電力に占める再生可能エネルギーの割合です。

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

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
トップレベル事業所	6事業所(6棟)	6事業所(6棟)	5事業所(5棟)	6事業所(6棟)	6事業所(6棟)	6事業所(6棟)
準トップレベル事業所	8事業所(11棟)	5事業所(7棟)	5事業所(7棟)	4事業所(4棟)	4事業所(4棟)	6事業所(6棟)

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	2024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	4,240,123

注)

1. 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。
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. 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	2024年度
対象施設数(施設)	210	277	789	791	793	820
延床面積(m ²)	6,770,958	7,628,160	18,027,066	19,235,824	20,621,980	21,368,383

注)

1. 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。
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. 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。

*温室効果ガスの排出量の定量化は、活動量データの測定、および、排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされております。

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	2024年度 千t-CO ₂
Scope1 直接排出	104	115	140	183	186	209
Scope2 間接排出	413	363	438	457	430	319
小計 (Scope1,2)	518	479	579	640	616	528
Scope3-1 購入した製品・サービス	1,199	1,788	1,209	1,658	1,554	1,851
Scope3-2 資本財	974	515	835	1,608	353	923
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	110
Scope3-4 輸送、配送(上流)	—	—	—	—	—	—
Scope3-5 事業から出る廃棄物	126	170	146	166	85	80
Scope3-6 出張	3	3	3	3	3	3
Scope3-7 雇用者の通勤	5	5	6	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	472
Scope3-12 販売した製品の廃棄	10	16	13	13	8	11
Scope3-13 リース資産(下流)	621	594	589	586	581	627
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	4,083
合計 (Scope1,2,3)	4,383	4,690	4,199	5,503	3,941	4,611

- CO₂排出量の集計範囲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・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)としております。
- 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等を使用して算出しております。なお、各年度に購入した電力排出係数については以下の通りです。
 - ・2021年度まで:基礎排出係数
 - ・2022年度および2023年度:調整後排出係数
 - ・2024年度:基礎排出係数
 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おります。
- 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等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。各年度の排出係数は以下の通りです。
 - ・2022年度まで:産総研IDEAV2.3
 - ・2023年度:産総研IDEAV3.3。(IPCC2021 AR6)
 - ・2024年度:産総研IDEAV3.4。(IPCC 2021 without LULUCF AR6)
- 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等に、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。2024年度より売却後のシナリオを見直しており、IEAによるWorld Energy Outlook 2024に基づく各国の電力排出係数の推移を勘案した数値となっております。また、エネルギー使用量等のデータの取得ができない一部物件については推計値を利用し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。

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	2022-2024年度
3年平均	2018-2020年度	▲6.2%	+1.7%	▲3.6%	+5.9%

外部認証

	2022年度	2023年度	2024年度
DBJ GREEN BUILDING 認証	49	55	85
CASBEE	18	26	33
LEED	8	9	9
BREEAM	3	3	3
緑建築	2	2	2

注) 対象はオフィス、商業施設、物流施設等の賃貸物件、ホテル・リゾート施設に限る。

水使用

水利用の推移

取水量

	2019年度	2020年度 ^{※1・2}	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
上水 (千m ³)	5,619	4,070	9,483	11,433	12,443	13,240
工業用水 (千m ³)	107	85	236	243	228	221
購入再生水 (千m ³)	—	63	251	288	417	414
井戸水 (千m ³)	—	922	1,292	1,594	1,632	1,652
温泉水 (千m ³)	—	78	204	229	223	222
池水 (千m ³)	—	57	37	75	43	0
雨水 (千m ³)	—	74	250	252	260	291
湧水 (千m ³)	—	17	96	96	102	105
取水量 合計 (千m ³)	5,726	5,365	11,849	14,210	15,347	16,145
取水量 原単位 (m ³ /m ²)	0.851	0.708	0.671	0.855	0.871	0.872

水のリサイクル率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
水のリサイクル率(%) ^{※3}	15.1	9.2	9.5	7.5	7.3	7.1

排水量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
下水(千m ³) ^{※4}	5,539	4,441	10,181	12,205	13,392	14,085
海(千m ³)	—	270	264	341	322	332
総排水量(千m ³)	5,539	4,711	10,445	12,546	13,714	14,417

※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、2023年度:1,216千m³、2024年度:1,146千m³)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。

水利用量の集計対象範囲

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
対象施設数(施設)	146	187	477	497	501	537
延床面積(m ²)	6,723,556	7,574,935	17,667,267	16,617,847	17,613,946	18,507,738

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・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)が対象。

環境汚染・資源

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	2024年度
一般廃棄物(t)	36,546	30,217	95,433	105,987	115,576	119,265
原単位(t/m ²)	0.0055	0.0044	0.0055	0.0059	0.0059	0.0059
産業廃棄物(t)	10,642	7,863	16,942	21,382	22,410	22,194
原単位(t/m ²)	0.0016	0.0010	0.0011	0.0016	0.0016	0.0015
合計(t)	47,188	38,080	112,375	127,369	137,986	141,460

注)

1. 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。

2. 廃棄物の排出量は推計値を含んでおります。

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		2024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	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	419	362
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	20,332,857	14,602,704

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排出量が多い会社(三井不動産TGSスマートエナジー株式会社)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	2022年度	2023年度	2024年度
2030年度	90%	80.30%	75.30%	72.40%	69.40%	78.20%	78.80%

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	2024年度
従業員エンゲージメント ^{※1}	80%	—	—	92%	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		2024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%	2,431名	9.13%
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%	1,397名	5.25%
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%	12,505名	46.96%
施設営業	—	—	—	—	—	—	—	—	4,669名	18.24%	4,998名	18.77%
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%	4,735名	17.78%
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%	564名	2.12%
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%	26,630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	2025年度
男性	正社員	734	793	838	873	918	946	976
	非正社員	215	246	253	242	231	237	225
	小計	949	1,039	1,091	1,115	1,149	1,183	1,201
女性	正社員	294	342	384	432	475	518	552
	非正社員	334	347	362	380	390	419	412
	小計	628	689	746	812	865	937	964
合計		1,577	1,728	1,837	1,927	2,014	2,120	2,165

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	2025年度
10代	男性	0	1	2	3	1	2	3
	女性	0	0	2	2	3	3	2
20代	男性	147	159	229	214	230	234	230
	女性	156	169	202	227	242	254	262
30代	男性	233	258	289	330	341	364	398
	女性	272	280	299	324	331	361	370
40代	男性	220	201	200	190	204	202	216
	女性	136	146	142	147	167	187	204
50代	男性	272	292	287	291	280	289	256
	女性	61	68	89	95	101	104	100
60代	男性	77	93	84	86	92	90	96
	女性	2	11	12	15	20	27	24
70代	男性	0	0	0	1	1	1	2
	女性	0	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		2025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%	1,085	78.9%
	女性	120	10.1%	156	12.5%	183	14.3%	216	16.5%	240	18.0%	268	19.7%	291	21.1%
	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%	1,376	100%
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%	129	93.5%
	女性	4	10.0%	5	8.5%	6	8.1%	6	6.8%	7	6.6%	9	7.4%	9	6.5%
	小計	40	100.0%	59	100.0%	74	100.0%	88	100.0%	106	100.0%	121	100.0%	138	100%
業務職	男性	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%
	女性	194	100.0%	203	100.0%	212	100.0%	222	100.0%	240	100.0%	252	100.0%	270	99.6%
	小計	194	100.0%	203	100.0%	212	100.0%	222	100.0%	240	100.0%	252	100.0%	271	100.0%

注) 当社単体（出向者を含む）

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	2024年度
当社 平均給与（万円）	1,273	1,274	1,274	1,269	1,289	1,756

注) 当社単体（2023年度までは他社への出向者を除く）

2024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)	10.2%	100.0%	49.2%	61.6%	46.1%
(株)アコモデーションファースト	50.0%	—	70.5%	87.3%	46.0%
伊勢志摩リゾートマネジメント(株)	9.1%	0.0%	66.7%	81.8%	115.2%
サンライフ・クリエイション(株)	65.0%	—	36.3%	87.8%	38.4%
第一園芸(株)	29.8%	66.7%	66.1%	82.0%	55.9%
(株)東京ドーム	8.7%	93.8%	46.1%	58.8%	86.5%
(株)東京ドームスポーツ	33.3%	50.0%	75.8%	94.8%	101.6%
(株)東京ドームファンリティアーズ	5.3%	100.0%	63.1%	82.5%	73.7%
(株)東京ドームホテル	6.3%	66.7%	56.8%	71.9%	80.1%
(株)東京ドーム・リゾートオペレーションズ	6.3%	33.3%	70.9%	74.5%	78.8%
ファースト・ファシリティーズ千葉(株)	6.7%	—	42.5%	75.3%	54.7%
三井デザインテック(株)	15.4%	106.3%	65.7%	65.7%	67.5%
三井不動産商業マネジメント(株)	20.5%	200.0%	61.3%	75.3%	33.3%
三井不動産ビルマネジメント(株)	5.9%	81.3%	48.0%	63.6%	48.3%
三井不動産ファシリティーズ(株)	3.4%	75.8%	55.5%	69.0%	70.4%
三井不動産ファシリティーズ・ウエスト(株)	-	57.1%	43.0%	68.1%	80.2%
(株)三井不動産ホテルマネジメント	20.1%	83.3%	72.9%	81.5%	72.8%
三井不動産リアルティ(株)	3.2%	98.0%	57.4%	56.8%	55.5%
三井不動産リアルティ札幌(株)	0.0%	100.0%	56.5%	56.6%	47.6%
三井不動産リアルティ中国(株)	0.0%	100.0%	58.2%	57.2%	102.0%
三井不動産リゾートマネジメント(株)	37.8%	150.0%	73.0%	76.2%	71.4%
三井不動産レジデンシャル(株)	6.7%	100.0%	59.3%	58.4%	69.4%
三井不動産レジデンシャルサービス(株)	2.6%	33.3%	76.8%	61.0%	93.9%
三井不動産レジデンシャルサービス関西(株)	12.2%	0.0%	94.9%	63.6%	82.1%
三井不動産レジデンシャルサービス中国(株)	0.0%	—	92.4%	64.4%	107.2%
三井不動産レジデンシャルリース(株)	3.3%	69.2%	52.5%	53.2%	84.9%
三井ホーム(株)	6.2%	97.6%	50.8%	58.5%	42.9%
三井ホームエステート(株)	4.8%	100.0%	63.5%	63.1%	79.8%
三井ホーム北新越(株)	3.4%	133.3%	51.3%	63.2%	—
ららぽーとエージェンシー(株)	14.3%	—	54.4%	71.4%	268.8%
東京ミッドタウンマネジメント(株)	30.8%	80.0%	77.4%	84.0%	63.6%

※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	2024年度
新入社員（人）	51	63	62	59	60	63
中途採用（人）	35	49	49	59	49	56
正社員離職者数（自己都合）（人）	8	8	13	11	16	23
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%	1.31%

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	2024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%	10.2%
	女性採用比率	40%	—	—	40.5%	44.1%	48.6%	41.2%
	育児休業復帰率	100%	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	15.7日
三井不動産グループ ^{※2}	女性管理職比率 ^{※1}	—	—	—	5.3%	6.7%	7.5%	8.9%
	女性比率（正社員）	—	—	—	36.5%	37.7%	37.4%	38.3%

※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（2024年度）

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	2024年度
女性管理職比率 [※]	—	—	65.0%
女性採用比率	—	—	88.9%
育児休業復帰率	毎年	100%	100%
有給休暇取得率	毎年	取得率70%	85.6%

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	2024年度
女性管理職比率 [※]	2025年	:20%	20.5%
	2030年	:25%	
女性採用比率	—	—	62.9%
育児休業復帰率	毎年	100%	100%
有給休暇取得率	毎年	取得率80%	85.0%

(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	2024年度
女性管理職比率 [※]	2025年	:15%	20.1%
	2030年	:25%	
女性採用比率	—	—	75.4%
育児休業復帰率	毎年	100%	94.4%
有給休暇取得率	毎年	取得率70%	77.0%

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。

※ 2025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	2024年度
男性	25 (61.0%)	28 (70.0%)	38 (79.2%)	59 (122.9%)	63 (116.6%)	50 (100.0%)
女性	10 (100.0%)	13 (100.0%)	20 (95.2%)	22 (100.0%)	25 (96.2%)	23 (100.0%)

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	2024年度
正社員	100%	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	2024年度
男性	0	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	1	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	2024年度
復帰率	—	—	—	—	—	100%

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	2025年度
三井不動産(単体) ^{※1}	2.50%以上 ^{※2}	2.04%	2.07%	2.14%	2.52%	2.74%	2.74%	2.55%
グループ ^{※3}	—	—	—	—	2.42%	2.76%	2.49%	—

※1. 各年度とも6月1日の数字

※2. 法定雇用率(2024年4月時点2.5%、2026年7月より2.7%に引き上げ)以上を目指す

※3. グループ集計対象会社は、三井不動産、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	2024年度
能力開発研修延べ時間（時間）	—	29,772	31,425	36,378	49,900	52,486	62,040
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	32.2
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	13.4

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	2024年度
健康診断・人間ドック受診率	99.8%	99.5%	100%	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	2024年度
新入社員（人）	63	63	62	59	60	63
新任グループ長（人）	22	27	30	33	31	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	2024年度
欠勤率 ^{※1}	0.42%	0.39%	0.26%	0.41%	0.56%	0.70%
傷害発生率（度数率） ^{※2}	0%	0%	0%	0%	0%	0%
損失日数率（強度率） ^{※3}	0%	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	2024年度
正社員	0	0	0	0	0	0
契約社員	0	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	2024年度
人権リスクにかかわる件数	0	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	2024年度
社会貢献活動支出（百万円） ^{※1}	6,735	5,544	8,719	3,566	3,756	5,322
対経常利益率（%） ^{※2}	2.61	3.28	3.88	1.34	1.40	1.83

※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/



さあ、街から未来をかえよう

三井不動産

MITSUI FUDOSAN

発行月：2025年9月

発行会社：三井不動産株式会社