

企業名：三井不動産株式会社

レポート名：三井不動産 統合報告書

1. この会社が目指す姿が理解できるか

統合報告書では、長期経営方針として「VISION 2025」というものが設定されており、「街づくりを通して、持続可能な社会の構築を実現」、「テクノロジーを活用し、不動産業そのものをイノベーション」、「グローバルカンパニーへの進化」の3つが挙げられていた。ただこれは具体的にどういうことなのかわかりづらかったのもう少し読み込むと、脱炭素や多様なバックグラウンドを持つ人材の登用、成長性と収益性の向上などがあった。中でも脱炭素や都市の緑を増やすなど、環境に配慮することに字数が割かれており、重点を置いていると思われる。ただ温室効果ガス排出量を2050年までにネットゼロにし、事業活動で使う電力の再生可能エネルギー割合を2050年までに100%にするという目標が掲げられており、これは高すぎるのではないかと感じた。具体的な手法は書かれていたものの、やはり説得力に欠けるように見える。一方で女性管理職の割合を2030年までに20%にするとも述べていたが、これは低すぎると思った。もちろん社内事情を考慮して議論した上での数字だとは思いますが、女性の活躍も目標に含めるのであればもう少し高い数字が欲しいと感じた。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

報告書内では、オフィス、商業施設、物流施設、住宅、ホテル・リゾートの各面において競争優位性がそれぞれ書かれていたが、全体的に提供数の多さを売りにしていた。確かに三井不動産といえばCMでもよく聞く大企業であり、その業界シェアは大きいように感じられる。しかし、それ以外の競争優位性とはいうとあまり明確でなかった。三井の名を関する企業である以上、様々な同系列に属する他社との交流等もあったのだが、そういった要素は、自身のグループに置かれているもの以外は読み取れなかった。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

競争優位性の持続性に関しては、記載がややわかりにくかった。不動産の提供量の推移を示したグラフもあり、安定して成長しているため持続性はあるのだろうと思えたが、その前後でもほかのデータが書かれていて数字や画像が密集しており、少し見づらく感じた。また、これを支えるものが何かという記載もなかった。なぜ安定して成長できているのか、知名度やサービス内容など具体的に何が利用者の心に刺さっているのかを知りたいと思った。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

三井不動産では人材育成のために「4つの人材育成の機会」を設けており、具体的内容とし

では「①OJT、②本人と人事部による毎年の面談、③ジョブローテーション、④研修プログラム」というものがある。報告書内ではこのそれぞれについて軽く説明しかなく、研修については別で触れられている部分もあったが、そのほかについては抽象的なままだった。プロフェッショナルな知識や専門性を高めることができるとは書かれているものの、不動産業界にも三井不動産にも詳しくない身からすると具体的にどのような分野のことなのかがわからなかった。一方研修に関しては、入社研修などで贈賄防止や情報セキュリティに関することを行うと明記されており、そういった知識を身につけられるのだろうというのがわかりやすかった。また 1 ブロックを使って社員の健康に気を使っているというのをアピールしており、心身の機能を損なうというのはそこまで心配しなくてもよさそうだと感じた。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

将来性に関しては、目標とする数字がキリの良いインパクトの大きいものにすぎすぎている感じがあたり、逆にインパクトが足りなかったりしているのも、再検討してもらいたい。また、目指す姿自体はわかるのだが記載箇所が様々な場所に散らばっていたので、まとめて書いてあると読み手としてはありがたかった。競争優位性に関しては、他の三井の企業との交流をアピールして不動産に限らず様々な分野に貢献しているといったことが書かれているとよいと思う。また、不動産の提供量が大きいのはわかったが、それがどれくらいすごいことなのかがあまり把握できなかったのも、他企業との比較や具体的な業界シェアを記すなど、もうひと要素ほしいと感じた。持続性では、上で指摘した安定した成長の基盤に加えて、コロナウイルスの影響やそこから脱出する展望などが一緒に書かれているとより持続性を具体的に伝えることができると思われる。また、数字や図が密集していて読みづらかったのも、もう少し間隔をあけるなど配置を変えてほしい。文字数が多くなる統合報告書で文字以外の要素は目につきやすいので、その長所を生かせるように読みやすい配置をするべきだ。人的資本の価値向上に関しては、「4 つの人材育成の機会」のそれぞれの具体的内容を書いたほうが良いだろう。OJT やジョブローテーションなどはそこまで聞きなれた単語ではないと思うので、特に企業経営に詳しくない就活生や転職先を探している人が気にする項目であることを考えると詳しい解説があったほうが親切で好印象を与えられると思う。