



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

基本的な考え方・方針

三菱地所グループは、当社グループがめざす未来のまちづくりを担う人財の育成、活躍の支援のため、公正な選考・採用を行い、適切な教育訓練の機会を提供し、個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を支援するとともに、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。

マネジメント体制

三菱地所グループは、三菱地所(株)人事部およびグループの人事・研修業務を担う(株)メック・ヒューマンリソースを中心に、さまざまな人財育成制度や人権・多様性を尊重しあう職場づくりに取り組んでいます。CSR全般に関する審議を行う「CSR委員会」「環境・CSR協議会」をそれぞれ年2回開催し、人財育成や人権・多様性を尊重しあう職場づくりへの取り組み状況などについて討議、情報共有しています。

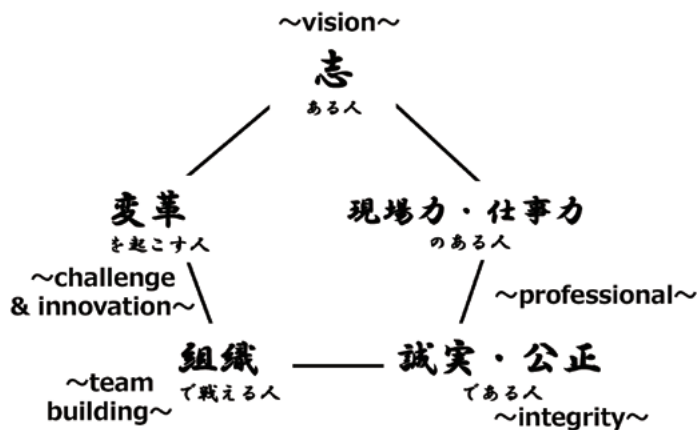
(※)目標、KPI(重要指標)は、p.10-11をご覧ください。

人財育成に向けて

人財育成制度

三菱地所グループでは、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、2017年度より、新しい人財育成制度の運用を開始しました。

三菱地所(株)では、求める人財像を「『志』ある人」「『現場力・仕事力』のある人」「『誠実・公正』である人」「『組織』で戦える人」「『変革』を起こす人」の5つの要素を備えた人物であると定義し、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/jr/csr/employees/hrd/index.html>

従業員1人あたり研修時間、費用(三菱地所(株))

KPI **7.4時間/135,541円/年**

担当者のコメント



棕木 浩平
三菱地所(株)人事部

人財育成制度改革を行うにあたって、想像を超えるスピードで変化する社会に対応し、企業としての競争力を維持し続けるためには、社員一人ひとりが、過去の成功やこれまでのやり方、型通りの発想にしばられることなく、新たな発想や視点を持ってチャレンジし、また、組織全体でそれを後押しする会社をめざしていきたいと考えました。

そのためには、社員一人ひとりが自ら学び、挑戦する姿勢を大切にするとともに、「人」を育てるためにはどうしたら良いか、何度も何度も議論を重ねながら考え、新人人財育成制度を取りまとめました。

「人」は自分では気づいていない大きな大きな力を持っていると思います。社員一人ひとりが志や変革の精神をもって、そうした力を常に最大限発揮できるような、そんな会社になれば素晴らしいと思っています。

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)では基礎的なスキル向上のための能力開発プログラムに加え、社員が自由に選択して受講できる自己啓発支援制度を設けています。

三菱地所(株)年間人財育成研修のべ時間(2016年度)

年間総研修時間(三菱地所(株))	11,666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

活力のある職場づくりに向けて

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定

「女性活躍推進法」の施行に伴い、三菱地所(株)の行動計画を策定し、公表しています。

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、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(2016年4月1日から2021年3月31日まで)

- (1) 管理職に占める女性労働者の割合を2030年に10%超とすることを念頭に、管理職候補である係長級の社員に占める女性労働者の割合を2020年度までに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。
 - ③ 年間残業時間は低減傾向にあるものの、ワークライフバランス推進等のためにさらに低減すべく、月平均残業時間を2014年度比で5%減少させる。

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策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>

女性管理職の声



千葉 美和子
三菱地所(株) 広報部

女性こそ管理職に

「女性は管理職になりたがらない」と世の中では言われているようです。私自身は特に意識することなく管理職になりましたが、管理職になり、接触できる情報は増え、関われる仕事の幅も大きく広がり、見える景色が違ってきて以前より仕事の楽しみが増したように感じました。また、時間のやりくりが容易になり、2人の子どもを育てることと仕事の両立が格段にラクになりました。

日本ではまだまだ女性の家事・育児負担が重いと感じています。女性こそ管理職になり、仕事と私生活を上手にコントロールしてほしいと思っています。現在、フレックス制度の導入などの働き方改革により、女性には追い風が吹いています。このチャンスをとらえて、活躍する女性がますます増えてほしいです。

三菱地所(株)管理職社員における女性管理職の比率

2013年4月	2014年4月	2015年4月	2016年4月	2017年4月
3.4%	3.8%	4.2%	4.4%	5.1%

女性管理職数(三菱地所(株))



39人

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6回となる2016年度の応募総数は三菱地所グループ28社(過去最多)より165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29組に加え、グループ社員による一般投票「ひとまち総選挙」による特別賞1件や社長選考によるグランプリ1件、準グランプリ4件を選出しました。

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。

「リテマニー賞」表彰制度で日々の優れた取り組みを共有

三菱地所リテールマネジメント(株)では、社員の日常業務の取り組みを共有する取り組みとして「リテマニー賞」表彰制度を創設しました。日々の取り組みが職場環境の活性化に直結していることを体感できるように設立した制度で、大賞、グループ賞、個人賞を設けています。2016年度開催の第2回はグループ賞19件、個人賞39件と、第1回を上回るエントリー数となりました。その後、「人がふれあい、感動をいざなう」というコーポレートスローガンを審査基準に、全社員による投票、一次審査、最終審査を経て、2017年2月に大賞等を決定、表彰しました。大賞受賞者にはトロフィーが、個人賞受賞者には「赤い椅子」が1年間貸与されました。

今後も社員のさまざまな「活力」でノミネートがあふれ、お互いに認め合えるような仕組みを推進していきます。



2016年度「赤い椅子」受賞者

菅原 晋
三菱地所リテールマネジメント(株)
経営企画部 兼 総務部

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。2016年度は「障害者雇用と働き方改革」と題し、精神障害を中心に障がい者雇用をめぐる動向から、法律、そして障がい者雇用に取り組むことが、実は生産性を高める効果があることなどを、弁護士の小島健一氏にご講演いただきました。

このほか、三菱地所グループ23社318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、幹部層を対象としたセクシュアル・ハラスメント防止規程の説明研修会、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(2016年度)

年間総研修時間	133分(2.2時間)
---------	-------------

三菱地所(株)の人権研修実績(2016年度)

テーマ	<ul style="list-style-type: none"> パワーハラスメント セクシュアル・ハラスメント(LGBT含む) 同和問題 障がい者
総受講者数	245名

三菱地所グループの人権研修実績(※)(2016年度)

30社より1,252名が合計172,800分(2,880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、受講を募るものを含む

「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。なお、「人権啓発委員会」は2017年度に「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」に改称しました。

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

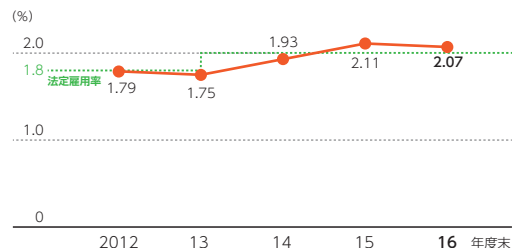
三菱地所(株)では、「三菱地所グループ行動指針」に則り、また、日本の「障害者の権利に関する条約」批准に伴う社会的要請を受け、障がい者の雇用促進に努めています。2016年度末の状況は、法定雇用率2.0%に対して2.07%となっています。障がい者が働く上での必要な配慮をしつつ、障害の有無に関係なく、従業員が自らの能力を活かして働ける職場づくりに取り組んでいます。

障がい者雇用率(三菱地所(株))

KPI

2.07%

障がい者雇用率の推移



働きやすい職場をめざして

「働き方改革推進委員会」の創設

三菱地所(株)は、これまでも長時間労働の是正・ワークライフバランスの実現に資する各種施策を推進してきましたが、企業風土の改革と業務プロセスの合理化をトップダウンで強力に推進し、生産性の向上による新たな価値創造を目的として、2017年4月1日付で社長直轄の「働き方改革推進委員会」(委員長:執行役社長)を創設しました。委員会を通じて、全社的・部署横断的なオフィス環境改革や諸制度等の改革を推進していきます。

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・フレックスタイム制度、時間単位有給休暇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、社員の保活(保護者が子を保育所に入れるために行う活動)を支援する専門窓口の設置など、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、社内ネットに掲載しています。

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、2016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・介護休業、短時間勤務者数(三菱地所(株))

KPI 18/0/11人/年

育児休業・介護休業・育児短時間勤務の利用者数(人)(三菱地所(株))

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
育児休業	男性	0	0	0	0	7
	女性	17	22	23	13	11
	計	17	22	23	13	18
介護休業	男性	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0
育児短時間勤務	男性	0	1	0	0	0
	女性	25	29	32	33	11
	計	25	30	32	33	11

育児休業取得者の声

菊地 大樹
三菱地所(株)
経営企画部



第1子が生後2ヶ月から3ヶ月になる時期に、1ヶ月間の育児休暇を取得しました。多様な働き方が求められる時代ですので、自分自身も育児と仕事の両立をめざし、育児に注力する期間を設けることで今後の働き方を見直すきっかけになればと考え、取得に至りました。職場復帰後は1日のタイムスケジュールを育児と仕事、双方の観点から考えるようになりました。仕事では、いかに効率良く、かつ与えられた時間内で成果を出すかに重点を置きながら、一方で子どもと向き合う時間もきちんと確保することをめざし、夫婦間でも育児と仕事のバランスを測りつつ、生活を送っています。男性社員の育児休暇取得が、今後も増えることを期待しています。

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839名のうち、約70%にあたる588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(2017年4月1日時点)。同組合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

空木 光央
三菱地所労働組合
執行委員長



社員がいきいきと働ける職場環境の実現に向け、会社とも積極的に議論しながら活動しています。賃金や厚生面の改善はもちろん、2017年度は働き方改革の推進や本社移転が計画されていることもあり、働く場所と時間の選択肢の拡大、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、業務効率化や生産性の向上につながる提案をめざしています。今後、ますます社会環境が変化し多様な働き方が広がる中、労使一体となって社員の声を反映した各種制度の整備、拡充に努めることが大切になると考えています。

健康経営の推進

三菱地所(株)では、これまで会社や健康保険組合で行ってきた取り組みや計画を体系化して整理し、トップのコミットメントとさらなる社員の健康保持・増進を目的として、2016年10月に「健康経営宣言」を制定しました。また、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います。また、1ヶ月あたりの所定外労働が90時間を超えた社員には、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。また、2017年度よりカフェテリアプラン^(※)による社員の健康増進活動(スポーツ活動・保険適用外の検診等)に対する費用補助制度を新設し、社員の健康増進に向けた施策にも取り組んでいます。

ワークライフバランスの観点では、2016年度より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」を実施。2017年度からは時間単位有給休暇制度を導入し、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

(※)会社があらかじめ設定したメニュー(スポーツ活動・保険適用外の検診等)の中から、社員が付与されたポイントの枠内で、希望するメニューを自由に選択できる制度。

月平均時間外勤務 時間数(三菱地所(株))

KPI 25時間