

ひとつづくり

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合わせた働き方の支援



基本的な考え方・方針

グローバル化が進展し、働く人々をはじめとするステークホルダーや働き方が多様化する現代において、三菱地所グループは、事業等から派生する全ての関係者の人権について配慮することが重要と考えています。そのため2018年4月「三菱地所グループ 人権方針」を定め、遵守すべき基本的人権について明確にしました。同時に「国連グローバル・コンパクト」への署名により、国際社会とともに人権尊重の取り組みをより一層進めていきます。企業や社会のサステナビリティの根幹をなす「ひとつづくり」においては、三菱地所グループが目指す未来のまちづくりを担う人財の育成、活躍の支援を重点項目と位置づけ、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しています。そのため、性別、年齢、障がいの有無等にかかわらず、さまざまなバックボーンを持つ、多様な人財が活躍できるよう、均等な機会を提供しダイバーシティを推進しています。

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、障がい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とともに、さまざまな人財育成制度や人権・多様性を尊重し合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。また、人権の取り組みを推進するため、「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」を年1回開催し、人権の取り組み状況の報告や改善に向けての意見交換を行っています。

人財育成

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。社員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、三菱地所(株)では、2017年度より、新しい人財育成制度の運用を開始しています。

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。



5つの要素

担当者の声

社員一人ひとりが遺憾なく
能力を発揮できる会社へ



三菱地所(株) 人事部
椋木 浩平

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、成長を続けていくためには、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目指していく必要があります。

当社はさまざまなフィールドで多様な役割を担う社員一人ひとりが、個々の能力を発揮できるよう、OJT・OFFJTなど、さまざまな施策を通じて、組織的な人財育成に取り組んでいます。

「人」は自分では気づいていない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持って、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、さまざまな研修を実施しています。

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 年間人財育成研修延べ時間 (2017年度)

年間総研修時間	18,687時間
---------	----------

(注)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自己啓発プログラムの時間は含まない。

ダイバーシティの推進

人権に関する基本的な考え方

三菱地所グループでは、社会の一員として、人権尊重の重要性を改めて認識し、グループ企業だけでなく、あらゆるステークホルダーの基本的な人権を尊重する責任を果たすことを目的として、2018年4月1日に「三菱地所グループ 人権方針」を策定しています。当社グループは、これまでも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」において「人権・ダイバーシティの尊重」を謳い、事業活動を通じて人権や環境に配慮してまいりましたが、人権方針に基づき、国際的に宣言されている人権を最低限のものと理解し、その保護を支持、尊重する企業として、当社グループの事業等から派生する全ての関係者に至るまで、その人権に配慮することとしています。

義と課題」と題し、法制定の背景にある昨今の部落差別の事象や国内外の人権状況、部落差別撤廃に向けた企業の取り組みに対する期待などを、近畿大学人権問題研究所奥田均教授にご講演いただきました。

このほか、三菱地所グループ22社333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、ヘルプライン・ハラスメント相談窓口担当者への研修、役員を含む基幹職以上へのセクシャル・ハラスメント防止規程説明研修、さらに、三菱地所およびグループ会社の一部で部落問題などをテーマにした研修を実施するなど、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 年間人権研修時間 (2017年度)

1回当たりの研修時間	105分(1.75時間)
------------	--------------

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、基幹職(管理職)研修のほか、職場の人権問題でもあるハラスメントの防止に向けた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。2017年度は「部落差別解消推進法の意

三菱地所の人権研修実績(2017年度)

テーマ

- 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:894名

三菱地所グループの人権研修実績(2017年度)

34社より544名が合計185,025分(3,083時間)の人権研修を受講

(注)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。

KPIの実績

■従業員1人当たり研修時間、費用(三菱地所グループ※)



3社平均 11.92時間/74,275円/年

(注)昨年度実績(7.4時間/135,541円/年)からの変動要因:2018年度よりKPI対象を広げ、加重平均したことによる。

※三菱地所、三菱地所レジデンス、三菱地所プロパティマネジメントの3社

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/index.html>

「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」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ため、人事担当役員を委員長とした「人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」を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、部落問題をはじめ、さまざまな人権課題に関する研修に参加しているほか、人権問題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。

人権啓発標語募集事業を実施

三菱地所グループでは、毎年人権啓発標語の募集事業を行っています。2017年度は従業員および家族から計804作品の応募がありました。優秀作品はグループのコミュニケーションマガジンmec's(メックス)で紹介し、人権を考える機会としています。



コミュニケーションマガジンメックス

障がい者雇用の促進



三菱地所(株)では、障がい者の就労機会の提供という社会の要請に応え、障がい者の雇用促進に努めています。三菱地所の2017年度末の状況は、法定雇用率2.0%に対して2.22%となっています。障がい者が働くうえでの必要な配慮をしつつ、障がいの有無に関係なく、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。

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定



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

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、継続して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。

管理職社員における女性管理職の比率

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

(注)三菱地所単体の数字

行動計画の概要(三菱地所単体)

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

- (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。
- (2)育児と仕事の両立支援策のさらなる拡充を図る
- (3)有給休暇の取得を促進する取り組みを実施する
- (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

女性管理職の声

さまざまなロールモデルをもとに 将来像をイメージできる職場へ

三菱地所レジデンス(株)
レジデンスケア推進室

室長 北澤 康子



私は、2018年4月より新設された「レジデンスケア推進室」の室長に任命され、チームメンバーと一緒に新たな業務に挑んでいます。私自身は若手時代にジョブローテーションをあまり経験することなく管理職となったため、重要な判断を下すことに当初は不安もありましたが、周囲からの後押しや、今の若手女性社員がキャリアプランを描くうえでの「一つのロールモデルになる」という使命感から、

チャレンジしていく決心をしました。人によりプランは異なりますが、さまざまな立場で活躍するロールモデルをたくさんつくり、自らの将来像をイメージできるようにすることが、女性活躍推進の本質ではないかと思います。

また、「女性が活躍する」ことには、取り組む業務の特性や個人のライフスタイル、家族事情などさまざまな問題が複雑に絡み合っており、企業の制度が整備されるだけでは足りず、社会全体が変わっていくことで実現されるものだと感じています。前提として個々の生産性の高い働き方へのシフトや意識改革も大事です。

一方で、多くの女性が活躍できるような世の中が変わり始めている中で、家族や職場の同僚のサポートがあることに感謝しながら働くことも大切だと思います。

活力のある働きやすい職場づくり

三菱地所(株)本社移転については、サステナビリティ ハイライト(P14)をご覧ください。

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目指して、今後も「ひとまち大賞」を継続していきます。

「御殿場プレミアム・アウトレット」に 事業所内保育園を開設

「御殿場プレミアム・アウトレット」には、200を超えるテナントが入居し、各店舗でたくさんの方が働いています。しかし、都市部から離れた場所に立地するという施設の特性上、近隣に子どもを預けられる施設がなく、子育てをしながら安心して働ける環境の整備が課題となっていました。

運営会社である三菱地所・サイモン(株)は、「託児に不安があることが育児休業後の仕事復帰の障壁になりかねない」というテナントの声を受けて、2017年9月に事業所内保育園を開設しました。施設内で働く人であれば、雇用形態を問わず誰でも利用可能であるうえ、地域の皆さまにもご利用いただいています。

利用者からは「近くに子どもがいると、より仕事をがんばれる」「保育園があったからアウトレットの店舗で働くことにした」などの声をいただいております。働く人のワークライフバランスの向上とともにテナントの人材確保にも貢献しています。

KPIの実績

■女性管理職数・比率
(三菱地所グループ※1)

78人 / 6.55%
(2030年度継続目標10%超※2)

※1三菱地所、三菱地所レジデンス、三菱地所プロパティマネジメントの3社 ※2三菱地所単体の目標

■障がい者雇用率
(三菱地所グループ※1)

3社平均 2.20%
(2020年度継続目標2.2%)

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/index.html>

「働き方改革推進委員会」の創設

三菱地所(株)は、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より強力で推進し、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するとともに、社員の自発的な業務効率化活動を支援していきます。

ワークライフバランスへの取り組み KPI 1,4

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、全社員のフレックスタイム制度、育児や介護に関する休業制度や短時間勤務制度、時間単位有給休暇制度を設けるとともに、2017年度からは全社員を対象としてテレワークのトライアル運用を開始しています。

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3月末日まで取得可能です。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社内ネットに妊娠・出産・育児情報サイトを開設し情報を提供しています。

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導入し、社会構造の変化にも対応。また、介護ガイドブックの発行や、社内の介護セミナーの実施等、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。

三菱地所では、2017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。

三菱地所 育児休業・介護休業・育児短時間勤務の利用者数(人)

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
育児休業	男性	0	0	0	7	10
	女性	22	23	13	11	20
	計	22	23	13	18	30
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	1	0	0	0	0
	女性	29	32	33	11	7
	計	30	32	33	11	7

働き方改革担当者の声

平常時残業ゼロを定めて、働き方改革を推進

三菱地所プロパティマネジメント(株)
人事企画部 兼 働き方改革室

参事 高橋 宏幸



当社では残業を削減しながら、会社の事業拡大・社員の成長の実現を目指し、2022年度までの数値目標として平常時残業ゼロを定めて、働き方改革に取り組んでいます。

働き方改革は一朝一夕に達成できるものではなく、全社員が異なるコンディションで働いている中で、全体最適となる環境づくりはまだまだ道半ばと感じています。しかし、2016年度より開始した本取り組みでは、特定のチームをモニタリングユニットとして選定し、業務効率化に向けて各個人の業務見直しや業務効率化施策のトライアル等を実施する“カエル会議”を開始。効果的な施策を全社へと展開していくことで浸透を図りました。全社フレックスタイム制度の導入やワークスタイルチャレンジ表彰制度など、社員の意識を変えるためにさまざまな取り組みを実施することで、働き方改革を全社で推進しようという空気が徐々に生まれてきました。結果として、2017年度までに残業時間の削減、および有給取得率において一定の成果が出ています。当社では「働き方改革」のブームの流れで、一時的に取り組むのではなく、恒常的に新しい施策にチャレンジすることで、社員同士が納得して共助し、より強いチームワークを醸成することで当社社員、会社そのものの継続的発展を目指します。

KPIの実績

■ 育児・介護休業、短時間勤務者数(三菱地所グループ※)

3社合計 71 / 1 / 82人 / 年

KPI 1

■ 月平均時間外勤務時間数(三菱地所グループ※)

3社平均 17.21時間

KPI 2

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858名のうち、約70%にあたる615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(2018年4月1日時点)。同組合との間で労働協約を結び、高い信頼関係のうえで、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うえ、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。

労働安全衛生

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。1カ月当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むとともに、朝食の欠食を防ぐための朝食無償提供や、社内運動イベントの実施により、社員の健康意識の向上に努めています。

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、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」

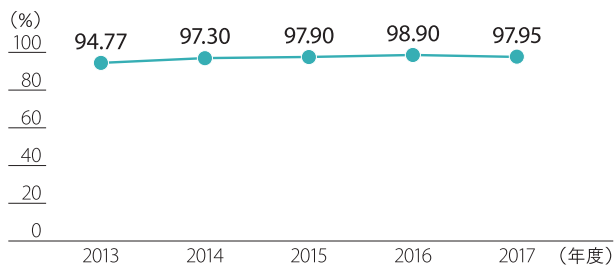
を実施。2017年度からは時間単位有給休暇制度・テレワーク制度を導入し、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

^{*}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

健康診断の実施による社員の健康管理

三菱地所(株)では、社員の健康維持・増進のため、定期健康診断を年1回、全社員を対象に実施しています。2016年度からは心電図検査や、35歳以上を対象とした腹部超音波検査の追加など生活習慣病の検査項目をより充実させるとともに、検査結果に応じて二次検診や要注意者検診、産業医との面接の実施などもきめ細かに実施しています。未受診者に対しては、個別に受診案内を通知する等で受診率向上を目指しています。(2017年度受診率97.95%)

三菱地所 健康診断受診率の推移



■産休・育休後の復職率(三菱地所グループ^{*})



3社平均 97.7% (2030年度継続目標100%)

^{*}三菱地所、三菱地所レジデンス、三菱地所プロパティマネジメントの3社

Webサイトに詳細情報を掲載しています。

<http://www.mec.co.jp/j/csr/employees/index.html>