

## ESGに関する取り組み



社 会

# 人財育成戦略



人財に対する考え方



研修プログラム



パフォーマンス評価



資格取得状況



研修等の受講実績



インターンシップ



## 人財に対する考え方

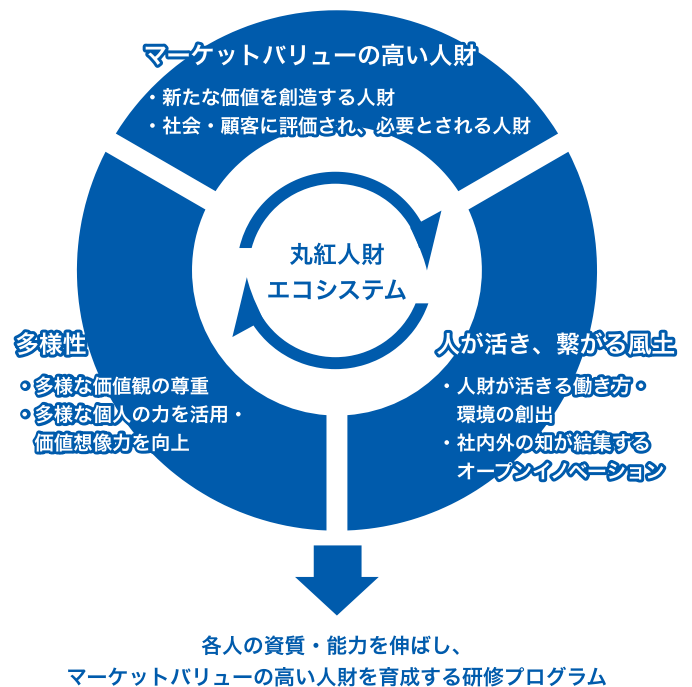
UURの資産運用会社であるJRAは、スポンサーである丸紅グループが、人こそ「財（たから）」であるという考えに基づき策定した「グループ人財戦略」に賛同し、社員一人ひとりが新たな価値創造を推進する『人財エコシステム』の形成を目指しています。

『人財エコシステム』とは、「マーケットバリューの高い人財」・「多様性」・「人が活き・繋がる風土」をキーワードとし、「マーケットバリューの高い人財」が価値創造を牽引し、人財の「多様性」を活かすことが価値創造力を高め、「人が活き・繋がる風土」が社内外の知を結集させ、オープンイノベーションを生み出していく体系です。

JRAでは、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い専門性を持って仕事に取り組むことができるよう、それぞれの資質・能力を伸ばす従業員研修プログラムを提供しています。

丸紅グループの『人財エコシステム』の詳細については下記をご参照ください。

➤ [丸紅グループの人財マネジメント](#)



## 資格取得状況

J-REITの運用では、金融と不動産の知識が高度に結合したノウハウが不可欠です。JRAはより高い成果を創出するために、各分野において高度な知識・経験を有する人材を確保しています。具体的な取り組み・体制は下記の通りです。

- 全従業員（契約社員等を含む）を対象に、必要と判断される資格に対して、その取得費用及び登録・維持費用について全額を負担する制度を用意しています。
- UURの資産規模拡大に伴う業務量を勘案の上、採用計画を策定しています。
- 増員や欠員補充の際は、外部からの採用と併せて、スポンサーである丸紅株式会社及びそのグループ会社より、不動産売買、賃貸管理、財務運営等の経験が豊富な人材の供給を受けています。
- ローテーションの一環として丸紅のグループ各社と従業員の相互派遣をすることにより、JRAの潜在的な増員ニーズに対応できる人材を丸紅グループ内にプールしています。

### 保有資格の例

不動産、建築	会計、ファイナンス、その他
<ul style="list-style-type: none"><li>• 宅地建物取引士</li><li>• 不動産鑑定士</li><li>• 一級建築士</li><li>• 二級建築士</li><li>• 建築・設備総合管理士</li><li>• 建築積算士</li><li>• 建築物環境衛生管理技術者</li><li>• 認定ファシリティマネジャー</li><li>• ビル経営管理士</li><li>• 管理業務主任者</li><li>• CASBEE不動産評価員</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 弁護士</li><li>• 不動産証券化協会認定マスター</li><li>• 公認内部監査人</li></ul>

注： 2023年3月末時点

### 主要資格取得割合

- 宅地建物取引士：43.0%
- 不動産証券化協会認定マスター：19.8%

注： 2023年3月末時点の常勤従業員数に対する割合。

# 研修プログラム

下表のとおり、JRAでは、全従業員（契約社員等を含む）を対象に、それぞれの職種・職責に応じて体系的に受講すべき様々なプログラムを用意しており、スキルアップやキャリアアップをサポートしています。

また、より専門的なスキルアッププログラムとして、外部専門家による不動産の基礎知識習得プログラム、不動産調査や不動産取引の実践的プログラムを採用しています。コンプライアンスに関するプログラムとしては、外部の専門家をJRAに招き、全従業員（契約社員等を含む）を対象に、法令順守・社会規範尊重の徹底、利益相反の防止等について集中研修を年に一度実施しています。

プログラム	ビジネススキル							リーダーシップ マネジメント					セレクション プログラム			個のキャ リア支援		共有すべき知見								
	経営戦略 研修	ラテラル シンキング 研修	クリティカル シンキング 研修	ロジカル シンキング 研修	プレゼン テーション 研修	タイム マネジメント 研修	ネゴシエ ーション 研修	調整力発 揮研修	問題解決 研修	語学研 修	新任管理 職研修	昇格時研 修	職群転換 時研修	ブレイン ディング マネー ジャー 研修	リーダ ーシッ プ研 修	メン タル ヘル ス・マ ネジ メン ト 研 修	不動 産ビ ジ ネ ス 研 修	不動 産証 券化 の基 礎知 識研 修	I Tス キ ル 研 修	キャ リア ア デ ザ イ ン 研 修	新入 社員 研 修	コン プ ラ イ ア ン ス 研 修	全 社 員 研 修	情 報 セ キ ユ リ テ イ 研 修	メン タル ヘル ス 研 修	
総合職 (管理職)	■	■							■						■			■	■		■	■	■	■	■	■
部長										■	■															
副部長																										
総合職 (非管理職)			■				■						■			■										
一般職 (非管理職)			■	■	■	■	■					■				■										
新入社員			■	■	■	■	■									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

## 研修等の受講実績

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
従業員一人あたりの平均研修受講時間（4-3月）	7.8時間	11.7時間	13.3時間	13.1時間	6.0時間	12.5時間	12.8時間
職業上の研修を受けた従業員の割合（1-12月）	88.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
サステナビリティに焦点を当てた研修を受けた従業員の割合（1-12月）	32.5%	40.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## パフォーマンス評価

UURの資産運用会社であるJRAでは、全従業員（契約社員等を含む）を対象として、パフォーマンス評価及びレビューを実施しています。

時代の変化を先取りする人材が求められているとの考えから、JRAでは、従来の目標設定に加え、新しい分野にチャレンジする社員ほど評価されるような制度や文化が根付くことを目指し、2020年に人事評価制度の改定を行いました。

全従業員は、1年に1度、会社や所属組織の目標に基づき目標を設定し、上長との面談を通じて、目指す目標や対応すべき課題等、活動の方向性を確認します。期中に実施する中間面談では、目標の進捗確認や軌道修正を行います。期末に実施するフィードバック面談では、年間業務の総括や目標、プロセスに対する達成度の確認や評価結果のフィードバック、翌期以降の活動や今後のキャリア形成などについて確認を行います。

このように、上長と各従業員が年間を通じて複数回の面談を行うことで、双方の納得度を高め、自己反省や相互理解を通じた意識改革を促す人材育成へと繋がる制度運用に努めています。

評価は、成果評価と行動評価から成り立っており、成果評価は目標及び達成プロセスの達成度を評価します。行動評価では、等級役割に応じて求められる行動に対し、その行動が発揮されたかを基に評価し、成果評価・行動評価共に評価の最終決定までに複数の評価者が評価を行うことで客観性や公平性を確保しています。

以上の手続きに基づき確定した評価結果は、従業員の報酬額に反映しています。さらに部署異動や出向により多様な経験をする機会を提供し、各従業員がキャリアプランを持ち、社外でも通用する力をつけることを促しています。

# インターンシップ

---

JRAでは、学生の職業選択や適性を見極めるべく、インターンを受け入れ、学生に対してJ-REIT業界での就業機会を提供しています。

2018年度は経営学部在籍の大学生1名を受け入れ、UURが保有する商業施設、オフィス、ホテルの現場において、運営や環境認証のための建物実査を経験する機会を提供しました。



Luz湘南辻堂にて  
右端がインターン

# 多様性と包摂性・ウェルネスの推進

人権尊重と良好な労働環境の形成に向けて



エンゲージメント調査（従業員満足度調査）



賞与



福利厚生サービス



PCR検査費用負担制度



JRA役職員に関する基礎データ



多様な働き方への支援



投資口累積投資制度（るいとう）



ワクチン休暇



## 人権尊重と良好な労働環境の形成に向けて

### 方針

JRAでは、「[サステナビリティ方針](#)」において、人権を尊重し、差別や強制労働・児童労働等の非人道的扱いを容認せず、それぞれの個性を尊重し、認め合い、個々の能力を最大限に発揮して参画する組織の実現を目指すこと、及び労働者の権利を尊重し、職場の安全・衛生を確保し、良好な労働環境を形成するための不断の努力を行うことを宣言しています。

### 人権、労働基準、労働環境に関する方針の浸透について

人権、労働基準、労働環境に関する方針を従業員に正しく浸透させるためには、従業員とのコミュニケーションが欠かせないことから、JRAは従業員とのコミュニケーションを継続的に実施しています。また、入社時に必ず就業規則や人事考課制度、福利厚生制度に関して配布・説明するとともに、イントラネットに掲示し、いつでも閲覧できる環境を構築しています。

## ■ 従業員の多様性や機会均等の向上、差別撤廃へ向けた行動

JRAは、人権の尊重、労働基準の順守、良好な労働環境の形成に向けて積極的に行動し社会的な責任を果たすとともに、従業員の多様性や機会均等の向上、差別撤廃の実現に向け、採用・就業・昇降格・休暇取得・休業等のあらゆる機会において公正で公平な取扱いを行います。

長時間労働の防止やワーク・ライフ・バランスの向上、多様なライフイベントに合わせて柔軟な働き方が行えるよう、働き方改革に取組み、良好な労働環境の形成に努めています。

具体的には、フレックスタイム制度やリモートワーク、産前・産後休暇、育児休業、介護休暇、介護休業、育児・介護に伴う短時間勤務制度や半日単位・時間単位の年次有給休暇制度等、男女問わず利用できる様々な制度をいち早く導入しています。

JRAでは、これらの取組みの実効性を高めるべく、2019年2月に「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上のため、働きやすく休みやすい会社になるよう、働き方改革に全社的に取り組む」旨を宣言し、TOKYO働き方改革宣言企業として東京都知事の承認を受けています。

また、安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の実現を目的とする委員会を1ヶ月に1回程度の頻度で開催しています。委員会には労使双方の従業員が委員として参加し、健康障害の防止、衛生教育の実施、長時間労働の抑制等、労働環境に関する多岐に渡る項目について、定期的・継続的に協議を行うことで労働環境の改善に努めています。



## JRA役職員に関する基礎データ

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
役職員数 (注1)	男性	47	43	43	46	47	48
	うち有期雇用社員	1	0	1	3	2	3
	女性	29	30	32	34	38	38
	うち有期雇用社員	1	0	1	0	1	0
	女性比率	38.2%	41.1%	42.7%	42.5%	44.7%	44.2%
	合計	76	73	75	80	85	86
	うち有期雇用社員	2	0	2	3	3	3
出産・育児休暇取得者 (注2)		2	3	1	3	2	2
時短勤務利用者 (注2)		4	3	7	5	3	4
離職者数 (注3)		2	9	3	3	3	7
離職者率 (注4)		2.6%	12.3%	4.0%	3.8%	3.5%	8.1%
管理職 (注5)	男性	38	33	27	26	28	24
	女性	6	8	8	9	10	7
	全体	44	41	35	35	38	31
新規雇用 (注6)	男性	3	6	9	7	2	2
	女性	3	2	2	4	4	4
	全体	6	8	11	11	6	6
平均勤続年数	男性	5.3年	5.2年	4.6年	5.2年	6.1年	6.7年
	女性	6.2年	6.6年	7.1年	9.0年	8.0年	8.4年
	全体	5.6年	5.8年	5.7年	6.8年	6.9年	7.5年
有給休暇の消化	日数	12.7日	12.1日	12.7日	9.8日	12.8日	12.9日
	割合	70.7%	65.6%	70.2%	53.7%	69.4%	72.4%
60歳以上従業員数 (注7)	男性	0	0	1	1	2	3
	女性	0	0	0	0	0	0
	全体	0	0	1	1	2	3
外国人従業員数 (注7)	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	1	1	1	1	1	1
	全体	1	1	1	1	1	1

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
取締役数（監査役除き、非常勤含む）（注7）	男性	5	5	5	5	5	5
	女性	0	0	0	0	0	0
	全体	5	5	5	5	5	5

注1： 各年3月末時点における常勤役員数。有期雇用社員の集計方法を2021年から変更。

注2： 各年3月末時点においての取得利用中の人数。

注3： 離職者数は各年（各年4月～翌年3月）の数値。出向解除及び定年による離職は含まない。

注4： 離職者率 = 各年離職者数 ÷ 各年3月末時点常勤役員数。

注5： 主査以上。

注6： 新規雇用は各年4月～翌3月。

注7： 各年3月末時点。

## エンゲージメント調査（従業員満足度調査）

契約社員等を含む全従業員を対象に、2018年から毎年実施しています。調査結果は全従業員と共有しています。

	2018年	2019年	2020年（注）	2021年	2022年
調査実施時期	2018年11月	2019年11月	2021年1月	2021年9月	2022年9月
対象者 （契約社員等を含む全従業員。休職者等を除く）	従業員58名	従業員63名	従業員79名	従業員81名	従業員77名
有効回答率	94.8%	96.8%	100%	98.7%	100%
総合満足度 （5点満点）	3.1 総合満足度についてのみ集計	仕事に対する満足度 3.3 会社に対する満足度 3.2	仕事に対する満足度 3.3 会社に対する満足度 3.2	仕事に対する満足度 3.4 会社に対する満足度 3.4	仕事に対する満足度 3.2 会社に対する満足度 3.3
上長とのフィードバック面談・キャリア面談を実施した従業員の割合	100%	100%	100%	100%	100%

注： 調査機関を変更しました。

## 多様な働き方への支援

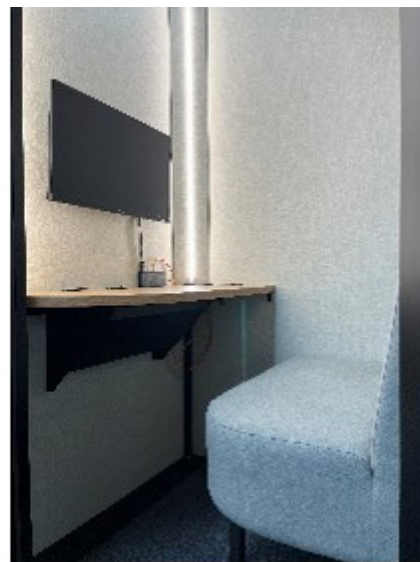
---

従業員満足度調査の結果等を勘案し、改善に向けて以下のような施策を導入しております。

- リモートワークが可能な体制を整備
- フレックスタイム勤務制度、短時間勤務制度、時間単位の年次有給休暇取得制度を導入
- 従業員のワーク・ライフ・バランス、キャリアの継続性、事業継続性の担保を企図
- フォーカススペースの設置
- フリーミーティングスペース・ソファースペースの設置

### フォーカススペースの設置

JRA従業員の業務効率と質の更なる向上を企図し、オープンブースとクローズドブースを設置しました。業務内容に応じて働く場所を選べるようになったことにより、従業員の意識に変化がみられます。



オープンブース（左）とクローズドブース（右）

クローズドブースは、出社中のJRA従業員がクライアント、在宅勤務中の社内従業員とリモート会議を行う際に利用されています。クローズドブース内は、自身のノートPCを持ち込むことにより、ダブルモニターで業務をすることが可能です。

## フリーミーティングスペース・ソファースペースの設置

JRA社内での更なる活発なコミュニケーションを促進するため、従来型の会議室や応接室といった間仕切られた空間ではなく、オープンでリラックスできるフリーミーティングスペースやソファースペースを設置しています。



ソファースペース（左）とフリーミーティングスペース（右）

## 社内サークル活動助成制度

JRA従業員間の親睦、コミュニケーションの深化、健康の増進、文化振興等ワークライフバランスの向上を目的とし、社内サークル活動に対する助成制度を設けています。



## 賞与

---

賞与の全額がUURの一口当たり利益に連動する制度を採用しています（丸紅及び丸紅グループ会社からの出向者を除く）。

## 投資口累積投資制度（るいとう）

---

2019年からスタートした、JRAの従業員（契約社員等を含む）がUURの投資口を定時定額で取得することができる制度です。契約社員等を含む従業員の福利厚生及び中長期的な財産形成のサポート、UURの業績向上に対する意識の向上を目的としています。

## 福利厚生サービス

---

	全従業員（有期雇用社員を除く）	契約社員
各種社会保険（介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険）	○	○
福利厚生サービス（ベネフィット・ステーション）	○	○
産前・産後休暇	○	○
育児休業（原則として子が1歳に達するまで）	○	○
看護休暇・介護休業	○	○
健康診断	○	○
健康維持支援（人間ドック受診補助）	○	○
投資口累積投資制度（るいとう）	○	○
資格支援（取得・維持費用負担）	○	○
退職金	○	×

## ワクチン休暇

---

従業員（契約社員を含む）本人が勤務時間帯にワクチン接種する場合は就業時間扱いになります。従業員本人がワクチン接種後、副反応が発生し就業が困難となった場合は、上長の判断で接種日当日及び翌日以降の特別有給休暇の取得を認めています。また、従業員が同居家族のワクチン接種の付き添いをする場合も就業時間扱いとし、同居家族に副反応が発生し看護を要する場合には、上長の判断で接種日当日及び翌日以降の特別有給休暇の取得を認めます。これらは2回目以降の接種にも適用されます。

## PCR検査費用負担制度

---

従業員（契約社員を含む）が下記のケースに該当する場合で、検査費用の公的補助が受けられない場合には検査費用全額を会社が負担します。

- 陽性診断された場合
- 濃厚接触者となった場合
- 陽性診断された者と一定期間内に対面接触していた場合で従業員が希望する場合



# 安全・衛生

- UURでは、物件取得時のデューデリジェンスにおいて建物の外部・内部環境に関する各種調査を実施し、その結果を踏まえて取得の是非を判断しています。
- 物件取得後は建物やテナント、施設利用者の安全・衛生確保を担う主要設備について、定期点検・調査を実施。問題がある場合には、コストを投じて予防・早期解決に注力しています。



LOOP-X・Mにて

## 物件取得時の安全性に関するデューデリジェンス

- 耐震性（新耐震基準<sup>(注2)</sup> 又はそれと同水準以上の性能が確保されているか）
- 消防法、都市計画法等、関連法規の遵守状況
- アスベスト、フロン、PCB等の有害物質の使用・管理状況
- 土地利用履歴、土壌等の状況

ポートフォリオPML<sup>(注1)</sup>

**5.95%**

2022年11月末時点

## 物件取得後に行う主な定期点検・調査対象

- 昇降機
- 消防設備
- 特殊建築物
- 空気環境
- 飲料水
- 害虫・鼠

注1： Probable Maximum Loss。再現期間475年の地震動強さ（Probable Maximum Earthquake）に対する物的損失（再調達価格に対する比）。

注2： 昭和56年に改正された建築基準法に基づく建物等の耐震基準。

# 地域コミュニティへの貢献

メディカル施設への投資/医療機関・保育所等の誘致



ユニバーサルデザイン



新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する取り組み



UNHCR（国連難民高等弁務官事務所）活動支援



主なコミュニティ貢献事例 モラージュ柏



自治体・公的団体の誘致



災害対策・支援



社会実験への参画



地域清掃活動への参加



## メディカル施設への投資/医療機関・保育所等の誘致

「[ダイバーシファイド・インベストメント](#)」を運用方針とするUURでは、公益性の高いメディカル施設に投資しています。また、保有物件に医療機関、診療所、保育所等を誘致することにより、利用者の生活利便性、安心の提供に努めています。

### メディカル施設



ブラッシングウェーブ江の島

### 医療機関・診療所

23物件 46法人

注： 2022年11月末時点。

### 保育所・託児所

2物件 3法人

注： 2022年11月末時点。



## 自治体・公的団体の誘致

UURの保有物件には、自治体・公的団体がテナントとして入居している物件があり、様々な公的サービスを提供する拠点として活用されています。UURでは「不動産は社会インフラの一躍を担っている」という認識の下、パートナー企業と連携しながら物件を運用しています。

### 主な物件・テナント

モラージュ柏	北柏第2地域包括センター
パシフィックマークス川崎	法テラス川崎
パシフィックマークス肥後橋	江戸堀公証役場
リーガロイヤルホテル小倉・あるあるCity	北九州市漫画ミュージアム

**7物件 9テナント**  
注：公営住宅は除く

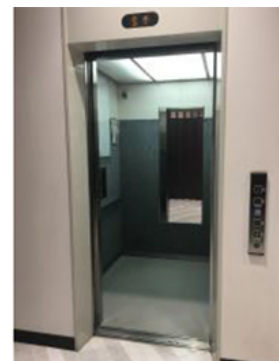
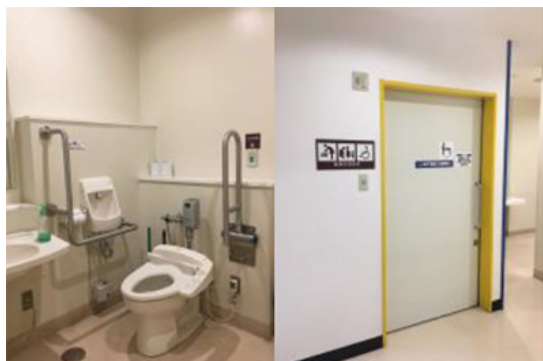
注： 2022年11月末時点。

## ユニバーサルデザイン

UURが保有する物件では、その物件の特性に応じて様々な方が利用することを想定し、多目的トイレ、スロープ・手すり、車いす対応のエレベータ、身障者用駐車場の設置、廊下幅員の確保等に取り組んでいます。

UURが保有している132物件（2022年11月末時点。底地のみ保有の物件は除く）のうち97物件において、建物の一部または全体がバリアフリーに配慮された設計となっています。

### （例）Luz武蔵小杉



## 災害対策・支援

---

各保有物件において、非常用発電設備の設置や非常食の備蓄を段階的に進めています。また、毎年防災訓練を実施しています。地域コミュニティの生活インフラの一部である不動産の所有者として、一部の物件では災害時に会議室等を開放することにつき、自治体等との間で合意しています。

### （例）SS30

災害時における帰宅困難者の支援に関する協定書に基づき、帰宅困難者の一時滞在場所として食料等を備蓄。災害時にはそれらの供給、緊急時の連絡を仙台市と協力して実施しています。



## 新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する取り組み

---

### 軽症患者・無症状患者、医療関係従事者等の受入れ

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う医療崩壊防止の一助になるべく、自治体の要請を受け、新型コロナウイルス感染症軽症患者・無症状患者等の宿泊療養者、医療関係従事者等の宿泊療養施設として、UURが保有するホテルが利用されています。

### ワクチン接種会場の提供

2021年6月より、UURが保有する複数ホテルにて、新型コロナウイルスに対するワクチン接種（職域接種及び自治体の大規模接種）が順次実施されています。



## 社会実験への参画

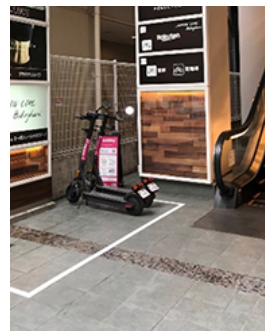
- UURは、福岡市の実証実験フルサポート事業<sup>(注1)</sup>に認定された株式会社mobby ride主催の実証実験プロジェクト「シェア型電動キックボードによる域内移動の効率化、ラストワンマイル問題の解決<sup>(注2)</sup>」に協力しました。
- 実証実験で得られた走行データは、同社から国に提出され、電動キックボードを含む多様な交通主体の交通ルール作りの検討、電動キックボードと人が共生できる社会の実現に向けた検討に活用されています。
- UURは保有物件の敷地の一部を本プロジェクトに無償貸与し、実証実験期間中、電動キックボードの専用駐輪場として利用されました。

注1： 福岡市では、AI・IoT等の先端技術を活用した社会課題の解決や生活の質の向上等に繋がる実証実験プロジェクトを全国から随時募集し、優秀なプロジェクトの同市での実証実験を全面的にサポートしています。

注2： 実施期間：2021年4月27日～10月末日。福岡市中央区全域、南区の一部をサービスエリアとして、福岡市指定の専用駐輪場間を自由に行き来できるシェアリングサービスが提供されました。

## 電動キックボードとは

超少子高齢化社会でのワンマイルの移動手段として、あるいは観光業活性化施策として注目を集めています。日本では「原動付き自転車」と同じ扱いのため、免許携帯、ヘルメットの着用、ライトやサイドミラー、ナンバープレートの装備が必要。法改正を視野に、公道走行での利便性向上に向けてさまざま検討が国や有識者において行われています。



【左】実証実験期間中、福岡市指定の専用駐輪場に駐輪中の株式会社mobby rideの電動キックボード（天神ルーチェ）。

【右】公道でのヘルメット無し実験走行の様子。

## UNHCR（国連難民高等弁務官事務所）活動支援

UURが保有するLuz船橋、Luz湘南辻堂において、国連UNHCR協会の募金活動が行われました。当協会はUNHCR（国連難民高等弁務官事務所）の募金・寄付の日本における公式支援窓口です。社会の一員として、2022年度も本取組みの継続を予定しています。



Luz湘南辻堂にて来館者に募金活動について説明する国連UNHCR協会職員



UNHCR感謝状

## 地域清掃活動への参加

JRAの環境活動の一環として、JRAのオフィス所在地である港区において、地域行政主催の清掃活動に毎月参加しています。



【左】『芝地区クリーンキャンペーン～路上喫煙ゼロのまち！～』に集まり準備をする参加者（2021年12月） 【中・右】清掃活動中のJRA従業員



# 主な地域コミュニティへの貢献事例 モラージュ柏

所在地：千葉県柏市

最寄り駅：JR常磐線「柏」駅よりバス約12分

延床面積：54,689.28m<sup>2</sup>

本物件は、国道16号線に近接した都市周辺型ショッピングセンターです。本物件は、食品スーパー、ホームセンター等の日常品を扱う店舗の他、大型スポーツ用品店やその他多数の専門店が出店し、広域から幅広く集客できるテナント構成となっています。本物件では、以下のような取り組みを通じて、地域住民の皆様への貢献を目指しています。

## 事例1：子育て支援

本物件は、柏市や市民活動団体等と連携し、子どもたちの健やかな成長と子育てママの支援活動に力を注いでいます。本物件は、リトミックやベビーマッサージなどのセミナー、幼児用品のフリーマーケット、子供向けのイベントを定期的で開催しており、育児世帯の交流の場となっています。



子育て支援サークル「モラージュmama」

## 事例2：スポーツ振興への取り組み

本物件屋上にあるスポーツパーク（フットサル・バスケットボール・陸上）では、現役プロサッカー選手がテクニカルアドバイザーを務めるサッカースクールを開講。柏市は柏レイソルを頂点にアライアンス・アカデミーやアライアンス・クラブが多数存在する、サッカーを軸とした地域の結びつきが強いエリアであり、本物件もその振興に貢献しています。また東京五輪正式種目になった3×3バスケットボールの大会をゼビオ株式会社と協業で定期開催。小学生～社会人チームと様々な年齢層の交流の場としても貢献しています。

無料スペースとして、1周300mのジョギングレーン、50m走レーン、健康器具等を設置しており、地域のスポーツ振興及び健康増進に貢献しています。



スポーツパーク

## 事例3：ラジオ体操

柏市、柏市社会福祉協議会等と連携し、毎年7～8月（15日間）にラジオ体操を開催しています。

2018年は延べ3,442人が参加しました。



ラジオ体操

## ■ 事例4：柏市消防局との連携

柏市消防局主催の出初式（1月）、総合防災訓練（11月）を隔地駐車場にて開催し、地域の防災意識の向上を支援しています。

## ■ 事例5：モラージュホール、モラージュルームの貸し出し

本物件内にある100名収容可能な『モラージュホール』、及び30名収容可能な『モラージュルーム』は外部にも貸し出しをしています。防音仕様となっており、コンサートや発表会等に活用いただいています。

2021年3月には、千葉県知事選挙の期日前投票所として千葉県に貸与しました。6日間で6,000人超の県民による投票が行われ、本物件周辺地域の人々にご利用いただきました。



期日前投票所内の様子



期日前投票所のために来館した投票者の列