

# 社員に

企業の活力や創造性は意欲と向上心に満ち、プロフェッショナルとしてのスキルと誇りを持った人材から生まれます。自らのキャリアを自ら構築し、柔軟な発想によって自らの未来を創造していく人。広く企業の枠を超えた視野に立ち、社会と協調し、貢献できる人。三菱地所(株)ではそうした人材を求め、また育てていきたいと考えています。



## 意欲と能力を発揮できる職場づくり

三菱地所(株)では、社員一人ひとりのポテンシャルを大切に、それを最大化できるよう、柔軟な採用・処遇体制、能力を自律的に開発できる研修体制を整えています。

### 公平で開かれた採用活動

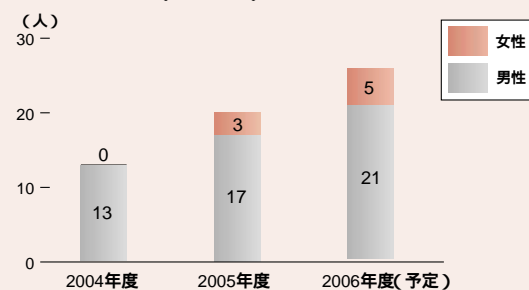
新卒学生の採用に際して、三菱地所(株)では「オープン＆フェア」ルールを貫き、大学・学部・学科を問わない完全オープンエントリー制度をとっています。また、求める人材の条件や採用方法、スケジュールなど必要情報はすべて開示し、社員訪問会など学生の皆様とのコミュニケーションの場を設けて、企業研究段階から三菱地所(株)についての理解を深めていただくよう努めています。

### チャレンジ精神を向上する人事制度

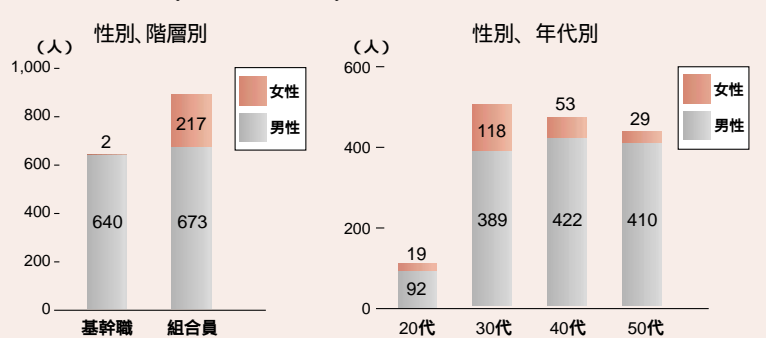
三菱地所(株)では、積極的な人材開発によって企業としての成長を図り、また誇りと生きがいを感じながら働いてもらうため、「社員の主体性・自立性の尊重」「挑戦的

かつ創造的な組織風土の醸成」を基本理念として、2000年度から人事制度改革を推進しています。特に賃金制度においては、定期昇給を廃止して能力伸長に応じた昇給制度を徹底、目標管理制度(MBO)に基づく成果主義賞与制度を採用するとともに、社員自身が設定した目標をふまえた納得性の高い考課制度・昇格制度の導入によって、社員の能力とチャレンジ精神向上を図っています。

● 新卒採用者数(総合職)

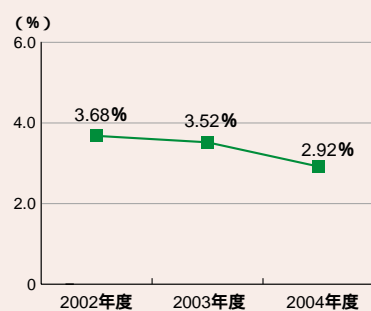


● 正社員の構成(2005年9月末)



\*基幹職/一般的には「管理職」という名称ですが、三菱地所(株)では、会社運営の中枢を担うという意味で「基幹職」の名称を使用しています。なお正社員は、「基幹職」と「組合員」で構成されています。

● 離職率



\*全正社員に対する離職者の割合

**自発的な学びの場を提供する研修制度**

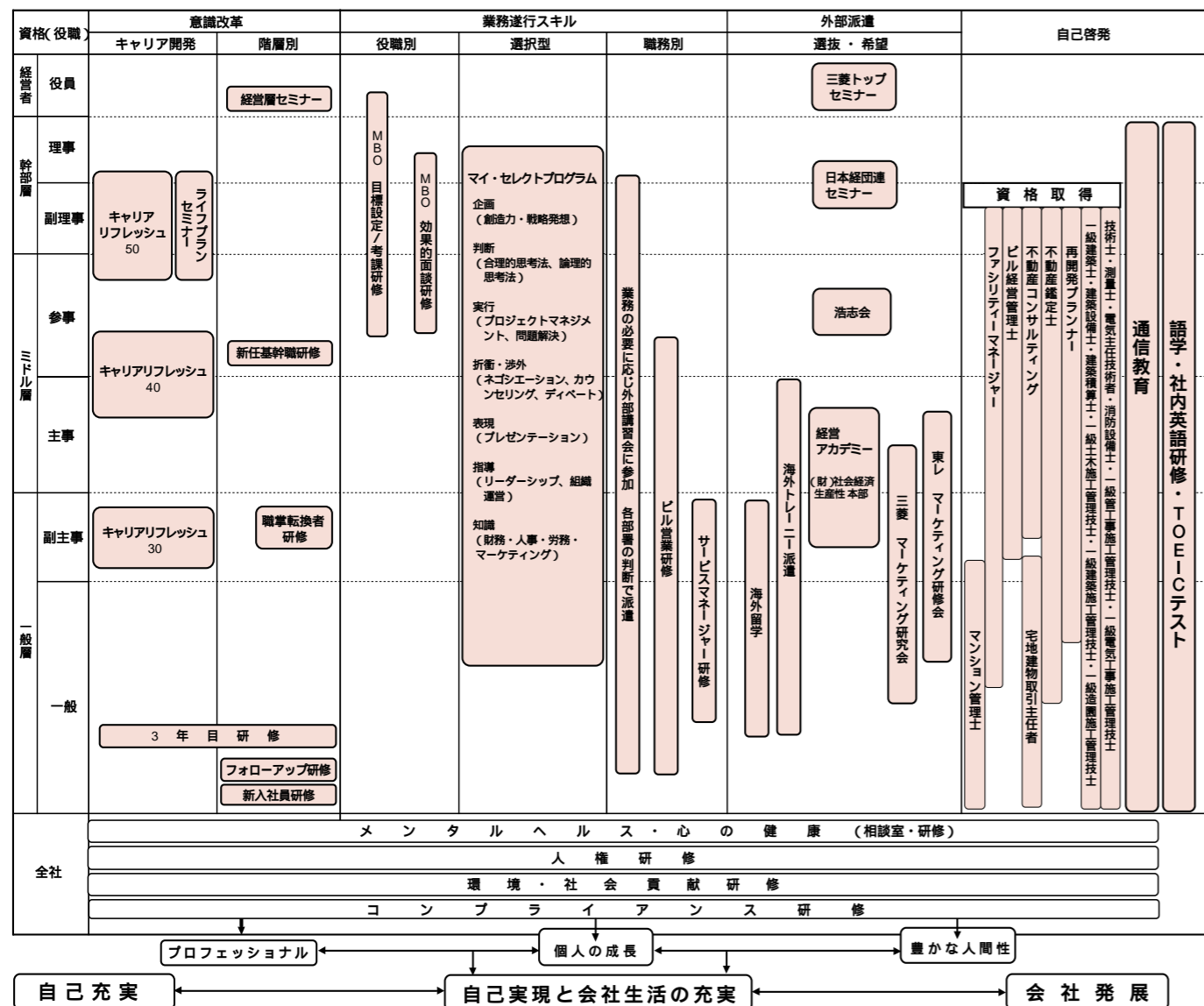
三菱地所(株)では、幅広い事業領域の中で、社員が業務を通じて成長していける環境を整えています。意欲ある社員が自ら学び、自立したプロフェッショナルとしての専門的能力の向上を図れるよう、さまざまな能力開発制度を用意しています。集合研修、選択型研修、外部講習会派遣、自己啓発支援など、そのプログラムは多岐にわたります。

また、年齢層ごとに「キャリアリフレッシュ研修」を実施し、企業の枠を離れて社会的な視点から自らのライフキャリア形成について考える機会を提供しています。



キャリアリフレッシュ研修風景

●教育・研修体系図



**キャリア採用制度の開始**

不動産デベロッパー業界では既存のビジネスモデルにとらわれない、新しい発想が必要になっています。三菱地所(株)では、この変革の時代に対応するため、2004年度より、不動産業界以外の領域でキャリアを積んだ人々を対象とする「キャリア採用」を開始しました。これにより、ビジネス領域の拡大に対応し、異業種人材の刺激

**人権、多様性の尊重**

三菱地所グループでは、良き企業市民として人権を尊重し、人間の多様性、価値観の多様性を尊重する環境の中で、さまざまな人材が活躍できる職場づくりを推進しています。

**人権についての意識向上を促進**

三菱地所(株)では、社員一人ひとりが国際的な人権状況を学び、その成果を市民生活の中で活かしていけるよう支援しています。企画管理本部長を責任者とする「人権啓発委員会」を設置し、同和問題、女性、障害者などの人権問題について社員の認識を深めるための研修を全社的に反復継続して実施しています。差別の現実を学ぶことによって、差別を「しない、させない、許さない」企業風土をつくっていきたく考えています。

**セクシュアルハラスメントの防止**

セクシュアルハラスメントをいっさい許さない職場をつくるため、相談窓口を設置して、グループ全体で防止に向けた取り組みを推進しています。また、セクシュアルハラスメントの不当性について理解を促進するためのリーフレ

**健康で安心して働ける職場環境づくり**

三菱地所(株)では、社員が心身ともに健全な会社生活を送れるよう、健康維持・増進、心のケアのためのしくみを整備しています。

**健康維持・増進のためのしくみ**

毎年1回、全社員を対象に定期健康診断を実施しており、成人病予防の検査項目の充実、二次健診や要注意者健診などきめ細かいフォローを徹底しています。また、人事企画部長、産業医、衛生管理者、労働組合推薦の従業員から成る「衛生委員会」を毎月開催、社員の健康保持・増

による社内活性化、人的ネットワークの拡大を図っていきたく考えています。

●キャリア採用者(総合職)

2004年度	7人
2005年度	5人

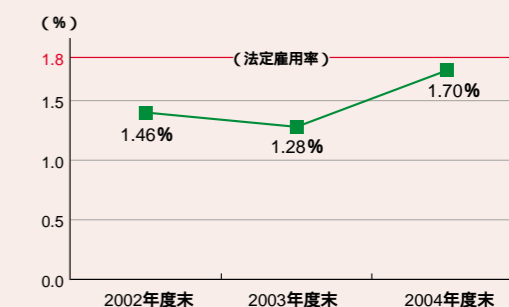
\*内定日を基準とする

ットを作成・配付するとともに、役職員に対して人権研修を実施しています。さらに、社内外に苦情・相談窓口を設け、申し立てがあった場合には、相談窓口と人権啓発委員会が客観的な立場から調査の上、厳正に対応することになっています。

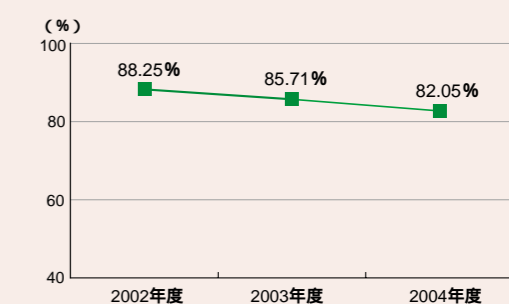
**障害者雇用の推進**

国連の提唱するノーマライゼーションの理念に則って、障害者雇用に努めています。

●障害者雇用率の推移



●健康診断受診率(本店)

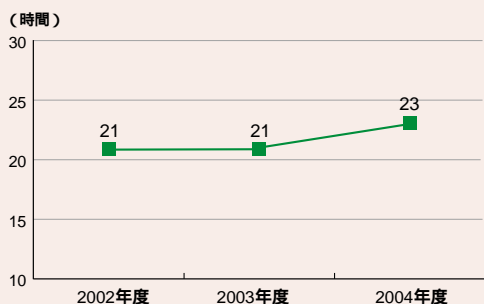


進に役立つしくみを整えています。三菱地所健康保険組合による人間ドック・健康診断費用、医薬品費用の援助、体育奨励費の補助などもその一環です。

### 過重労働の防止

社員の長時間労働・過重労働を防止するため、毎週水曜日を「ノー残業デー」としています。また、全役職者に部下への効率的な業務遂行方法の指示を義務づけ、業務量や分担についての部下の意見などを聞く面談の実施と内容報告を義務づけるなど、全社を挙げて取り組んでいます。

●一人当たり1ヶ月の時間外労働時間(総合職・事務職)



### 出産・育児・介護の支援体制

社員が個々の事情をふまえて多様な働き方を選択し、仕事と暮らしの良好なバランスを実現できるよう、育児休業制度、介護休業制度を充実させています。

また、2005年4月の次世代育成支援対策推進法の施行を受けて、社員が仕事と子育てを両立できる職場環境実現のための一般行動計画を策定しています。これに基づき、出産・育児に関わる諸制度をまとめた「出産・育児ガイドブック」を社内ネットに掲示しました。2005年11月オー

#### 育児休業制度

子どもが3歳になった後の3月末までの期間では育児休業が短時間勤務、小学校就学までの期間では深夜業の制限を申請することができます。

#### 介護休業制度

1年の介護休業、3ヵ月間の短時間勤務が介護サービス費用の助成、または深夜業の制限を申請することができます。

プンの東京ビルでは、丸の内で働く人向けの託児所を誘致し、三菱地所(株)社員も利用できるようにしています。

●育児休業・介護休業の利用者数

	2002年度	2003年度	2004年度
育児休業	5	10	11
育児短時間勤務	2	5	6
介護休業	0	0	0

### メンタルヘルスへの配慮

社員の心の健康維持・増進のため「メンタルディベロップメント(MD)ルーム」を設けています。臨床心理士の資格を持つ経験豊富なカウンセラーを配し、三菱地所グループ社員が気軽に利用できる体制を整えています。

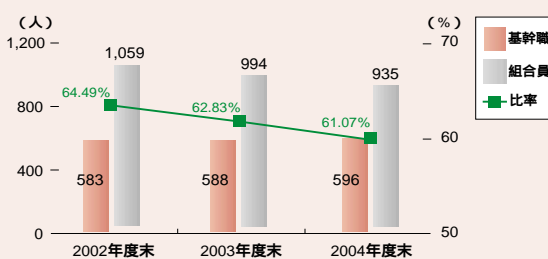
### 喫煙ルールの徹底

社員が一日の多くの時間を過ごす職場において、喫煙の影響が非喫煙者に及ばないように配慮することは重要な課題です。このことから、喫煙室と排気設備のある会議室を除いて禁煙とする空間分煙を厳格に定め、部署ごとの喫煙対策責任者・喫煙対策担当者がその徹底を図っています。

### 健全な労使関係

三菱地所(株)では、基幹職を除く全従業員の組合員から成る三菱地所労働組合と相互信頼に基づく健全な労使関係を構築しており、賃金、労働時間、安全衛生、職場改善などの諸問題についての真摯な話し合いを通じて、双方にとって望ましい人事施策や制度の新設・変更などを行っています。

●組合員(非基幹職)比率



## 社員との対話による人事制度改善

活力ある職場環境を整える上で、社員の声に絶えず耳を傾け、これを人事制度にフィードバックすることが大切です。このため三菱地所(株)では、全社員を対象とする

人事面談を毎年実施しており、社員個々の率直な意見や要望を聞くとともに、人事制度についての理解浸透を図っています。