

## ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言および取り組み方針を策定 2030年に三井不動産の女性管理職比率を2021年比3倍超へ

三井不動産株式会社(所在:東京都中央区、代表取締役社長 菟田正信)は、不動産デベロッパーとして新しい価値を創造し続けるための原動力は人材という資産であると考えており、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営戦略の一つと位置付けています。今般、ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言および取り組み方針を策定し、女性活躍推進を重要なテーマと位置付け、グループとして定量目標および定性的な活動計画を定めたことをお知らせします。様々な施策を講じ、グループ一体となって推進しています。

### 本リリースのポイント

1. ダイバーシティ&インクルージョンの重要テーマと位置付ける女性活躍推進について、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、グループ一体となって推進  
三井不動産の女性管理職比率を2021年比の3倍超となる20%へ
2. 三井不動産グループのダイバーシティ&インクルージョン推進宣言および取り組み方針策定
3. 「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」に4年連続で選定

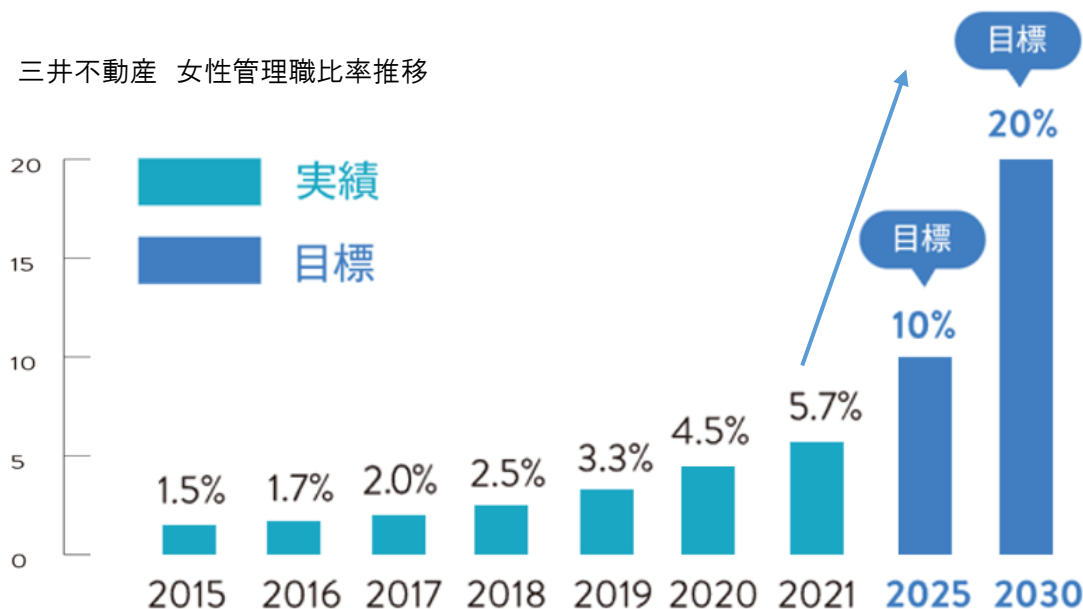
### ■女性活躍に関する定量目標

女性管理職比率を始めとした指標についてグループ各社で目標を設定し、進捗を管理しています。また、女性活躍推進におけるモデル会社(サンライフ・クリエイション株式会社、三井不動産商業マネジメント株式会社、株式会社三井不動産ホテルマネジメント)を指定し、好事例を共有することでグループ全体の取り組みを加速させます。

<定量目標(三井不動産単体)>

	女性管理職比率	女性採用比率	育児休業復帰率	有給休暇取得
三井不動産(単体)	2025年 10% 2030年 20%	40%	100%	14日

三井不動産 女性管理職比率推移



<定量目標(女性活躍推進におけるモデル会社)>

	女性管理職比率	女性採用比率	育児休業復帰率	有給休暇取得
サンライフ・ クリエイション	— (2020 年度実績 70.6%)	— (2020 年度実績 82%)	100%	取得率 70%
三井不動産 商業マネジメント	2025 年度 20% 2030 年度 25%	— (2020 年度実績 58%)		取得率 80%
三井不動産 ホテルマネジメント	2025 年度 15% 2030 年度 20%	— (2020 年度実績 60%)		取得率 70%

■女性活躍に関する定性的な活動計画

ダイバーシティ&インクルージョンを推進するうえで、特に重点課題と位置付ける女性活躍においては、以下の2つの軸を重視し、これらを達成するために8つの施策を策定し、グループ一体となって取り組んでいます。

1. 性別に関わらず育児・介護等を含め多様なライフスタイルや価値観を尊重し合い、長く働き続けられる環境整備


- ①組織・上司の意識改革(アンコンシャスバイアス研修等)
- ②育児・介護との両立支援(制度拡充・徹底、研修実施、男性育児参画促進等)
- ③リターンエントリー制度
- ④職種・職域に応じた柔軟な勤務形態

2. 女性活躍を推進する上での組織の意識改革ならびに本人のモチベーション向上・キャリア形成支援

- ⑤組織・上司の意識改革(D&I研修等)
- ⑥女性従業者へのメンター・スポンサー制度
- ⑦女性活躍推進ワーキンググループ組成
- ⑧社内での交流促進イベント

## ■三井不動産グループのダイバーシティ&インクルージョン推進宣言および取り組み方針

### 《ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言》

当社グループが経営理念として掲げる「」は、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」を象徴しています。

不動産デベロッパーとして新しい価値を創造し続けるための原動力は人材という資産と考えており、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営戦略の一つと位置付け、多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材が、それぞれの持てる力を最大限に発揮するための組織づくりをグループ一体となって進めています。

### 《ダイバーシティ&インクルージョン取り組み方針》

多様なスキル・経験・価値観を持った意欲と能力のある従業員が、人種・国籍・宗教・性別・年齢・障がいの有無・性自認・性的指向などに関わらず公正に評価され、従業員一人ひとりがお互いを認め合い、個々の能力を最大限発揮できる職場環境にするために、働き方改革の推進や人事制度の充実等により、組織の生産性向上や従業員のワークライフバランスの支援に努めています。特に、女性活躍推進を重要なテーマと位置づけており、グループとして定量目標および定性的な活動計画を定めたうえで、様々な施策を講じ、グループ一体となって推進しています。

三井不動産グループの女性活躍推進については、下記リンク先も合わせてご参照ください。

<https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/hrm/women/>



三井不動産グループの  
女性活躍推進の取り組み

Diversity & Inclusion  
at Mitsui Fudosan Group

ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言

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

Diversity & Inclusion

## ■「MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)」に 4 年連続で選定

当社は、これまで女性活躍推進に取り組んでおり、性別多様性に優れた企業で構成される株価指数「MSCI 日本株女性活躍指数」の構成銘柄に 4 年連続で選定されています。

## ■「MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)」について

「MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)」は、MSCI 社(米国)が開発した株価指数で、女性の雇用や管理職の割合、ダイバーシティへの取り組みなど「女性活躍推進法」に基づく開示情報をもとに、性別多様性に優れ、長期的に持続可能な成長が見込める企業を構成銘柄に選定するものです。本指数は、企業の ESG の取り組みを注視する世界中の投資家から重要な投資判断基準として活用されています。日本の公的年金積立金を管理・運用する年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)も、ESG 投資の運用にあたっての投資判断基準の一つとして採用しています。

当社は、GPIF が投資判断基準として採用する指数の「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」、「S&P/JPX カーボンエフィシエント指数」「FTSE Blossom Japan Index」にも選定されており、GPIF 採用の4指数全てに選定されています。

<MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)のロゴマーク>

**2021** CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)

三井不動産株式会社の MSCI インデックスへの組み入れや、MSCI ロゴ・商標・サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCI またはその関係会社による三井不動産株式会社への後援、保証、販売促進ではありません。MSCI および MSCI インデックスの名称とロゴは、MSCI またはその関係会社の商標またはサービスマークです。

MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)

<https://www.msci.com/msci-japan-empowering-women-index-jp>

## ■三井不動産グループの SDGs への貢献について

[https://www.mitsufudosan.co.jp/corporate/esg\\_csr/](https://www.mitsufudosan.co.jp/corporate/esg_csr/)

三井不動産グループは、「共生・共存」「多様な価値観の連繋」「持続可能な社会の実現」の理念のもと、人と地球がともに豊かになる社会を目指し、環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)を意識した事業推進、すなわち ESG 経営を推進しております。当社グループの ESG 経営をさらに加速させていくことで、日本政府が提唱する「Society 5.0」の実現や、「SDGs」の達成に大きく貢献できるものと考えています。

\*なお、本リリースの取り組みは、SDGs(持続可能な開発目標)における2つの目標に貢献しています。

目標5 ジェンダー平等を実現しよう

目標8 働きがいも経済成長も

