

活動報告

人財育成に向けて

■ 人財育成制度

三菱地所(株)では、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」と捉えています。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。

三菱地所が求める人財像を「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つの力を備えた人物であると定義。個々の力を最大化しながら、「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。研修制度や人事ローテーション、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)人財育成体系図はWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/hrd/index.html>

■ グローバル人財育成の取り組み

三菱地所(株)では、「グローバル人財」を、語学力や海外市場・慣習への理解を持つのみならず、「人間力(多様な人たちと信頼関係を構築できる力・人間性)」「不動産力」「仕事推進力」「経営力」といった、国内の業務遂行上も共通に必要な力を、グローバルな環境下でも発揮できる人財と定義しています。

こうした人財を育成するために、国内でのOJT、OFF-JTでの体系的な人財育成施策に加え、海外研修派遣プログラムを数多く実施しています。米国・英国グループ会社へのトレーニー制度、ニューヨーク大学の社会人向け不動産講座や欧州ビジネススクールの短期プログラムへの派遣に加え、2013年度は中国へのトレーニー制度を新設しました。

中長期の派遣プログラムだけでなく、2週間程度の短期プログラムを複数ラインナップすることにより、長期間職場を離れることが難しい基幹職層の社員も参加しやすくしています。また、研修派遣後には社内で報告会を実施し、成果や気づきを広く社員に共有しています。

今後も人財のグローバル化を進めていくため、幅広い層の社員が利用できる国内外の研修プログラムを充実させていく方針です。

活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」表彰

三菱地所グループのブランドスローガンは「人を、想う力。街を、想う力。」。街に住む人、働く人、訪れる人といった三菱地所グループに関わるすべてのステークホルダー一人ひとりを想い、仕事に向き合うこと、街を通じて社会に貢献することに挑戦していく、という観点から、グループ各社のさまざまな活動を表彰する「ひとまち大賞」制度を、2011年に創設しました。これは、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3回となる2013年の応募総数は201件にのぼり、「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」の各賞の受賞者24組と、その中から大賞となる「社長賞」3組を選出しました。

良い事例を三菱地所グループ全体で共有し、社員の業務改善とともに、お客さまに信頼され、評価される企業グループとなることをめざして、今後も「ひとまち大賞」を継続していきます。



授賞式の様子

ひとまち大賞受賞者の声



ホテルで総選挙
 ~78の職種の垣根を越えた
 ベストホテルエ投票~

株式会社ロイヤルパークホテル
 山岡 薫子

全スタッフが取り組みました

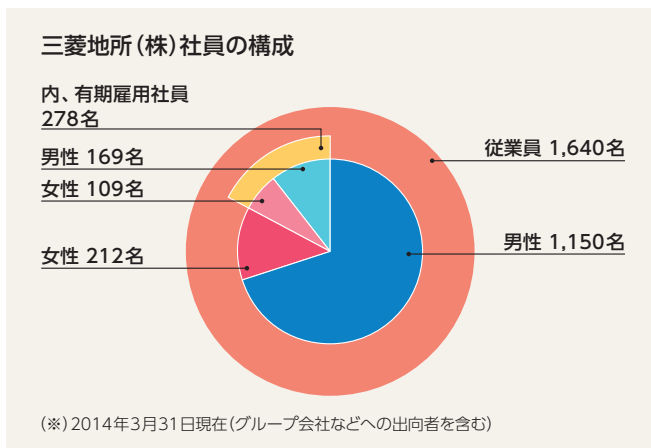
ホテル開業25年を迎えるにあたり部門の垣根を越えたプロジェクトとして、お客さまが選ぶ「ベストホテルエ」投票を行いました。全員で取り組むという思いを込めて、お客さまと接する機会が少ない職種も含めて全スタッフを被投票者の対象とした結果、職種に関係なくスタッフの意欲が高まり、第2回投票では第1回の倍の票を全スタッフで獲得しました。

全員の取り組みによってひとまち大賞を受賞できたことは大変嬉しいです。今後も、このチームワークを大切に業務に取り組みたいと思っています。

■ 女性管理職比率について

三菱地所(株)では、女性の採用者数・勤続年数の増加に伴い、女性管理職候補者層が増えており、女性管理職比率も上昇しています。

今後も男性・女性ともに社員が働きやすい環境を整えることが女性管理職比率の上昇にもつながると考えています。



管理職における女性比率(総合職)

2011年3月	2012年3月	2013年3月	2014年3月
1.9%	2.9%	3.2%	3.4%

(※)総合職は、勤務地を限定しない「総合N職」と、勤務地を限定した「総合A職」を含みます。

人権や社員の多様性を尊重し合う職場づくり

■ 人権への取り組み

三菱地所(株)では、グループ会社の社員を対象とした人権研修にも力を入れています。グループ会社16社148名が参加した「新入社員合同研修会」で人権研修を実施したほか、「ロイヤルパークホテルズ新入社員合同研修会」でも88名を対象に人権研修を実施しました。また2013年度は、活力のある職場づくりをめざして「職場のハラスメント(パワーハラスメント)防止」をテーマに、三菱地所本社全社員(682名)を対象に人権研修を実施しました。

さらに、グループ会社には部落問題をテーマにした人権研修を昨年度に引き続き実施。「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、三菱地所リアルエステートサービス(株)415名、三菱地所レジデンス(株)の未受講者47名が受講しました。

■ 「人権啓発委員会」の開催

三菱地所(株)では、人権啓発への取り組み状況の報告、取り組みの改善に向けての意見交換、当該年度の活動計画や人権に関する社会状況の報告などをテーマに、人事担当役員を委員長として、「人権啓発委員会」を毎年開催しています。

働きやすい職場をめざして

■ ワークライフバランスへの取り組み

個性や価値観を尊重し、社員一人ひとりがいきいきと働き活躍するためには、仕事と暮らしのバランスが取れていることが大切です。三菱地所(株)では、多様な働き方を選択できるよう、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可能です。契約託児所での一時預かりや、ベビーシッター費用の補助など、子育てを支援する取り組みを行っています。また、仕事と子育てを両立できるよう次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、関連諸制度を「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。

介護休業は3年間取得可能とし、介護のための短時間勤務制度を拡充するなど、社会構造の変化にも対応。2013年1月からは、配偶者の転勤などを理由に退職した者で、一定の条件を満たす場合には、再雇用の申し込みが可能となる制度を創設しました。

育児休業・介護休業の利用者数(名)

	2011年度	2012年度	2013年度
育児休業	11	17	22
育児短時間勤務	19	25	30
介護休業	0	0	0