

活動報告-7

社員とともに



企業の成長は、社員が健康で生き生きと職務を遂行し、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です。三菱地所グループでは、社員がプロフェッショナルとして成長するための仕組みを整備しています。

人財育成に向けて

人財育成制度改革

三菱地所㈱では、人財の成長は三菱地所グループの持続的な成長に不可欠と考え、人財育成制度改革を行い、2009年4月から運用しています。改革にあたってはワーキンググループを作り、三菱地所㈱が求める人財像を「人間力」を筆頭に「不動産力」「仕事推進力」「経営力」「グローバル対応力」の5つの力を兼ね備えた人物であると定義しました。また、個人ではそれぞれの力を最大化しつつ、組織では「個性豊かなプロ集団」として、一体となってパフォーマンスを高めることをめざしています。研修制度のみならず人事ローテーションや職場レベルでの組織的な人財育成への取り組みと併せ、複合的なアプローチで人財の育成を進めています。

また、現在の「人財育成制度改革」では、以下の4点を重点施策として展開中です。

- ①早期育成への取り組み(育成スピードの向上)
- ②職場レベルでの組織的な取り組み推進(組織的なPDCA)

- ③本人のやる気と気づきを刺激する仕組みづくり(インセンティブ)
- ④長期的視野でのローテーション実現

 [web](#) 三菱地所㈱の人財育成体系図はホームページを参照

※三菱地所㈱では2008年2月に発表した中期経営計画以降、「人財育成」といった観点の場合、社員は企業にとっての重要な経営資源であるとの認識のもと、「人材」ではなく「人財」と表現しています。ただし、「新規事業提案/人材公募制度」といった場合には事業を担うプレイヤーという主旨のため、「人材」と表現しています。

人財育成ワーキンググループに参加して

三菱地所㈱ 住宅企画業務部
軍地 雄介

人財育成ワーキンググループでは、求められる人財像と人財を育てる施策について、素案に対して提言を加えていく形で約3カ月間議論しました。多様なバックグラウンドを持つメンバーの意見から、人財育成への強い想いを感じることができました。

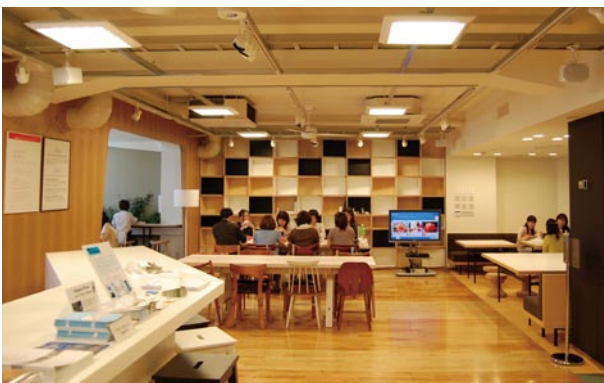


活力のある職場に向けた取り組み

大手町ビル6階に

「コミュニケーションルーム」がオープン

三菱地所グループ行動憲章に掲げた「活力のある職場」に向けた具体的施策として、三菱地所㈱では2009年5月、「大手町ビル」6階に「コミュニケーションルーム」を開設しました。グループ会社社員が利用でき、「三菱地所グループのリビングルーム」を基本コンセプトとして、昼食時や仕事の合間に自由にくつろぎ、自然と会話が生まれるスペースをめざしています。



大手町ビル6階のコミュニケーションルーム

新規事業提案/人材公募制度を運用

三菱地所㈱では、活力のある職場に向けた具体的施策の一環として2009年6月より「新規事業提案/人材公募制度」を運用しています。2009年6月より募集を開始した「新規事業提案制度」では、新規事業または新機能などの提案を通じた「チャレンジ精神の発揮」、3～4名で構成される提案チームによる検討過程における「チームワーク・一体感の醸成」、人材公募制度による「自律的なキャリアデザインの構築」などを通じて、「社風の活性化」を図ることを目的としています。約3ヶ月間の事業化検討期間(検討予算を付与)後の審査を経て事業化正式決定となれば、「人材公募制度」による担当者の社内公募が行われます。

人権や社員の多様性を尊重しあう職場づくり

人権と多様性を尊重した職場をめざして

三菱地所(株)では、日常業務や人権研修など、人権への取り組み状況の報告、取り組み改善に向けての意見交換、当該年度の活動計画や最近の人権状況の報告などをテーマに、年1回「人権啓発委員会」(委員長:取締役常務執行役員)を開催しています。

人権研修の継続的な実施

三菱地所(株)では、新入社員や新任基幹職など階層別研修において人権研修を実施しているほか、2007年度から、契約社員を含む全社員を対象としたテーマ別集合研修を実施しています。初回は「セクシャルハラスメント防止」をテーマに、2008年12月までにほぼ全社員の研修を終了しました。また、毎年12月の人権週間には、社長以下役員・部長など幹部社員とグループ会社社長を対象にした人権講演会を実施しており、2007年度は「過労死・過労自殺と企業の責任」をテーマに実施しました。2008年度は「世界人権宣言」採択60周年を記念して、「企業人権宣言～世界に開かれた社会と人権～」と題して東京大学教授姜尚中氏にご講演いただきました。

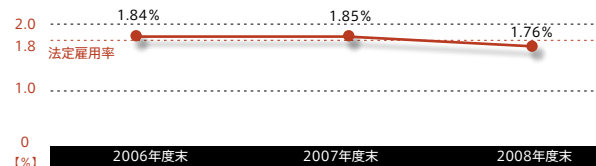


姜尚中氏の講演会の模様

障害者雇用の促進

三菱地所(株)では、国連の提唱するノーマライゼーションの理念に則り、障害者雇用に積極的に推進しています。2008年度末の障害者雇用状況は、法定雇用障害者30名に対して雇用者数30名で人数的には満たしていますが、雇用率は1.76%と、わずかながら法定雇用率1.8%を充足していませんでした。今後さらに雇用拡大に努めていく予定です。

■ 障害者雇用率の推移



三菱地所藤和コミュニティ(株) 管理職フォーラムを開催

マンション・ビルの総合管理業務を行う三菱地所藤和コミュニティ(株)では、人事理念に、「社員一人ひとりが能力を最大限に発揮しながら、生き生きと働く企業をめざす」と掲げています。また、この数年女性社員の増加が著しいこともあり、こうしたダイバーシティ・マネジメントの取り組みのひとつとして、2009年2月に「『女性活躍推進が拓く会社の未来』 カギを握るのは男性上司!」をテーマとした管理職フォーラムを東京、大阪にて開催しました。役員・基幹職は全員参加とし、女性社員(総合職・一般職)にも積極的な参加を推奨したことで、フォーラムには、男性上司が部下の女性社員を伴って多数出席しました。2009年は、人事部にダイバーシティ推進のための組織としてダイバーシティ推進室を新設しました。

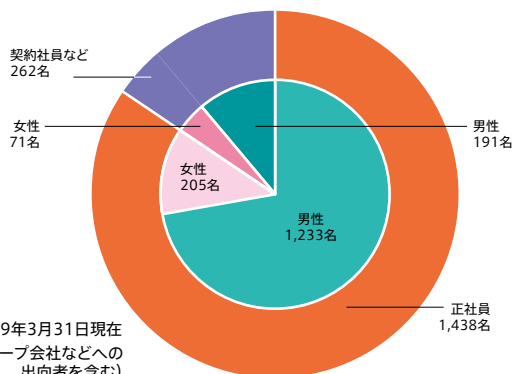


管理職フォーラムの模様

働きやすい職場をめざして

社員構成

三菱地所株の社員の構成は以下のようになっています。



健康診断の実施による社員の健康管理

三菱地所株では、社員の健康維持・増進のため、定期健康診断を年1回、全社員を対象に実施しています。生活習慣病の検査項目を充実させるとともに、検査結果に応じて二次検診や要注意者健診などもきめ細かに実施しています。2005年度からは受診可能期間を3ヶ月に拡大し、2008年度は未受診者に対して個別に受診案内を通知した結果、受診率が2007年度から12.44ポイント向上し、85.57%となりました。

ワークライフバランスへの具体的取り組み

三菱地所株では、多様な働き方を選択し、仕事と暮らしのバランスがとれるよう、育児や介護に関して休業制度や短時間勤務制度を設けています。育児休業は子どもが3歳になった後の3月末日まで、育児のための短時間勤務は、小学3年生の終わりまで取得できます。その他、契約託児所での一時預かりやベビーシッターの費用の補助など、子育てを支援する取り組みを行っています。

短時間勤務利用者の声

三菱地所株 プロジェクト事業部
伊藤 美奈

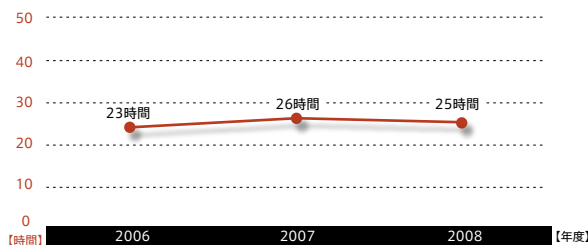
学校の長期休暇中の対応や、小学4年生以降の問題など状況は易しくありません。時間的制約がある中でいかに働くか、私自身の努力や工夫が必要だと考えていますが、職場の方々の理解と協力があってこそできていることだと感謝しています。



時間外労働の抑制

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、上司は部下との面談で、業務の量や難易度、健康状態を話し合い、過重労働の傾向があれば注意喚起をしたり、1カ月あたり時間外労働が80時間を超える長時間勤務者には、産業医による健康診断の受診を促すなど、労働時間の適正化に向けた施策に取り組んでいます。

一人あたり1ヶ月の時間外労働時間(総合職・事務職)のデータ推移



米国における職場環境

米国ロックフェラーグループ社では、理想的な職場環境の維持に努めています。

具体的には、社員に配布しているハンドブックに、ビジネスマナー、ソフトウェアや機密情報に関する守秘義務、電子通信、記録の保存、倫理規範など職場環境に関する事項をまとめているほか、警備員向けの職場安全トレーニングを開催しています。



職場安全トレーニングの受講風景