

社員一人ひとりの力を引き出す職場づくり

企業の活力と成長は、社員一人ひとりが健康でいきいきと職務を遂行でき、自ら設定した目標に向かって才能を開花できる環境が整ってこそ可能になります。三菱地所グループでは、社員が真のプロフェッショナルとして成長していくための、さまざまな仕組みを整備しています。

意欲と能力を発揮できる職場づくり

真のプロへの期待

企業が新しい価値を創造する上で、その源泉となるのは社員一人ひとりの能力です。三菱地所(株)では、中期経営計画(FF2007)において、インフラ戦略としての人事戦略を企業活力を高めていく上での中心的な取り組みと位置づけています。中期経営計画を実行していく担

い手である社員の能力向上に資するよう、階層別に求められる人材像を明確化するとともに

- ① 組織マネジメント及び業務マネジメントのできる人材の育成・強化
- ② 組織としての「人を育てる」企業風土の醸成

の2点をキーワードに教育研修制度を下図のように一部見直し、2006年度より運用しています。

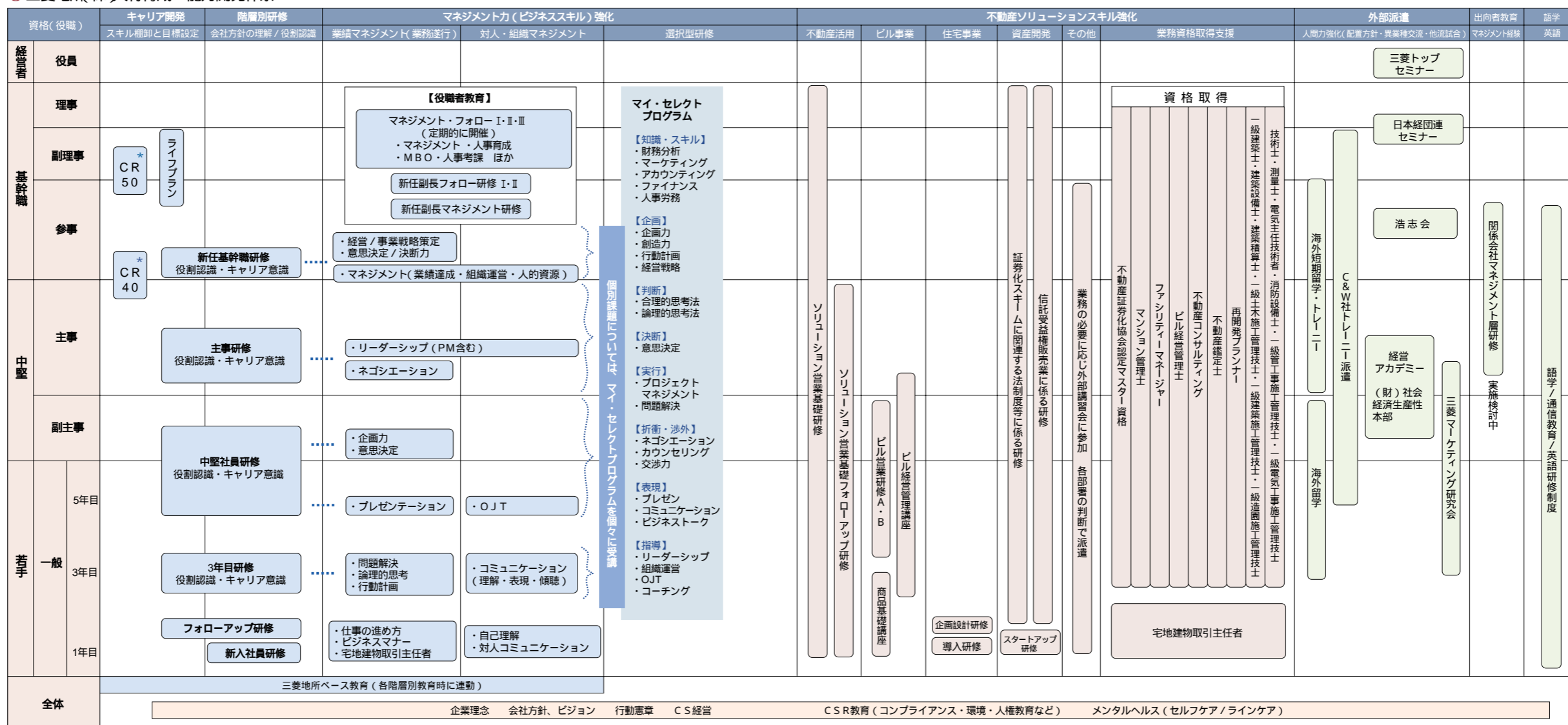
意欲と能力を引き出す新教育研修制度

新教育研修制度においては、階層別研修を充実させました。これを能力開発の中心に位置づけ受講機会を多くすることで、それぞれの段階で自らの役割を認識し、キャリア意識を持てるよう配慮しています。役職者教育も改善を図り、組織、業務に対する高度なマネジメント能力の強化と、自己の力、組織の力を最大化できる「人を育てる」風土の醸成をめざしています。また、選択型研修

「マイ・セレクトプログラム」を階層別研修受講者の必修とし、各段階とリンクさせて充実化を図りました。

さらに、社員一人ひとりに不動産に関する多様なスキルを身につけてもらいたいという思いから、部門別に行われていた研修の受講者を若手層を対象に拡大し、全社的な基礎的「不動産ソリューションスキル」の習得を促しています。

●三菱地所(株)人材育成・能力開発体系



*CR: キャリアリフレッシュ

社員一人ひとりの力を引き出す職場づくり

社員のモチベーション向上のために

三菱地所(株)では、2000年度から定期昇給を廃止して能力伸長に応じた昇給制度を導入しており、目標管理制度(MBO)に基づく成果主義賞与制度、納得性の高い考課・昇格制度とともに、社員の能力とモチベーションの向上を図っています。

社員の声を聞く仕組み

三菱地所(株)では、毎年10月から年明けにかけて、人事企画部が所属長などを除く全社員と面談を行っています。異動の希望、人事制度への要望、提案などを直接ヒアリングし、異動の希望についてはできるだけ反映するようにしています。

オープン&フェアな採用制度

三菱地所(株)では、新卒学生の採用に際し、従来から大学や学部を問わない完全オープンエントリー制度を徹底しています。また、募集条件や採用方法、スケジュールなどの情報はすべてホームページに開示するとともに、社員訪問会などによる学生の皆さまとのコミュニケーションを通じ、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ための努力を継続しています。

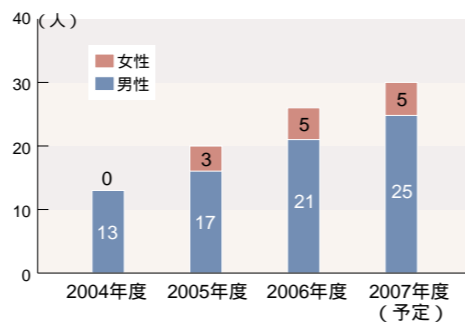
2006年度の新卒採用者数(総合職)は男性21名、女性5名でした。なお、正社員の構成及び離職率は右記の通りとなっています。

労働組合との良好な関係

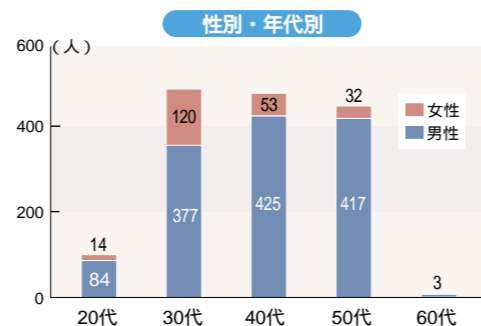
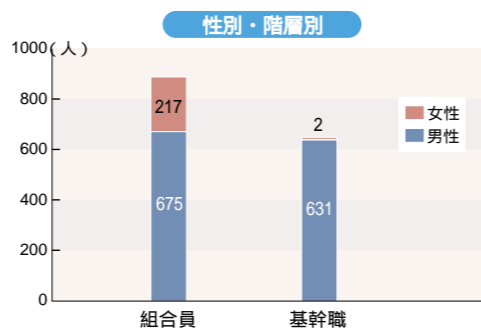
基幹職*を除く全社員からなる三菱地所労働組合とは、労使協調という基本姿勢を共有しながら、よりよい職場環境をめざした健全な議論が行える関係にあります。2005年度は、育児休業期間の延長、積立休暇の利用対象範囲の拡大など、労働組合からの要求を踏まえた制度改定を行いました。

*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。

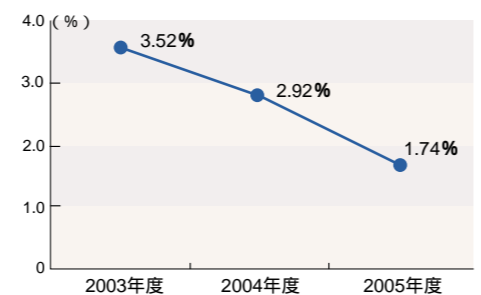
◎新卒採用者数(総合職)



◎正社員の構成(2006年3月末)



◎離職率(全社員に対する離職者の割合)



人権と多様性を尊重した職場づくり

人権意識向上とノーマライゼーションの推進

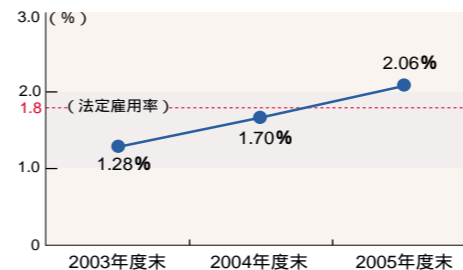
社員一人ひとりが、差別やハラスメントのない環境でいきいきと業務を遂行できるよう、三菱地所(株)では「人権啓発委員会」を設置し、人権問題についての研修を継続的に実施するなど、社員の人権意識向上に努めています。セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントについては、相談窓口を設置し、申し立てがあった場合には「人権啓発委員会」と協力して厳正な対応を行っています。また、パンフレットの作成・配付や役員に対する研修を実施し、三菱地所グループ全体で防止に向けた取り組みを推進しています。前述のように、階層別研修を増やしたことで、人権問題について学ぶ機会は多くなっています。



三菱地所グループ新人社員合同研修会での人権研修(2006年4月)

三菱地所(株)では、障害者雇用について、国連の提唱するノーマライゼーションの理念に則って積極的に推進しており、2005年度末の障害者雇用率は2.06%と法定雇用率を上回っています。今後とも雇用維持に努めていきます。

◎障害者雇用率の推移



誰もが安心していきいきと働ける職場づくり

仕事と家庭生活の両立の支援

三菱地所(株)では、社員がライフスタイルに合わせて多様な働き方を選択し、仕事と暮らしのバランスをとることができるよう、育児休業制度や育児短時間勤務制度、介護休業制度を設けています。また、2005年4月に施行された次世代育成支援対策推進法を受けて、社員が仕事と子育てを両立できるよう一般行動計画を策定し、関連制度に関する諸制度を「出産・育児ガイドブック」としてまとめ、社内ネットに掲示しています。

◎育児休業・介護休業の利用者数

	2003年度	2004年度	2005年度
育児休業	10	11	9
育児短時間勤務	5	6	10
介護休業	0	1	0

ベテラン社員のライフプランをサポート

2006年4月1日から施行された改正高年齢者雇用安定法の趣旨に沿って、三菱地所(株)では、社員のうち一定の基準を満たす希望者が60歳定年以降も働き続けることができる再雇用制度「ジョブマッチング制度」を導入しています。ベテラン社員が定年後も継続して活躍することで、蓄積された知識やスキル、ノウハウ、人脈などを確実に伝承し、サービスの品質を維持していくことがこの制度の狙いです。一方、同じ企業で働き続けることが、必ずしもその人にとっていきいきとしたセカンドライフになるとは限りません。このため、退職後の生活設計についての研修である「ライフプランセミナー」を実施しているほか、定年を間近に控えた社員が、早期退職によって充実したセカンドライフを実現できるよう、割増退職金を用意する「セカンドライフ支援制度」を設けています。



まち
ひと
未来

社員一人ひとりの力を引き出す職場づくり

健康維持・増進のための仕組み

三菱地所(株)では、社員の健康維持・増進のための仕組みとして「衛生委員会」を設置し、人事企画部長、産業医、衛生管理者、労働組合推薦の従業員による委員会を開催しています。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行われています。

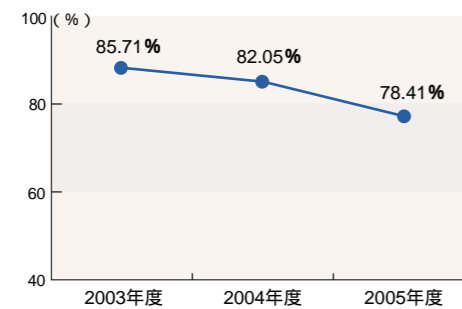
定期健康診断は年1回全社員を対象に実施し、生活習慣病の検査項目を充実させるとともに、二次健診や要注意者健診などをきめ細かく実施しています。近年、健康診断受診率はやや減少傾向にありますが、2005年度からは従来1ヵ月であった受診可能期間を3ヵ月に拡大し、未受診者に対しては注意喚起を行って追加の受診日程を設定するなど、受診率を高めるための取り組みを進めています。

また、喫煙についてのルールを徹底することも健康な職場づくりに欠かせない課題です。三菱地所(株)では、空間分煙を実施し、部署ごとに喫煙対策責任者・担当者を設けて、その徹底に努めています。



喫煙ルーム

● 健康診断受診率(本店)



心の健康維持・増進のために

身体のみならず、社員の心の健康維持・増進をもサポートできるよう「メンタルディベロップメント(MD)ルーム」を設け、三菱地所健康保険組合加入各社の社員の誰もが気軽に利用できる環境を整えています。また、グループ合同メンタルヘルス研修などを通じて、MDルームの周知とメンタルヘルスに関する正しい理解、意識の啓発に努めています。

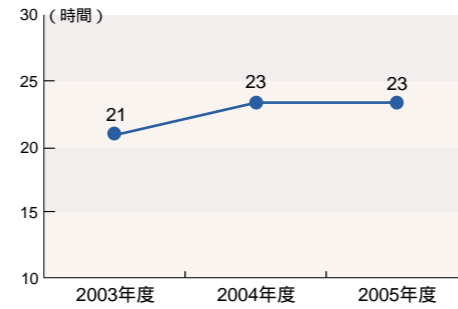


MDルーム

過重労働防止に向けて

三菱地所(株)では、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、全役職員には部下との面談を通じて業務の量や難易度、体調について話し合うように促しています。こうした全社的な取り組みにも関わらず、一部で時間外勤務が増加する傾向が見られるため、一定基準(法定超過勤務時間が1ヵ月100時間または直近3ヵ月平均で80時間)を超えた場合には、必ず健康診断を受けるように指導しています。

● 1人当たり1ヵ月の時間外労働(総合職・事務職)



グループ会社の特色を活かした取り組み

(株)三菱地所設計

2006年4月より、『プロ人材』を育て活かし処遇する人事管理の実現、『ビジネス成果』を追求し、変革を推進する風土づくりを基本コンセプトとして、組織設計事務所にふさわしい新人事評価制度を運用しています。業務の成果とそのプロセスを捉える視点としては、財務的成果、顧客価値の創出、業務プロセスの変革、育成による人材のレベルアップ、CSRの推進を基軸とした具体的項目を設定しています。また、さまざまな専門職能の社員が連携して業務を行うという設計事務所の業態に則し、各設計監理物件のプロジェクトマネージャーによる評価も加えらるとともに、各専門職能に応じた公的資格取得などの能力開発支援も行き、技術力の向上をめざしています。

(株)ロイヤルパークホテルズアンドリゾーツ

人材育成の体制はホテルごとに異なりますが、2006年4月にロイヤルパークホテルズ合同新入社員研修を実施し、ホテルチェーン内での「Best For The Guest」という理念の共有と一体感の醸成を図りました。社員のスキル向上に向けた取り組みの一例として、「カクテルコンペティション」があり、全国7ホテルから1名ずつ選出されたバーテンダーが、毎回異なるテーマに合わせてオリジナルカクテルを発表し、お客さまや特別審査員に審査していただいています。2005年度は、第4回になる大会を仙台にて開催しました。ランチやスイーツの分野でも同様の取り組みを行っています。

三菱地所住宅販売(株)

CS意識向上のために新入社員全員に「CSマインド研修」を実施していますが、2006年5月からは、これを「コンプライアンス研修」と組み合わせることにより、更に総合的な意識啓発を行っています。また、販売員の知識の向上を重要な課題と位置づけ、販売マニュアルの整備や、各種研修会の積極的な開催を行っています。

三菱地所藤和コミュニティ(株)

2006年4月、三菱地所コミュニティーサービス(株)と藤和コミュニティ(株)が合併し、社員総数約2,600名(MTコミュニティストッフ(株)含む)の会社となりました。三菱地所藤和コミュニティ(株)では、社員一人ひとりが、約14万戸の管理戸数を確実に管理するための重要な業務を担っています。「快適住まいを真心サービス」のキャッチフレーズをもとに、お客さまの満足を得られる誠実な行動と、管理の質の向上をめざし、専門の研修施設「パークハウスラボラトリー」を活用してさまざまな研修を行っています。特に、中途入社社員は配属前に全員5日間のウェルカム研修を受講し、マンション管理全般の基礎知識を習得しています。また、フロント(管理組合事務管理担当者)職はこれに加えて、2日間の管理規約などの専門知識の習得に努めています。



パークハウスラボラトリー