

人材戦略

さまざまな挑戦を通じ、社員一人ひとりが「光る個」へ。
「光る個」の力を結集させ、
当社グループの強みである「チーム力」発揮へ。

取締役
副社長執行役員
徳田 誠



三井不動産グループは、グループ長期経営方針「& INNOVATION 2030」における「ありたい姿」の実現に向け、価値創造の源泉である「人材」への取り組みを一層強化していきます。社員一人ひとりが多様な個性や能力を発揮し、互いに刺激し合いながら成長できる環境を整えるとともに、その力をOne Teamとして結集することで、社会的価値と経済的価値の創出を両輪で進め、社会へのさらなる付加価値創出につなげていきます。

これまでのキャリアで、私自身幾度となく大きな環境変化や困難に直面した時に、One Teamの必要性を度々感じてきました。担当時代、バブル崩壊後の厳しい局面の中で、日本初のREIT立ち上げにチームの一員として携わった時の経験、グループ長時代、リーマンショックの影響でプロジェクトが頓挫して苦しんだ経験、本部長時代、コロナ禍のさなかで行った東京ドーム社のTOBを推進した経験。いずれも容易な挑戦ではありませんでしたが、苦しい時こそ、どんな立場であっても多様な力を持つ仲間がそれぞれの役割をもって知恵を出し合い、チームとして困難に向き合ったことで、大きなことを

成し遂げることができたと実感しています。

三井不動産グループの「ありたい姿」は、「産業デベロッパーとして社会の付加価値の創出に貢献」することであり、その実現には、多様な視点やキャリアを持つ人材が、互いを尊重しながら挑戦を重ね、その力を掛け合わせていくことが不可欠です。D&Iの推進は、多様な人材の活躍を支える取り組みにとどまらず、イノベーションを加速し、社会的価値と経済的価値を創出していく経営基盤そのものだと考えています。困難な局面においてこそ、組織の真価が問われます。そして、その真価を支えるのは、ほかならぬ「人」です。三井不動産グループは、多様な個を尊重し、その力をOne Teamとして結集することで、社会に新たな価値を創出します。

こうした組織を目指すために、当社は3つのことに取り組みます。1つ目は「価値創造の源泉である『人材力』の底上げ」です。社員一人ひとりに向き合うタレントマネジメント、新たな知見と気づきに向けた教育投資を強化し、社員の付加価値創出力を高めます。また、当社のみならずグループ全体で従業員エンゲージメントをさらに強化し、グループ一体となってパフォーマンスの向

上につなげます。2つ目は「イノベーションを加速させる人材・知見の積極的な獲得」です。異業種・専門人材の獲得を行うことで、多様な視点や専門性を持つ人材が集まり、イノベーション創出を加速させます。3つ目は「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型組織への深化」です。社員の力を結集し、付加価値を生み出す組織となるために「個よりもチームの成果を重要視」等の三井不動産グループの価値観の浸透や、研修等でのグループ内交流・連携、従業員選元の拡充等にグループ一体で取り組んでいます。また、多様な人材の活躍を支えるためには、すべての従業員が働きやすい職場にすることが重要だと考えます。そうした環境実現のために、例えば、育児・介護等の両立を含めた多様なライフスタイルや価値観を尊重し合い長く働き続けられる環境整備を行い、さらには組織の意識改革を進めるとともに、自律的なキャリア支援を行うなど、女性活躍推進等のD&Iをグループ一体で推進していきます。これらの取り組みの成果や現状を、人事部員と全社員との面談やエンゲージメントサーベイを毎年実施すること等で、定量・定性両面で把握し、人材戦略と施策をさらに進化させていきます。

マネジメントメッセージ

1 三井不動産の価値創造

2 価値創造に向けた戦略

3 戦略を支えるインフラ

4 事業別戦略

5 Appendix

PICK UP

CEOメッセージ

CFOメッセージ

社外取締役座談会

人材戦略

DX戦略

サステナビリティ戦略

人材戦略

三井不動産グループ人材戦略の全体像

グループ長期経営方針「& INNOVATION 2030」において、人材という資産は、「産業デベロッパーとして社会の付加価値の創出に貢献」という三井不動産グループの「ありたい姿」を実現するための戦略を支えるインフラであると位置付けています。そして「ありたい姿」実現のための人材・組織像を掲げ、さまざまな取り組みを行っています。

& INNOVATION 2030

DREAM, VISION, REALITY

戦略を支えるインフラ

人材

DX

ESG

「ありたい姿」の実現を支える人材・組織像

多様な視点・キャリアを持ち、モチベーション高く、イノベーション・付加価値の創出に挑戦する**人材**

多様な価値観・能力を結集させて、チームとしてのさらなる付加価値創出を実現する**組織**

1 価値創造の源泉である「人材力」の底上げ

個人のキャリアに向き合う
タレントマネジメント

新たな知見と気づきに向けた
教育投資の強化

2 イノベーションを加速させる人材・知見の積極的な獲得

テクノロジー・グローバルの
リソース活用に向けた
研修強化、新領域教育

さまざまな分野・異業種からの採用と
インクルージョン

3 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型組織への深化

三井不動産グループの
価値観を組織全体に浸透

グループの力の結集

すべての従業員が
「自分らしさ」と「最大限の力」を
発揮できる組織環境の整備



イノベーションを育む研修施設「&MIND-学びの社」新設



海外大学院へのMBA留学



社長による「各部訪問」



三井不動産グループ合同研修

詳しくはこちら <https://www.hrm.mitsufudosan.co.jp/>

マネジメントメッセージ

1 三井不動産の価値創造

2 価値創造に向けた戦略

3 戦略を支えるインフラ

4 事業別戦略

5 Appendix

PICK UP

CEOメッセージ

CFOメッセージ

社外取締役座談会

人材戦略

DX戦略

サステナビリティ戦略

人材戦略

KPIと進捗状況(三井不動産単体)

➡ ①人材力の底上げ・②イノベーションを加速させる人材・知見の積極的な獲得

指標	達成時期	数値目標	2025年度
1人当たり研修時間※1	毎年	前年度実績水準	32.1時間
1人当たり研修投資額※2	毎年	前年度実績水準	13.4万円
育児休業取得者の復帰率	毎年	100%	100%
男性育児休業等取得率※3	毎年	100%	103.2%
有給休暇取得日数	毎年	年間14日	15.6日
従業員エンゲージメント※4	毎年	80%	94%

※1 研修時間を正社員数で除した数字

※2 研修投資額を正社員数で除した数字

※3 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

※4 「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(肯定的回答割合)

>> 高いエンゲージメントのさらなる強化

当社は社員の価値観や志向性と組織実態の整合度を測ること等を目的に、全社員対象のエンゲージメントサーベイを毎年実施しています。

特に、組織・仕事に対する自発的な貢献意欲や主体性を測る重要指標として「当社で働いていることを誇りに思う」という設問をKPIに設定しており、4年連続で肯定的回答割合(上記※4)は90%以上と高水準を維持しています。この結果は、低い離職率にも表れていると認識しています。エンゲージメントサーベイの結果は、全社および各組織で要因分析を行い、課題を特定のうえ、改善に向けた取り組みを行っています。例えば、全社では、相対的に肯定的回答割合が低い項目として「ワークライフバランス」「多様な人材の活躍」があり、継続的な業務改革、フォローし合う風土醸成等に取り組んでいます。

加えて、三井不動産グループ全体でも、分析結果に基づく計画の策定・実行・振り返りを通じ、エンゲージメントの維持・向上に取り組んでいます。

<重要指標「当社で働いていることを誇りに思う」に肯定的回答をした割合>

2022年度 2023年度 2024年度 2025年度

92% >> 92% >> 92% >> 94%

離職率 ※2025年度

1.28%

➡ ③多様な人材の活躍を支え、One Team 型組織への深化

指標	達成時期	数値目標	2025年度
女性管理職比率※1	2025年	10%	11.1%
	2030年	20%	
女性採用比率	毎年	40%	40.9%
障がい者雇用率※2	毎年	2.5%以上※3	2.55%
健康診断/人間ドック受診率	毎年	100%	100%

※1 翌年度4月1日時点の総合職掌における管理的地位にある労働者に占める、女性労働者比率

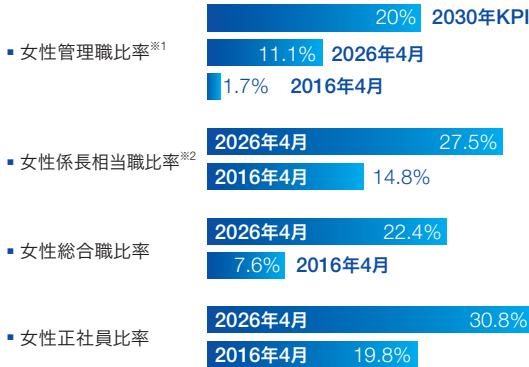
※2 当該年度6月1日の数字

※3 法定雇用率(2025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

>> 意思決定権における女性比率の向上

女性管理職比率について、2025年はKPIである10%を超える10.2%を達成。2026年4月時点では11.1%と着々と増加しています。2025年度には初の女性社内取締役が誕生するなど、意思決定層における女性比率は高まっています。管理職手前層についても女性係長相当職比率が27.5%と着実に増加しており、女性管理職のパイプラインも順調に形成されています。

女性活躍関連指標の進捗



※1 総合職掌における管理的地位にある労働者に占める、女性労働者比率

※2 総合職掌における女性係長相当職比率

取締役による
D&I・女性活躍推進

取締役 海藤 明子

D&I・女性活躍を三井不動産グループ全体として推進するタスクフォースの副会長として、グループ従業員を対象とした育成プログラムの取り組みを牽引しています。



マネジメントメッセージ

1 三井不動産の価値創造

2 価値創造に向けた戦略

3 戦略を支えるインフラ

4 事業別戦略

5 Appendix

PICK UP

CEOメッセージ

CFOメッセージ

社外取締役座談会

人材戦略

DX戦略

サステナビリティ戦略

人材戦略

①価値創造の源泉である「人材力」の底上げ

→ 個人のキャリアに向き合うタレントマネジメント

価値創造の源泉となる基本的人材像の定義を、「能力や視野の幅・厚みを『岩盤』として備えつつ、自分の『得意な領域』を確立し、高度なプレーヤーとして高い付加価値を創出し組織成果に貢献する人材」としています。そうした人材が集まり、多様な価値観が融合し、互いを尊敬し合い、メンバーシップ型組織としてチームの推進力につなげることで、さらなる付加価値を創出しています。

>> 4つの人材育成の機会

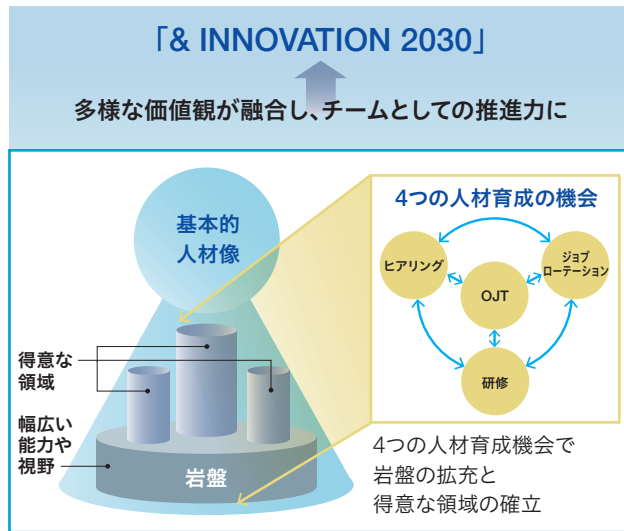
高度な専門性と幅広い視野を持つ社員がそれぞれの個性や能力を発揮するために、キャリアに応じた「4つの人材育成の機会」の組み合わせによって、一人ひとりの能力伸長を図ることを人材育成の基本方針としています。

当社はOJTを人材育成の基本としつつ、配属先や勤務地を特定しないジョブローテーションが岩盤の拡充と得意な領域の確立につながっています。また、人事部員による全社員との個別面談など、各種ヒアリングを通して社員の強み等を把握し、一人ひとりに向き合うマネジメントや適材適所の配属を可能にしています。さらに、多種多様な研修プログラムを用意し、社員の成長の機会を数多く提供しています。

<ジョブローテーションの一例>

		オフィスビル	商業施設・スポーツ・エンターテインメント	ホテル・リゾート	ロジスティクス	海外事業	コーポレート・その他 (住宅、街づくり、DXなど)
部門	企画			①	③		
	事業		②			③	
	営業	①					②
	運営		①				
	事務				③		②

<「& INNOVATION 2030」の実現に向けた人材力強化イメージ>



>> OJTの効果을最大化する特徴

総合デベロッパーの社員としてふさわしい基本的人材像の確立に向け、若手時代から大きな裁量を与え、少人数でのチーム協働・ジョブローテーションを通じ、多様な商品・部門・業務を経験することが会社全体の付加価値やイノベーションを創出する人材育成につながります。

事例:イノベーションを育む研修施設「&MIND -学びの杜-」

2025年2月、人的資本投資強化の一環として、社内研修、講演会や学生向けインターンシップ等のイベントを行う、イノベーション創造拠点「&MIND -学びの杜-」を新設しました。本施設は従来の研修施設から約2倍の面積(約819m²)・研修室数(4部屋)を持ち、多様な用途にフレキシブルに対応し、複数の研修の同時実施が可能になりました。社員一人ひとりが成長のためのマインドセットを行い、新たな知見や気づきを通じ、価値創造の源泉である「人材力」の底上げを実現していきます。



施設稼働時間
(2025年2月～2026年5月末)

1,993時間

研修参加者のべ人数
(2025年2月～2026年5月末)

9,148名

→ 新たな知見と気づきに向けた教育投資の強化

社員が新たな知見と気づきを得るために、新入社員からマネジメント層までの階層別必修型研修や、社員一人ひとりの学びを促進させる体系的な選択型研修、また、越境学習やグローバル研修などの指名型研修等、100を超える多様なプログラムを設け、社員の自律的な能力伸長やキャリア形成を支援しています。

1人当たり研修時間

32.1時間

1人当たり研修投資額

13.4万円

研修プログラムの詳細 <https://www.hrm.mitsuifudosan.co.jp/training/>

マネジメントメッセージ

1 三井不動産の価値創造

2 価値創造に向けた戦略

3 戦略を支えるインフラ

4 事業別戦略

5 Appendix

PICK UP

CEOメッセージ

CFOメッセージ

社外取締役座談会

人材戦略

DX戦略

サステナビリティ戦略

人材戦略

②イノベーションを加速させる人材・知見の積極的な獲得

→ テクノロジー・グローバルのリソース活用に向けた
研修強化、新領域教育

>> グローバル人材の育成

海外事業の拡大につなげるために、グローバル人材の育成を強化しています。具体的には、若手社員対象の最大2カ月程度の語学研修、中堅社員の指名型語学研修、半年～1年程度の海外トレーニー制度、海外大学院でのMBA制度、ジョブローテーションによる海外現地駐在、業務職掌を含めた全正社員を対象とした語学学習の費用補助等を実施し、社員に多様な機会を提供しています。

2022～2023年 MBA留学生

永尾 暁 さん

現所属 Mitsui Fudosan (UK) LTD (英国三井不動産)
留学先 London Business School

ロンドンビジネススクール(LBS)での経験は、私のキャリアにおける大きな転換点となりました。LBSでは、経営戦略や高度なファイナンスを学び、投資判断や経営に関する知識を深めました。さらに、世界各国から集まったクラスメートとの議論を通じて、多角的な視点や、多様な価値観のなかで合意形成を図る重要性を学びました。現在、ロンドンを拠点に新規案件取得を担うなかで、これらの経験は、クロスボーダー取引における投資ストラクチャーの検討や、多様な関係者との協業に活かされています。LBSで築いたネットワークも、情報収集や案件組成における大きな財産となっています。加えて、異なるバックグラウンドを持つ人々と協働した経験は、海外ビジネスにおける柔軟なコミュニケーションや信頼関係の構築にも役立っています。今後も、こうした経験や人脈を活かし、当社のグローバルな事業展開に貢献していきたいと考えています。

若手・中堅グローバル
研修参加者数15年間で499名
(2011年～2025年)

海外事業人員数(現地採用者含む)

2017年度 2025年度

250名 >> 450名 8年間で約1.8倍

→ さまざまな分野・異業種からの採用とインクルージョン

>> キャリア採用の推進

イノベーション・付加価値創出につなげるため、キャリア採用(中途採用)においてはさまざまな分野・業種からの人材を積極的に採用しています。図Aで2022～2025年度のキャリア採用社員の前職を業種別で表しています。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イノベーション推進に向けたDXの深化のために、キャリア採用において、IT系のエキスパート職の採用を実施しています。また、業務や技術の高度化に対応し、安定的に業務遂行できるよう、高い専門性を持つ人材を確保・育成するために、2024年度からは建設技術系、2025年度からは経理系のエキスパート人材の採用を開始しました。

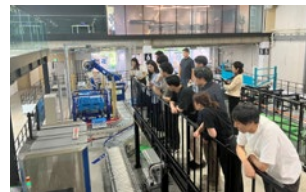
加えて、少人数制の対面型会社紹介イベントの開催や外部イベントへの積極的な登壇を通じて、外部への情報発信を強化しており、候補者が入社前に当社理解を深める機会の拡充を図っています。

>> インクルージョン施策の拡充

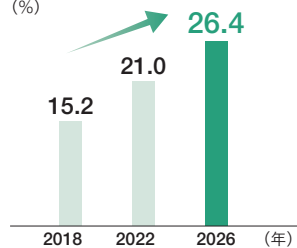
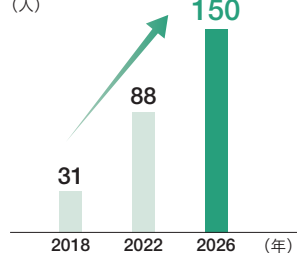
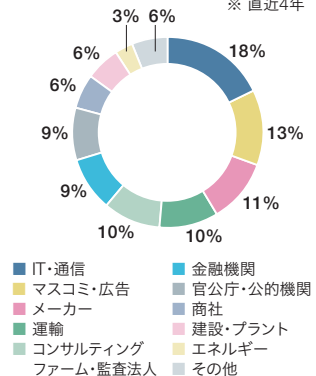
多様なバックグラウンドを持ったキャリア入社社員が個々の経験・能力に基づき、独自性を発揮し当社で活躍できるよう、各種施策の拡充にも取り組んでいます。

キャリア入社社員向け各種施策例

- 自己の振り返りと目標設定および当社主要プロジェクトを実査する2日間のオンボーディング研修
- 同期入社社員の紹介
- キャリア入社社員同士のつながり醸成・社内ネットワーク形成を支援するためのメンター制度
- 入社後1年間、所属長との1on1ミーティングを月1回実施
- 業務負荷や心の状態を把握するサーベイを毎月実施
- 会長との懇談会(三井不動産グループのDNA伝達)



オンボーディング研修実査ツアー

<正社員における
キャリア採用割合> ※ 4月1日時点
(%)<エキスパート職掌の
在籍人数の推移> ※ 4月時点
(人)<図A: キャリア採用者の出身業種>
※ 直近4年<各種エキスパート職掌採用開始
年度(募集開始年度)>

2017年度	IT系
2024年度	建設技術系
2025年度	経理系

マネジメントメッセージ

1 三井不動産の価値創造

2 価値創造に向けた戦略

3 戦略を支えるインフラ

4 事業別戦略

5 Appendix

PICK UP

CEOメッセージ

CFOメッセージ

社外取締役座談会

人材戦略

DX戦略

サステナビリティ戦略

③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型組織への深化

イノベーションや付加価値創出のためには、三井不動産グループ全体がOne Teamとなり連携を行っていくことが重要と考えています。

→ 三井不動産グループの価値観を組織全体に浸透

グループ全体がOne Team型組織へ深化するためには、社員一人ひとりが三井不動産グループの経営戦略や「徹底的な顧客志向」「個よりチームの成果を重要視」といった大切にしている価値観を理解したうえで、高いモチベーションで業務に取り組むことが重要だと考えています。そのため、社長や経営層と社員との対話機会創出や、経営層からのメッセージ発信等に取り組んでいます。

事例1：代表取締役社長 植田俊から三井不動産グループ社員全員へメッセージを発信

三井不動産代表取締役社長 植田俊とグループ各社社長からグループ全社員に対し、「& INNOVATION 2030」の実現に向けたメッセージを発信しました。「当社グループの価値創造の源泉は『人材』であり、創出した付加価値を最大化させるには『個の力を磨いてチームの推進力にする』ことが重要だ。」と三井不動産グループが大切にしている価値観やOne Teamとなることの重要性をあらためて共有しました。



事例2：取締役 徳田誠による三井不動産グループ社員への講演

2025年度より、グループ各社の経営層が自身の経験を交えながら、D&IやOne Teamについてグループ社員へ語る講演を開始しました。初回は三井不動産取締役、専務執行役員である徳田誠（現在は取締役 副社長執行役員）が登壇し、対面・オンライン合計で約400名の参加がありました。多様なメンバーと協働・連携しながらプロジェクトを推進した経験や、その際の行動・心構え、One Teamとなるためにさまざまな立場のメンバーが一人ひとり取り組むべきことについて講演を行いました。今後もグループ各社の経営層による講演を通じて、グループ全体がOne Teamとなる取り組みを継続していきます。

参加者の声

- 経営層の経験を直接聞ける機会は貴重で興味深かった
- チーム全員が同じ景色を見ることの重要性を再認識できた
- グループの一員としての責任を再認識してモチベーション向上につながった



→ グループの力の結集

多様な人材の活躍を支え、グループの力を結集させるため、グループ一体でさまざまな取り組みを行っています。例えば、グループ横断でのD&I・女性活躍推進や、研修等を通じたグループ間の人材交流を行っています。

事例1：グループ横断のD&I・女性活躍推進体制

グループ一体で多様な人材が活躍できる環境を実現するため、グループ共通での定量目標設定やD&Iに関するアンケートの実施により、グループ全体で現状把握や進捗管理をしながら、取り組みを進めています。

取り組み例

- グループ各社の部長間・担当者間での情報共有の場の設置
- グループ各社の社長を集め、活動・成果を報告し、議論できる場を設置

事例2：「つながる・成長するプロジェクト」

D&I・女性活躍推進のグループ共通施策として、2022年度より開始した三井不動産グループ合同の研修や交流会を実施する「つながる・成長するプロジェクト」に累計12,000人以上が参加しています。スキルや能力の獲得に加え、グループ合同で実施することにより、会社を越えたグループ社員間のつながりや業務での連携のきっかけ、多様なロールモデルを見付ける機会となっています。

プロジェクト活動の一例

- 三井不動産グループ社員必修D&I e-learning
- グループの管理職手前ゼミ、若手ゼミ
- 女性管理職フォーラム（管理職の視座獲得、女性管理職同士のネットワーキング）
- スポット研修・交流会（女性特有の健康課題セミナー、育児相談会など）



女性若手社員向けゼミ型プログラム



育児相談会

PICK UP

CEOメッセージ

CFOメッセージ

社外取締役座談会

人材戦略

DX戦略

サステナビリティ戦略

人材戦略

→ すべての従業員が「自分らしさ」と「最大限の力」を発揮できる組織環境の整備

多様な人材の視点を取り入れることで、付加価値やイノベーションの創出につなげるため、多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材が、最大限の力を発揮できる組織環境を整えています。

>> 女性活躍をはじめとするエクイティの推進

エクイティとは、一人ひとりの違いや状況に配慮した支援が施され、個々人が公平になる機会・環境を得ている状態を指します。当社はエクイティの推進の取り組みとして、各種制度の整備に加え、研修等での理解促進・風土醸成に取り組んでいます。

事例1：ジェンダーギャップの解消（女性活躍推進）

当社では、D&Iの重要テーマの一つとして女性活躍推進を位置付け、意思決定層における女性比率の向上を目指しています。その実現に向け、女性社員が長期的に活躍し続けられる組織づくりについて、以下の2軸を重視し、取り組みを進めています。社長を責任者とし、経営トップのコミットメントのもと、取締役会や経営層が出席する会議体においてD&I・女性活躍推進に関するKPIや施策の進捗確認・議論を行い、取り組みの推進およびモニタリングを実施しています。

<当社グループの女性活躍推進における2軸>

①性別を問わず多様なライフスタイルや価値観を尊重し合い、長く働き続けられる環境整備

取り組み例

- 組織長対象の心理的安全性研修
- 毎年実施の人事部員による全社員との面談、D&Iアンケート等を通じ、社員の状況や要望を把握し、さまざまな制度・環境を整備
- 女性特有の健康課題の予防や治療を行うためにオンラインで健康チェックやピル、漢方の処方を受けられるサービスを導入

②組織の意識改革ならびに本人のモチベーション向上・キャリア形成支援

取り組み例

- 女性管理職対象のメンター制度で活躍を支援
- 各本部・部門で女性管理職手前層への育成計画を策定し、組織的に育成

詳しくはこちら <https://www.women.mitsufudosan.co.jp/>

事例2：育児との両立（男性育休・子育て）

性別を問わない仕事と育児等との両立のため、フォローし合う風土醸成に取り組んでいます。

取り組み例

- 産婦人科医を講師に招いた、経営層向けの勉強会や社員向けのセミナー
- 男性育休復帰者と、その上長に向けた必修研修



グループ合同でのワーキングファザー座談会

事例3：障がい者の支援・活躍推進

取り組み例

- 当社の人事部内に、知的障がい者および専任の指導員等から構成される「チャレンジドセンター」、身体障がい者がヘルスキーパーを務める「リフレ」を設置
- 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SUPERYARD株式会社を、株式会社博報堂と連携し設立。当社においても精神障がい者のスタッフが安定した活躍を見せており、今後も拡大見込み
- グループ各社の障がい者雇用担当が定期的に集まり、好事例の共有等を実施

事例4：LGBTQ+に関する取り組み

当社は、多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材が、それぞれの持てる力を最大限に発揮できる組織づくりをグループ体となって進めていくなかで、LGBTQ+に関する各種制度・体制整備や研修等での理解促進・風土醸成に取り組んでいます。

取り組み例

- 性別に関わらず、所定の手続きを経て会社が認めれば婚姻として扱い、各種制度が適用される
- 社内にLGBTQ+についての相談窓口を設置
- LGBTQ+に関する基礎知識や当社の関連制度についてまとめたLGBTQ+ハンドブックを社内で公開
- LGBTQ+への理解を広めることを目的としたLGBTQ+トークイベントを他社と共同開催



当社オフィスビルテナントの5社共催でLGBTQ+への理解を広めるイベントを開催

>> 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のための取り組み例

- 全社員対象リモートワーク制度、スーパーフレックス制度
- 有給休暇取得日数の目標や休暇取得推奨日を設定

仕事とプライベートとの両立支援の取り組み例

- 事業所内保育所、ベビーシッター・家事代行費用等の補助制度
- 男性の出生時育児休業の100%有給化
- 介護コンサルティング制度・介護費用補助制度

マネジメントメッセージ

1 三井不動産の価値創造

2 価値創造に向けた戦略

3 戦略を支えるインフラ

4 事業別戦略

5 Appendix

PICK UP

CEOメッセージ

CFOメッセージ

社外取締役座談会

人材戦略

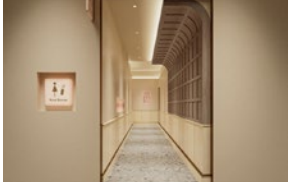
DX戦略

サステナビリティ戦略

人材戦略

TOPICS D&I推進による主な成果

当社グループ一体でのD&I推進は、グループ全体の業務改革や認め合う風土醸成、エンゲージメント向上等に寄与しています。また、多様な顧客やライフスタイルをサポートするサービス創出や各種外部認定への選定など、社会的評価の向上にもつながっています。

直接的成果（財務的価値）	社内インパクト	社外インパクト
	プロセス・イノベーション 組織としての生産性・業務改革	プロダクト・イノベーション 商品・サービスの開発、イノベーション
	お客様の満足度を維持しながら、多様な人材が活躍できる環境整備へ 一部住宅販売センターの 日曜定休日 住宅販売手法の 新たなスタイルを導入 × 販売現場のデジタル化 デジタル化による お客様の利便性向上 DX推進による働き方改革により業務時間を削減 システム刷新による業務効率化時間^{※1} 約90.3万時間 約470人分^{※2} ※1 計画金額（イニシャル+5年ランニング）1億円以上の案件について、稼働後6カ月以降の実績測定値を2018年4月～2024年3月に稼働したシステムを対象に集計 ※2 年間1,920時間/人換算(8時間/日×20日/月×12カ月)	SUPERYARD 精神障がい者の雇用拡大とキャリアアップを支援する会社「SUPERYARD」 ・オフィス事業でのテナント向けのさまざまなD&I企画提供 ・ららぽーと横浜リニューアル時に多様なニーズに応える館内環境へアップデート  生理痛ワークショップの様子  女性・ママにやさしい高機能トイレにアップデート
間接的成果（非財務的価値）	職場内の効果	外的評価の向上
	認め合う風土、職場環境改善、社員の成長、エンゲージメント向上 当社で働くことを誇りに思う 94% 社員の90%以上が当社で働くことを誇りに思うと回答（単体）  グループ合同研修により グループ間の交流・理解促進 (2022年度より累計12,000人以上参加) 離職率 1.28% 離職率は1%程度と低水準（単体・正社員）	顧客満足、市場評価の向上、優秀な人材獲得  女性活躍に優れた企業を選定する「なでしこ銘柄」に5年連続で選定  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」に認定  女性活躍推進を積極的に取り組んでいる企業として「えるぼし認定」取得（グループ複数社が取得、当社単体は2段階目）  LGBTQ+に関する取り組み評価制度である「PRIDE指標2025」*にて最高評価であるゴールド認定を受賞

→ 健康経営

多様な人材が最大限力を発揮できる組織づくりのため、「社員一人ひとりの健康と安全」を経営課題と捉えています。代表取締役社長が責任者となって、社員がそれぞれのライフスタイルに応じ、生き活きと働くことのできる職場環境を整備し、社員の健康保持・増進に積極的に取り組んでいることに加え、社外のビジネスパートナーへも健康経営の普及・拡大等を推進することで、社会課題の解決に貢献しています。

こうした取り組みが評価され、健康経営に特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）」にも10年連続で認定されています。



取り組みの一例

- ・人事部員による全社員への個別面談で健康状態等把握
- ・社員と配偶者への人間ドック等の受診費用補助や、婦人科がん検診、男性の前立腺がん検査の費用補助
- ・企業の健康経営支援サービスとして当社が提供する「&well」による健康増進イベント・セミナー・歩数対抗戦・コラム配信等を実施
- ・社員の健診データ・健康活動データの分析を通じて、経営課題の抽出や健康経営のPDCAを推進



健康促進イベント「&BIZ Well-beingフェス」

※「PRIDE指標」は、LGBTQ+など性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するためにwork with Prideが2016年に策定した日本で初めてとなるLGBTQ+に関する企業・団体等の取り組みの評価指標

マネジメントメッセージ

1 三井不動産の価値創造

2 価値創造に向けた戦略

3 戦略を支えるインフラ

4 事業別戦略

5 Appendix

PICK UP

CEOメッセージ

CFOメッセージ

社外取締役座談会

人材戦略

DX戦略

サステナビリティ戦略