

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の考えから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つくり、三菱地所(株)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(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、「新規事業等提案/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論議・分析し、社長をはじめとする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。2011年度からは、一部のグループ会社社員にも対象を広げています。

#### 目的

- (1) チームの運営を通じ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じた横断的視野、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: 2チーム(各チーム人数: 8~9名)

#### 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 5~6名

## VOICE

### 「クロスセクショナルタスクフォース」事務局の声

2007年に開始されたクロスセクショナルタスクフォース(通称:CST)は、これまでに年2回、計8回実施され、約200名もの社員の方に参加していただいています。

コミュニケーションルームの設置やグループポータルサイトの開設、写真付き社員名簿の作成など、実現した提案も多数あります。参加社員のアンケートを見ると「他事業グループ社員との交流が深まった」「社長や役員との意見交換の場がもてた」「会社の将来を考える良い機会となった」といった点を評価されており、91%の方から「また参加したい(or参加してもよい)」との回答をいただいています。

その中で、「グループ会社全体でのCSTを実施すべき」との意見が多く寄せら

れたため、2011年度からは「グループ会社社員間の相互理解、価値観共有、一体感醸成」を目的に、グループCSTとして改編することとしました。グループCSTを通じて、個々の社員の意識向上とともに、グループ間のコミュニケーションを促進し、グループ全体として活力ある組織・風土づくりに取り組んでいきたいと思っています。



三菱地所(株) 経営企画部  
井手 希美

その他の活動報告については、ホームページをご覧ください。

#### 人財育成に向けて

- 「サマー・インターンシップ2010」開催/三菱地所ビルマネジメント(株)
- 「中小ITベンダー人材育成優秀賞」受賞/メック情報開発(株)
- 経営戦略上におけるワーキンググループの立ち上げと活動/㈱サンシャインシティ

#### 活力のある職場づくりに向けて

- 新規事業等提案と人材公募制度の実施/三菱地所(株)

- 「ニューオフィス推進賞」受賞/㈱メック・デザイン・インターナショナル
- 「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)

#### 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)
- 全社員対象に人権研修を実施/三菱地所レジデンス(株)
- 人権啓発標語募集事業で「優秀賞」を受賞
- 障害者雇用の促進/三菱地所(株)

#### 働きやすい職場をめざして

- 三菱地所グループ「ヒューマンリソースセミナー」開催/三菱地所(株)
- 時間外労働の抑制/三菱地所(株)
- 社員構成/三菱地所(株)
- 健康診断の実施による社員の健康管理/三菱地所(株)

## 活力のある職場づくりに向けて

### コミュニケーションルームにおける社員交流会の実施

三菱地所グループでは、社員同士のコミュニケーションの機会を増やし「活力ある職場の実現」をサポートするために、三菱地所グループの社員を対象としたコミュニケーションルームを設置しました。

2011年2月には、「酒米づくりプロジェクト」(P17参照)にて完成した「純米酒『丸の内』」の披露を兼ねて、グループ会社の社員交流会の場を設けました。今後も、コミュニケーションルームで交流イベントなどを開催することで、部署間・グループ会社間の相互理解をより

深め、「As one team」達成の一助となるような取り組みを進めていきます。



グループ会社社員交流会

### 社員の子どもたちを招いた「Kids Day」の実施

三菱地所ビルマネジメント(株)(ビルの総合的運営管理事業)では、2010年8月に「2010 ビルマネKids Day」を開催しました。

このイベントは社員の子どもたちを会社に招き、働くことの意義、職業観の醸成、親子のコミュニケーションの充実などを図ることを目的としたもので、4年目となる今回は、オフィス見学・「ビルマネスタンプラリー」、会社説明会および勉強会(テーマ:丸の内のお店屋さん)などを実施し、総計115名が参加しました。



2010 ビルマネKids Dayでのオフィス見学の様子

## 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年度からは、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「セクシュアルハラスメント防止」は、働きやすい職場環境づくり

という観点からも重要な課題であることから、2010年度も引き続き入社や異動などによる未受講者(99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とした人権講演会を実施しています。2010年度は韓国併合から100年目にあたること

から「韓国併合と在日コリアンの法的地位」と題して、弁護士の高 英毅氏にご講演いただきました。

※管理職を示します。



高 英毅氏の講演会風景

## 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(右表参照)。

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することができます。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。

また、社員が仕事と子育てを両立できるように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 (人)

	2008年度	2009年度	2010年度
育児休業	18	13	6
育児短時間勤務	11	21	18
介護休業	1	0	1