

ダイバーシティ&インクルージョン戦略

取締役メッセージ

ダイバーシティ&インクルージョン
推進宣言のもと、
グループ一体で推進しています。



代表取締役
副社長執行役員(人事担当)
小野澤 康夫

長期経営方針「VISION 2025」に掲げるさまざまな取り組みを推進し、価値創造に取り組んでいくうえで、人材戦略はきわめて重要です。不動産デベロッパーとして新しい価値を創造し続けるための原動力は、人材という資産にあります。

三井不動産は創業以来、当社のDNAである「進取の気性」や柔軟で強靱なチャレンジスピリットを発揮して、多彩で革新的なビジネスとくらしに関するソリューションとサービスを提供してきました。

現場でのさまざまな経験を通してプロフェッショナルな知識・能力を磨き、付加価値の創造力を高める。多様な価値観が融合し、互いを尊敬し合い、チームとしての推進力に変えていく。このようなプロセスのなかで、社員一人ひとりと向き合い、その活躍の環境を整えていくことが、当社における人材マネジメントの基本です。

「顧客志向の経営」は「VISION 2025」においても不変の基本戦略ですが、当社を取り巻く事業環境は一段と変化を速めており、当社がサービスを提供する顧客の多様性と個性が一層広がりを増しています。また、環境変化に伴い従来の不動産業という枠組みのなかだけでは解決できない社会課題が生じてきています。

この大きな変化をしなやかに受け止め、今後も引き続

き顧客の価値観やライフスタイルの変化を機敏に読み取り、ソリューションを提案することでビジネスを展開、成長し続けるためには、当社自らが多様性を受容することが肝要となります。多様な価値観や発想を受け入れ、社員一人ひとりがお互いを認め合い、パイオニア精神に満ちた独創性を育みながら、多様性を包摂することによって多彩な人材の活躍を実現することが求められているのです。

このような考えのもと、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営戦略の一つと位置付け、ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言とその取り組み方針を策定し、グループ一体となって進めています。また、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みのなかでも女性活躍推進を重要なテーマと定め、グループとして定量目標および定性的な活動計画を定め、さまざまな施策を講じています。

2022年度からは、グループ合同の研修や交流会を実施する「三井不動産グループ つながる・成長するプロジェクト」を開始しました。スキルや能力への自信の獲得に加え、グループ合同で実施することにより、会社を越えた女性従業者同士のネットワーキングやロールモデルの具現化も企図しています。

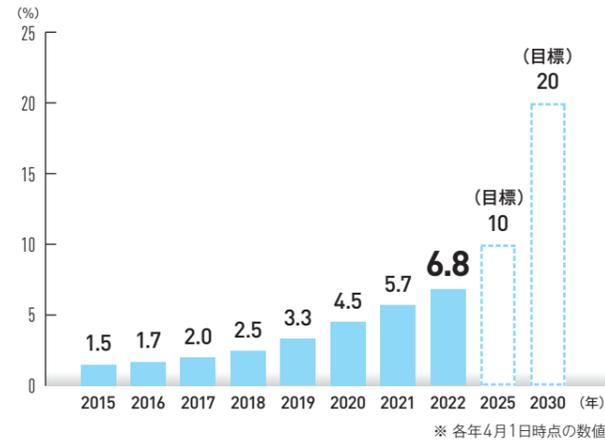
当社のダイバーシティ&インクルージョンの詳細は、こちらをご参照ください。
https://www.mitsufudosan.co.jp/esg_csr/society/02-5.html

当社の女性活躍推進の詳細は、こちらをご参照ください。
<https://www.mitsufudosan.co.jp/corporate/hrm/women/>

三井不動産グループ女性活躍推進 定量目標および進捗状況

三井不動産(株)単体

女性管理職比率



その他の定量目標

女性採用比率	定量目標 40%	2021年度 40.5%
育休復帰率	定量目標 100%	2021年度 100%
有給休暇取得日数(年間)	定量目標 14日	2021年度 15日

女性活躍におけるモデル会社

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

※ 女性管理職比率は2022年4月1日時点

外部評価：女性活躍推進に優れた企業として「なでしこ銘柄」に初選定

当社の女性活躍推進に関する管理職の行動・意識改革や推進体制の構築を含む各種取り組みが評価され、女性活躍推進に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する令和3年度「なでしこ銘柄」に初めて選定されました。

