

社会への主な取り組み

サプライチェーンマネジメント



主な取り組みの詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.mitsuifudosan.co.jp/esg_csr/society/04.html

三井不動産グループ 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.法令等の遵守 | 6.品質の確保 |
| 2.事業活動における人権尊重 | 7.環境への配慮 |
| 3.労働に係る人権尊重 | 8.情報セキュリティ |
| 4.安全で健康的な労働環境 | 9.危機管理・事業継続計画 |
| 5.企業倫理の確立 | |

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等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。

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

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

■ 調査実施先・実施時期

- 2021年度：大手ゼネコン6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

■ 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

社会への主な取り組み

人権への取り組み

主な取り組みの詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.mitsui-fudosan.co.jp/esg_csr/society/03.html

取り組み方針

三井不動産グループでは、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。

人権に関する基本的な考え方

当社グループは、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。

- (1) 人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がい、性的指向などに基づくあらゆる差別を排除します。
- (2) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントを含む一切のハラスメントを容認しません。
- (3) 「児童労働」「強制労働」を認めません。
- (4) 「結社の自由」「団体交渉の権利」を尊重します。

また、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において定められた労働に関する基本的権利を支持、尊重しています。さらに国際的に認められた基本的人権が認められない国・地域においても、基本的人権を尊重するための方法を追求していきます。

人権啓発への取り組み

人権に関する社員行動基準を設け、社内に「公正採用選考人権啓発推進委員会」を、グループ各社との間で「公正採用選考人権啓発連絡会議」を組織し、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以下の手順にて実行しました。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は、弁護士の佐藤暁子氏にも意見をいただきました。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。

重要な人権インパクトの抽出は、事業ごとに、当社活動や取引が引き起こしうるステークホルダーと、人権への負の影響を洗い出したうえで（全202項目）、国連指導原則が求める「人権におよぼす深刻度」等の観点から、当社特有の「重要な人権課題（人権インパクト）」を絞り込みました（全42項目）。

人権インパクトの評価手順



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	請負等
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組状況の調査

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。

人権インパクトの特定のためのステークホルダー・エンゲージメント（2020年10月26日、2021年8月2日実施）

人権インパクトの特定のため、弁護士の佐藤暁子氏にご意見をいただき、グループ人権方針の策定、サステナブル調達基準の改訂、人権デューデリジェンスの実施等にあたり、いただいた意見は可能な限り反映しています。今後も「ビジネスと人権」への取り組みの推進過程で折に触れ意見をいただく予定です。

こと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、日本国内の外国人労働者の課題解決を図るため多様なステークホルダーにより2020年1月に設立された「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」の会員であり、JP-MIRAIが2022年5月より開始した「外国人労働者相談・救済パイロット事業」に参画しております（当社を含め民間企業8社が参画）。この事業は、外国人労働者に対する情報提供から多言語相談窓口、独立性・中立性の高い紛争解決までの一貫したメカニズムおよび人権リスク情報の企業へのフィードバックをパッケージ化した、日本初の取り組みとなります。具体的には、JP-MIRAIが参加企業の外国人労働者に対して「①日

本で就労するにあたり有用な情報提供を行うポータルサイトの開設」、「②母国語を使えることで心理的なハードルが下がる相談窓口の開設」、「③自力で解決が難しい問題に対処する伴走支援」、「④雇用者と紛争になった場合の法定外紛争解決メカニズム利用」を提供するとともに、サービス提供において収集したデータから外国人労働者の抱える課題を分析します。当社はJP-MIRAIからフィードバックされた外国人労働者に関する人権侵害のリスク情報を活用し、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まいります。