

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(株)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(株)が求める人財像を「人間力」「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

 [三菱地所\(株\)の人財育成体系図はホームページを参照](#)

※三菱地所(株)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。

「クロスセクショナルタスクフォース」の実施

三菱地所(株)では、日常業務を離れ、中堅・若手社員が役員と連携しながら広い視点で経営課題に対して議論・分析し、経営陣に提言を行うインフォーマルな場「クロスセクショナルタスクフォース」を2007年9月より継続的に実施しています。

[目的]

- ①チームの運営を通したリーダーシップ発揮の場の提供。
- ②異なるバックグラウンドの社員との共同作業を通した横断的視野、全社的な視野の向上。
- ③役員との交流、全社課題への取り組み、経営陣への提言による、参加社員のマネジメント人財候補としての意識向上。
- ④経営幹部のマネジメント人財育成への意識向上。

[メンバー構成]

チーム総数:4チーム(各チーム人数:8人)

[メンバー構成]

- ・メンター(助言者)役員 …1名
- ・リーダー ……………2名
- ・メンバー ……………5名

● Voice ●

「クロスセクショナルタスクフォース」参加者の声

私たちのグループでは、「業務改善」をテーマに選び、「残業をゼロにするために」という軸を設定して、議論を進めました。最終的に「残業ゼロ」という目標のために考えた策は、単なる「無駄削減・効率化」だけでなく、「コミュニケーション不足解消」「組織変更」等多岐にわたり、会社の行動憲章の一つである「活力のある職場づくり」にもつながるという結論に至りました。当初「残業ゼロ」は、実際は実現不可能では、と考えていましたが、議論を進める内に、将来の実現に向けての取り組みが重要なだと意識するようになりました。それを社長・役員宛のプレゼンでも表現できたのではないかと思います。期間中、これまでほとんど接点のなかつ

新規事業提案/人材公募制度を創設

三菱地所(株)では、活力ある職場に向けた具体的施策の一環として2009年度より「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第一回の「新規事業提案制度」では、8件の応募があり、内2件が事業化検討期間を経て最終審査を通過しました。その後、「人材公募制度」により社内公募で新規事業の担当者が選ばれ、現在、住宅企画業務部と経営企画部において事業の具体化に向けて取り組んでいます。今年度も「新規事業提案/人材公募制度」を継続実施し、「社員のチャレンジ精神の発揮」「社風の活性化」を促進していきます。

た部署の方々とそれぞれの仕事について議論し、社員共通で感じている問題点や、外からは知り得なかった業務の苦労も共有できました。また議論だけでなく、考え出した業務効率化案を実際にメンバー内で試してみることで、自分の仕事の仕方や、わかっていても改善していなかった業務フローを見直すきっかけとなりました。先輩の方々と議論し、一つのテーマをまとめていく過程は本当に勉強になりました。



三菱地所(株)
商品企画部
青柳 雪子

に向けて

三菱地所グループ 「ヒューマンリソースセミナー」開催

(株)メック・ヒューマンリソース(人事関連サービス事業)は、2009年8月に三菱地所グループ各社の人事関連スタッフを対象にしたヒューマンリソースセミナーを開催しました。本セミナーは、1999年10月に第1回が開催されて以来、社外・社内講師による労務・人事関連の各種セミナーや、コンサルタントを招いての人財育成方針に係る講演を定期的に開催し、併せて各社人事関連スタッフの横断的なつながりを深めることも目的としています。

第50回となる今回は、20社・30名が参加し、「効果的な人財育成の仕組みづくり事例研究」をテーマに、グループ会社等の各種取り組み事例を共有し、「三菱地所グループ人財育成会議」と位置付けたワークセッションでは、7グループに分かれて「人財育成の重要性」および「効果的な人財育成施策と条件整備」について活発な討議が行われました。



セミナー風景

オフィス移転による コミュニケーションの活性化

(株)メック・デザイン・インターナショナル(インテリアの設計、監理・施工事業等)では、2009年11月にオフィスを移転し、会社ロゴも変更しました。新オフィスは社員相互のコミュニケーションの活性化を軸に、もうひとつの我が家、愛すべき空間として「MEC HOUSE」と名付けました。デザインの柱となる3つのキーワードは、「全ての人たちに開かれたスペース」「私たちの想いを伝えるデザイン」「みんなが楽しみながら成長してゆけるオフィス」。レセプションに入ると、視界に飛び込んでくる大きなテーブルや、仕切りやエグゼクティブ用個室のないワークスペースなど、自然とコミュニケーションをとれる開放的な空間で社員全員が心をひとつにして協力する体制ができ、徐々に良い結果が現れてきました。



オフィス全景

クロス・エリア・チャレンジ制度の運用

藤和不動産(株)は2009年7月に実施したEMS(従業員満足度調査)の結果を受け、社内の横断的なコミュニケーションなどの促進を目的として、ジョブローテーションの基本方針を設けました。また、2010年4月には、職種にとらわれない他部署経験を通じた人材の交流や育成、業務改善の推進や職場活性化を目的として、地域限定の職種を対象にクロス・エリア・チャレンジ制度の運用を開始しました。6ヶ月または1年の期間、地域の異なる部署で業務を行いながら、現部署への定期報告も行い部署間のさらなる連携強化を図っています。

「2010ビルマネ・レディースデー」開催

三菱地所ビルマネジメント(株)(オフィスビル、商業施設等の建物の運営・管理サービス事業)では、2010年3月に「2010ビルマネ・レディースデー」を開催し、今回で3回目となる当イベントには約130名の女性従業員が参加しました。第1部は「グッドコミュニケーターへのプロローグ」と題し、話し手・聞き手のポイントを押さえた対話のテクニックを体験しながら会得することをテーマとし、第2部は輝いている女性の成功体験を拝聴し今後の仕事への取り組み方、生き方への気付きとヒントをテーマとしました。その後に行われた懇親会では一昨年、昨年同様、作家・阿川佐和子氏の友情参加を含め、女性たちの部を超えた盛大な会合となりました。



2010ビルマネ・レディースデー

● Voice ●

セミナー企画担当者の声

三菱地所グループの中期経営計画「アクション2010」における「経営インフラのアクション・テーマ」の一つに「最大の経営課題としての人財育成へのグループ内の認識共有」があります。認識共有といっても、グループ各社では業種も人員構成も異なるので、「こうでなければならぬ」という単一な答えはありません。人財育成施策の実施において最も重要なことは、経営ビジョンや経営戦略などと連動した育成方針が練られていること、また、人財育成がいかに重要であるかという意識を企業風土として定着させることだと思います。そのためにも、トップマネジメントの方が繰り返しメッセージを発信することのみならず、役職・立場に関係なく社員同士(上司・部下、先輩・後輩の双方向)でお互いを高め合うような雰囲気が醸成されるインフラ(=人事制度、育成計画)を構築することが、人事担当者の役割だと考えます。



(株)メック・ヒューマンリソース
田淵 広明

人権や社員の多様性を尊重しあう職場づくり

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。初回のテーマの「セクシャルハラスメント防止」については、職場環境の向上の上からも重要な課題であることから、入社や異動等による未受講者(2009年度:106名)を対象に研修を実施しました。また、毎年12月の人権週間には、

社長をはじめ役員・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います。2009年度は「働く人のメンタルヘルス」と題して横浜労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター長・医学博士の山本晴義氏にご講演いただきました。

※ 基幹職：管理職を示す



山本晴義氏の講演会の模様

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:人事部担当役員)を開催しています。

働きやすい職場をめざして

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、子どもが小学3年生の終わりまで取得できます。そのほか、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。

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。2010年より、毎月第3水曜日と11月の全水曜日は全社的な「ノー残業強化デー」として新たな取り組みを開始しています。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ヶ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。

● Voice ●

短時間勤務利用者の声

子ども(2歳の息子)の急病で私が休むことがあるため、通常2人ペアになるところを3人体制にする等、職場の方の理解や協力に大変感謝しています。子どもが病気の時も可能な限り出社しますが、病気の時には保育園以外の施設へ預けるため、病院の受診や預けるための準備等に時間がかかり、またお迎えの時間も早くなるため、正直なところ楽ではありません。もう少し勤務時間を延ばしたいのですが、子どもが病気になった時のことを想定すると難しいです。



三菱地所(株)
総務部法務室
恵 梨絵

■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

