

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(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」の五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。

※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。

 [三菱地所\(株\)の人財育成体系図はホームページ参照](#)

活力のある職場づくりに向けて

三菱地所グループ「ひとまち大賞」の創設

三菱地所グループでは、ブランドスローガン「人を、想う力。街を、想う力。」を定めていますが、グループ各社のさまざまな活動をコーポレートブランド向上の観点から表彰する「ひとまち大賞」制度を、2011年12月に創設しました。

これは、三菱地所グループの社員一

人ひとりの日々の業務活動を、コーポレートブランドの観点から評価し、ブランド向上に寄与したと思われる事例を表彰することで、コーポレートブランド活動を特別なことではなく、日々の業務の延長にある「自分事」として感じてもらい、共感を高めることを目的としています。

第1回となる2011年の応募総数は480件にのぼり、各賞(「誠実・信頼賞」

「顧客志向賞」「価値創造志向賞」「チャレンジ志向賞」)受賞者40組と、その中から大賞となる「社長賞」3組を選出しました。

「ひとまち大賞」は今後も継続していく予定であり、良い事例を三菱地所グループ全体で共有し、社員の業務改善に役立てていくことで、お客さまに信頼され、評価される企業グループをめざしていきます。

Voice

「ひとまち大賞」事務局の声

「コーポレートブランドの重要性はわかるが、ブランド向上のために自分は何をしたらいいのかわからない」というグループ社員の声を耳にして、社員一人ひとりの日常業務のちょっとした工夫や心がけが、実はコーポレートブランドに直結していることを体感してもらえるような仕組みを検討できないかと考え、「ひとまち大賞」を創設しました。

事務局としては、制度をつくったところで本当に応募があるのだろうか、という不安がありました。結果的には計480件にも及ぶたくさんの応募をいただき、グループ社員の皆さんの仕事への情熱や意識の高

さに改めて気づかされるとともに、非常に嬉しく思いました。

今年の3月に各賞受賞者40組および大賞となる社長賞受賞者3組の表彰式を執り行いましたが、「自分の仕事が三菱地所グループのブランドに貢献していると思うとさらにやる気が出る」「ひとまち大賞で受賞した他社の取り組みを自社でもぜひ参考にしたい」など、前向きな意見をたくさんいただきました。表彰して終わりということではなく、各受賞者の取り組み事例を冊子にまとめ、グループ内で共有することで、各社の業務改善にもつなげていただきたいと思います。

今後とも、「ひとまち大賞」を中心に、三菱地所グループのさらなるコーポレートブランド強化に取り組んでいきたいと思いをします。



三菱地所(株) 広報部
金森 千佳

「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(CST)」を2007年9月より継続的に実施しています。

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」を新たな目的として掲げ、対象をグループ会社に拡大したグループCSTとして運営を行っています。

クロスセクショナルタスクフォースの概要

目的

- (1) チーム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・全社的な視野の獲得・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材候補としての意識向上 など

開催概要

チーム構成 : 2チーム
(各チーム リーダー2名、メンバー6~7名)
メンター : 執行役員1名
開催期間 : 3~4ヶ月
テーマ : 全社的課題
例)三菱地所グループの“As One Team”を高めるには?/コーポレートブランドをどのように向上させるか/三菱地所グループのグローバル展開

過去提言の具体化事例

- コミュニケーションルームの設置
- 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
- 海外留学制度、トレーニー制度の実施など

参加者の声

- 他グループ会社が何をやっているかを知る良い機会であり、グループ会社としての意識を高める良い機会になったので、ぜひいろんな人に参加してほしいと思います。
- グループ間のつながりができるので、今後もグループでCSTを進めていただきたいと思います。
- 通常業務では知りえない社長や役員の人柄なども実際に会話をして知ることができ、良い経験になりました。

人権や社員の多様性を尊重し合う職場づくり

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。2011年度は「差

別事件から学ぶ部落問題」と題し、受講者の気づきと差別撤廃に向けた意識を醸成することを目的に、1回2時間45分の研修を全社員(769名)が受講しました。

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。2011年度は部落問題をテーマに「今日の部落問題と企業の社会的責任」と題し、近畿大学教授の北口末広氏にご講演いただきました。

※基幹職は管理職を示します。

働きやすい職場をめざして

育児休業者職場復帰支援サービス「wiwiw(ウィウィ)」の導入

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、育児休業者職場復帰支援サービスとして「wiwiw(ウィウィ)」を導入しました。このサービスを利用することで、育児休業中の従業員が家庭のインターネットを通じて、社内情報、育児ノウハウ、職場復帰に役立つ情報などを得たり、オンライン講座でビジネススキルを磨いたりすることができます。現在、7名

の育児中の社員(産前・産後休暇中含む)が利用中で、復職後も10名の社員が企業専用掲示板に参加しています。企業専用掲示板では、人事異動・組織変更、資格の支援制度や福利厚生を紹介など、社内の動きがわかる情報を提供しています。

またwiwiw導入と同時に、育児復帰者を対象とした両立支援セミナーを社内ですべて初めて開催しました。前半は講師より仕事と子育ての両立事情をテーマにご講演いただき、後半はグループディ

スカッションで、3~4人の班に分かれて、時間の制約に関する考えや5年後の自分の姿などについて意見交換をしました。共感し合えることや新しい発見もあったようで、前向きな感想を皆さんからいただきました。今後も、復帰者への支援を継続的に行っていきます。



グループディスカッションの様子