

2025年度以降の三井不動産グループのD&I取組み方針

- ・三井不動産グループは、産業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いう考えのもと、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進を重要な経営戦略の一つと位置付け、グループ一体となって取り組んでいます。
- ・今般、新たな[グループ長期経営方針「& INNOVATION 2030」](#)とその実現に向けたグループ人材戦略を踏まえ、2025年度以降のD&I取組み方針を取りまとめました。
- ・方針のなかで、D&Iの役割を①②③と定めています。今後、この3つを中心に、一層、グループ一体でのD&I推進に取り組めます。

長期経営方針「& INNOVATION 2030」で掲げているグループ人材戦略

「ありたい姿」の実現に向け、更に進化した産業デベロッパーへ

価値創造の源泉である「人材力」の底上げ

- タレントマネジメント
- エンゲージメントを更に強化
- 教育投資の強化

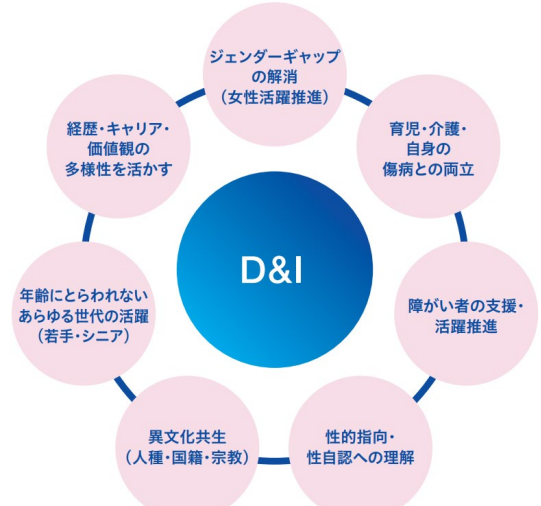
イノベーションを加速させる人材・知見の積極的な獲得

- 様々な分野・異業種からの採用を推進
- インクルージョン施策の拡充
- 研修強化、新領域教育

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

- 「徹底的な顧客志向」「個よりもチームの成果」の価値観をグループ全体に浸透
- グループ間戦略的人材交流の強化
- グループ一体となった従業員還元拡充
- 健康経営、女性活躍推進等のD&Iのグループ体系的な推進

2025年度以降の三井不動産グループのD&I取組み方針

D&Iの役割	考え方	施策例
① グループ全体を スコープとした One Team型組織 への深化	グループ全体がOne Teamとなるには、三井不動産グループが大切にしている「徹底的な顧客志向」「個よりチームの成果を重要視」などの価値観のさらなる浸透が必要。	➢ 経営層などがD&Iの重要性を語るグループ全社員向けの講演 ➢ グループ合同での研修実施でグループ間の人材交流・連携を促進 ➢ グループ全社員必修のD&I e-learning
② 全ての従業員が 「自分らしさ」と 「最大限の力」を 発揮	グループ全体でOne Teamとなることを目指しつつ、多様な人材が活躍可能な職場環境整備や仕組みの充実を進める。	➢ 心理的安全性のある職場づくりや、個性を活かすマネジメントを学ぶ管理職向け研修 ➢ 仕事とプライベートとの両立に向けた労働時間削減やチームでフォローしあう風土醸成の取り組み
③ 女性活躍を 始めとする エクイティ(*)の 推進	女性活躍推進を重要テーマとして継続しつつ、多様な人材の活躍のための各種制度整備や研修等での理解促進・風土醸成を進める。 【多様な人材活躍のための取組みテーマ例】 	➢ グループ女性社員同士の交流会により所属や年代を超えたつながり醸成・先輩女性社員の話を聞くことでのロールモデルの具現化 ➢ 若手社員が自職場の課題解決に取り組むなかで、D&Iや自身のキャリア形成について学び・考えるゼミ型プログラム ➢ キャリア社員オンボーディング研修の拡充 ➢ 男性の育休取得推進のための環境整備 ➢ 育児座談会や介護セミナーの実施 ➢ 男性の育休・子育てや、女性特有の健康課題、LGBTQ+等の多様なテーマの研修やe-learning

(*)エクイティ：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