



ひとづくり

未来のまちづくりのための人財育成・活躍の支援と個人のライフスタイルにあわせた働き方の支援

目標

- 公正な選考・採用を行い、未来のまちづくりを担う人財に適切な教育訓練の機会を提供するとともに、個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を支援します。
- 性別、年齢、障害の有無等にかかわらず、多様な人財が活躍できるよう、均等な機会を提供します。

KPI (重要指標)

- KPI 19** 育児・介護休業、短時間勤務者数
- KPI 20** 月平均時間外勤務 時間数
- KPI 21** 従業員1人あたり研修時間、費用
- KPI 22** 女性管理職数
- KPI 23** 障がい者雇用率

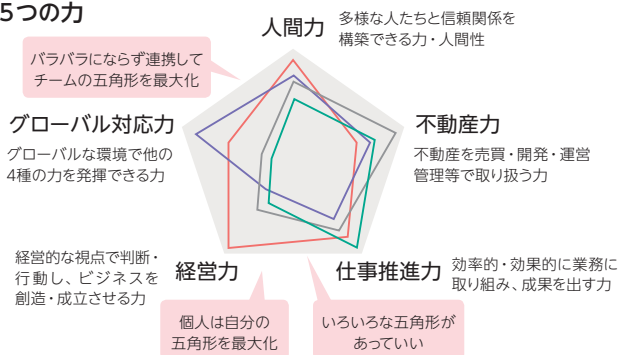
人財育成に向けて

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、現在の制度は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。

5つの力



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/pdf/jinzaiikusei.pdf>

さまざまな人財育成研修制度

三菱地所グループでは、社員の能力開発や、コンプライアンス・人権意識の向上を図ることを目的に、さまざまな研修制度を整えています。

グループ合同で新入社員研修や新任マネージャー研修を実施し、グループ各社が一体となって高い成果を創出するための取り組みを行っています。また、三菱地所(株)では社員が自由に選択して受講できるスキルアッププログラムがあります。

三菱地所年間人財育成研修のべ時間(2015年度)

年間総研修時間	18,462時間
---------	----------

(※)上記には海外派遣、英語研修、通信講座ほか従業員が自由選択する人財育成プログラムの時間は含まれません

従業員1人あたり研修時間、費用

KPI 21 11.5時間/77,528円/年

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

研修参加者の声



五代 智哉
三菱地所(株)欧米事業部

私は英国トレーニー研修に応募して、2015年の6月からの半年間派遣されました。現地では、当社英国法人での仕事を中心に、取引先である現地不動産系企業計4社でのインターンや大学院での不動産関連の社会人向けコースの受講等多くのプログラムを経験しました。また研修以外にもインターン先の上司の家でのパーティーや業界のネットワーキングイベント等を通じさまざまな人々との出会いがあり、とても充実した日々を送ることができました。各種プログラムを通じ語学、商慣習、生活様式等を幅広く吸収し、ダイナミックに変動するロンドンの不動産市場を肌で感じることができた貴重な機会だと強く実感しました。この経験を活かし、グローバルなフィールドで活躍できるビジネスパーソンになりたいと思います。

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、京都大学の主催するアジアビジネスリーダー育成プロジェクトへの派遣も実施しました。

中長期の派遣プログラムだけでなく、2ヶ月間の短期プログラムも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にて報告会を実施し、成果や気付きを広く社員に共有し、グローバル化を身近に感じる機会としています。

今後も人材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」表彰

三菱地所グループのコーポレートブランド向上に寄与する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向上活動を、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5回となる2015年度の応募総数は三菱地所グループ24社より241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30組に加え、グループ社員による一般投票「ひとまち総選挙」の結果も踏まえた上で、大賞となる「社長賞」4組を選出しました。

好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るとともに、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。

ひとまち大賞受賞者の声

三菱地所ホーム株式会社
『地所ホーム塾』事務局メンバー

社内学習組織「地所ホーム塾」の創設

三菱地所ホーム(株)では、若手社員の戦力化、年齢や組織を超えた人的交流の場づくり、中堅・ベテラン社員に対する人材育成力の強化等を目的に、全従業員を対象とした社内学習組織「地所ホーム塾」を創設しました。第一線で活躍する社員や特定分野で高い専門性を持つ社員を講師に迎え、彼らの仕事観などを伝える講義を実施。それらを通じ、若手社員に「当社で働く意義」を理解する“気づきの場”になればということもねらいの一つです。終了後には、有志による懇親会など「人的ネットワークづくり」も促しました。

2015年度は計4回、各回40名程度の社員が受講、講義からさらなる自己成長のヒントを探そうという中堅社員の参加も多くありました。また、若手社員が日常業務を通じてベテラン社員に質問したり、部門間をまたぐコミュニケーションも活発になるなど、さまざまな効果が表れています。



「地所ホーム塾」講義の様子

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定

2016年4月施行の「女性活躍推進法」に対応して、三菱地所(株)の行動計画を策定しました。

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が、男性・女性ともに社員が働きやすい環境を整えることは女性管理職比率の上昇にもつながると考えています。引き続き、女性活躍も含めたダイバーシティの推進に取り組んでいきます。

行動計画の概要

目標

- (1) 2030年に管理職に占める女性労働者の割合を10%超とすることを念頭に、2020年度までに係長級の社員に占める女性労働者の割合を20%程度まで高める
- (2) 2020年度までの早い段階で、
 - ① 男性の育児参加を促し、男性の育児休業取得率を13%以上に高める
 - ② 積極的な有給休暇の取得を促し、取得率を60%以上に高める

取組内容

- 取組1: 管理職候補となる係長級の女性労働者のキャリア(中途)採用を強化する
- 取組2: 育児と仕事の両立支援の更なる拡充を図る
- 取組3: 有給休暇の取得を促進する取り組みを実施する
- 取組4: 残業時間の削減に向けた取り組みを継続的に実施する



三菱地所(株)の女性活躍推進法に基づく行動計画の詳細はWEBで紹介しています。
<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/vigorous/index.html>

総合職社員における女性管理職比率 (管理職社員における女性管理職の比率)

2012年4月	2013年4月	2014年4月	2015年4月	2016年4月
3.2%	3.4%	3.8%	4.2%	4.4%

女性管理職数

KPI
22 → 33人

女性管理職の声



金森 千佳
三菱地所(株)
投資マネジメント事業部

人材育成で組織力のアップをめざす

「女性管理職は前例も少ないし不安では?」と言われることもありますが、私自身、性差は個性の一つと捉え、女性だからと特に意識はしていません。男性の管理職も一つのタイプには括れないと思いますので、私らしくあることを心がけています。

管理職になってからは「人材育成」を大切に考えるようになりました。特に意識しているのは、①上司からの指示や指摘を待つだけでなく、部下が自分で考える力をつけられるようになること、②チームの力を最大限発揮できるような環境をつくること、③仕事だけでなく人間としても魅力ある人になってもらうこと。部下が育つことで、チームの力は2倍にも3倍にも大きくなります。今後も管理職として組織力の最大化をめざして取り組んでいきたいと思っています。

人権や社員の多様性を尊重し合う職場づくり

人権に関する基本的な考え方

三菱地所グループでは、あらゆる人の基本的人権を尊重し、人々の多様な価値観や文化を認め合うことは企業活動における基盤であると考え、グループの全従業員が日々の活動の中で指針とすべき「三菱地所グループ行動指針」の中に人権の尊重を掲げています。また、研修などの取り組みを通じて、社員の人権意識の醸成を図っています。

人権研修の継続的な実施

三菱地所グループでは、新入社員研修において、グループ合同で人権研修を継続的に実施しています。

三菱地所(株)では、階層別研修のほか、全社員を対象とした人権のテーマ別集合研修を実施しています。また、毎年社長をはじめ役員・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も開催しています。2015年度は「企業経営と人権」と題し、人口変動と社会的課題から同和対策審議会答申と今日の同和問題まで、普遍的な人権の考え方を近畿大学人権問題研究所主任教授の北口末広氏にご講演いただきました。

このほか、三菱地所グループ21社302名の新入社員に対し、「新入社員合同研修会」で人権研修を実施したほか、職場のハラスメント防止、部落問題などをテーマに三菱地所(株)およびグループ会社の一部でも研修を実施し、受講者の差別への気づきを通じて人権意識の醸成に努めています。

三菱地所(株)年間人権研修時間(2015年度)

年間総研修時間 3,710分(61時間)

三菱地所(株)の人権研修実績(2015年度)

テーマ	研修内容	総受講者数
・パワーハラスメント	・同和問題	516名
・セクシュアル・ハラスメント	・障がい者	
(LGBT含む)		

三菱地所グループの人権研修実績(※)(2015年度)

22社より50名が合計1,329分(22時間)の人権研修を受講
 (※)外部の人権研修会をグループ会社へ案内し、受講を募るもの

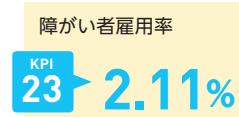
「人権啓発委員会」の開催

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を共有する「人権啓発委員会」を人事担当役員を委員長に、毎年開催しています。

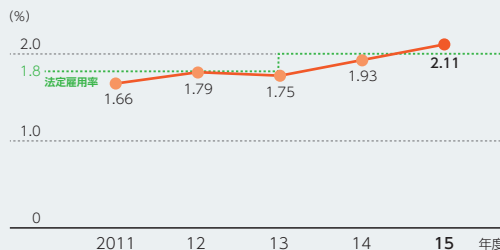
また、「東京人権啓発企業連絡会」および「大阪同和・人権問題企業連絡会」に加盟し、同和問題を始め、さまざまな人権課題に関する研修に参加するほか、人権研修に主体的に取り組み、グループ会社へ展開するための情報収集などの活動に参加しています。

障がい者雇用の促進

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、「三菱地所グループ行動指針」に則り、障がい者の雇用推進に努めています。2015年度末の状況は、法定雇用率2.0%に対して2.11%となっています。引き続き、従業員が自らの能力を活かして働ける職場づくりに取り組みながら、障がい者の雇用拡大に努めていきます。



障がい者雇用率の推移



リユースの取り組み

障がい者雇用促進のための職域開発と社内のリユース促進を目的として、2014年11月より三菱地所(株)本社内で事務用品のリユース業務を開始しています。各部で使わなくなった事務用品を定期的に収集し、再利用可能な物を社内各部へ無料で提供するもので、現在障がいを持つ社員2名がほかの業務も行いながら担当しています。利用状況は、1ヶ月あたり5~20万円程度(新規購入価格換算)となっており、各部では新規に事務用品を購入する際には



リユース品を検討してから購入をしているようです。リユース品を収納・展示する部屋には、社内さまざまな部署の方が訪ねてこられ、担当者との交流も図れています。

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

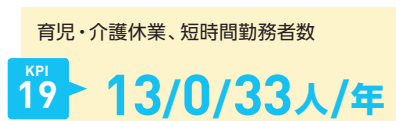
個性や価値観を尊重し、社員一人ひとりがいきいきと働き活躍するためには、仕事と暮らしのバランスが取れていることが大切です。三菱地所(株)では、多様な働き方を選択できるように、育児や介護に関して休業制度や短時間勤務制度・フレックスタイム制度を設けています。

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ならびにフレックスタイム制度は、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、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、育児関連制度について「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に加えフレックスタイム制度を導入し、社会構造の変化にも対応。また、介護ガイドブックも発行し、介護に関する情報も提供しています。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。

三菱地所(株)では、2015年度の育児休暇取得後の復職率は100%、復職1年後の定着率も100%となっています。



育児休業・介護休業・育児短時間勤務の利用者数(人)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
育児休業	男性	0	0	0	0
	女性	17	22	23	13
	計	17	22	23	13
介護休業	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
	計	0	0	0	0
育児短時間勤務	男性	0	1	0	0
	女性	25	29	32	33
	計	25	30	32	33

育児休業取得者の声



川野 友佳子
三菱地所(株) 法務・コンプライアンス部

2014年に出産し、産後休暇の後に育児休業を取得しました。子どもは早生まれだったため、翌年の4月に保育園に入園する前提で1年間ほど育休を取得しました。職場に復帰できる時期は、子どもがいっつ保育園に入園できるのかに左右されるため、制度上、育休の取得が可能な期間に余裕があることは安心につながりました。現在は、短時間勤務フレックスタイム制を利用して勤務しています。フレックスタイム制により、子どもの通院などの際も時間の融通が利くので助かっています。また、子どもの急な発熱などで突発的に休暇をとらなくてはならないこともありますが、事情を理解しサポートしてくれる周囲の社員に感謝しています。

従業員との対話

三菱地所(株)では、団体交渉の権利を支持するとともに、労使一体となった課題解決を重視しています。基幹職などを除く全社員849名のうち、約70%にあたる608名の組合員からなる「三菱地

所労働組合」が組織されています(2016年4月1日時点)。同社との間で労働協約を結び、高い信頼関係の上で、解決すべき課題や会社の向かうべき方向について真摯に話し合い、良好な関係を築いています。

労働協約では、会社の事業縮小や統合に伴う人員削減・労働条件の変更など、社員に大きな影響を及ぼす変更がある場合には、事前に協議を行い、方針や基準について説明することを定めています。また、従業員が過度の労働時間とならないように労使協議の上、社内の管理基準を定めるなど、一体となった取り組みを行っています。

労働組合委員長の声



川本 幸二
三菱地所労働組合 執行委員長

社員のやりがいの創出、働きやすさの改善をめざして活動しています。やりがい創出につながる賃金や厚生面の改善はもちろん、勤務の時間・場所の多様化、過去の業務慣例の見直し、イントラネットなどの業務インフラの改善などに焦点をあて、働きやすい職場づくりにつながる提案をめざしています。「社員の声を聞くこと」「社員の声を会社に届けること」「改善に向けて労使協調で解決策を考えること」。言葉にすると当たり前のことですが、この繰り返しが我々の活動の本質だと考えています。

社員の健康・安全を守る

三菱地所(株)では、安全衛生に関する取り決めを労働協約の中で交わしており、健康診断や安全に関する教育などを通じて、社員の健康と安全の確保に努めています。

勤怠管理システムにパソコンのログオン・ログオフの時刻を連携させることで上司は部下の勤務実態を把握するとともに、部下との面談を実施することで業務の量や難易度、健康状態の把握に努めており、1ヶ月あたりの所定外労働が90時間を超える長時間勤務者には、産業医との面接を実施するなど、社員の健康管理に向けた施策に取り組んでいます。

2016年度からは全社員にフレックス勤務制度を導入したほか、事前に早期退社日を設定し、目標管理を行う「早帰りデー」や、有給休暇取得日数の目標を定め、有給休暇の取得を促す「ポジティブ・オフ運動」など、生産性の向上とワークライフバランスの推進、健康増進につながる新たな施策も実施しています。

月平均時間外勤務 時間数

