

生産性向上による新たな価値創造に向け、 「働き方改革推進委員会の創設」及び「本社移転」を決定

三菱地所株式会社は、不動産業界を取り巻く外部環境の急速な変化を成長分野の発掘と拡大の機会と捉え、従来の長時間労働是正に留まらず、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）を設置します。働き方改革では、「新たな価値を創出し続けるオフィス」の実現に向けて、2017年度下期に大手町ビルディングから大手町パークビルディングに本社を移転することを決定し、新本社におけるオフィス環境改革と諸制度等の改革を一体的に推進します。

今後は、世界各国でオフィスを提供してきた当社グループのノウハウに加え、AIやIoT等の新技術も使いながら、新本社にて「次世代オフィス」を実現し、お客様にも積極的に内覧頂く等、最先端事例として積極的に発信してまいります。

<働き方改革の主な取り組み>

働く場所と時間を社員が自由に選択できる環境の整備

- ・「フリーアドレスの執務スペース」と「多様な空間を備えた共用スペース」により、働く場所の選択肢を最大化
- ・「勤務場所制限のないテレワーク制度」の導入により、働く場所の選択肢を拡大
- ・空調、照明等の「新技術の実証実験」により、創造性を高める場所を創出
- ・「時間単位有給休暇制度とフレックスタイム制度の併用」により、多様な働き方に対応する勤務制度の実現
- ・AI導入を視野に入れた「ペーパーレス化」の推進により、社員が自由に使える時間を最大化

社内外のコミュニケーションを促進するオフィス環境の整備

- ・「巨大共用スペース」と「内部階段等の社内動線の工夫」により、社内外の知の交流による価値創造を触発
- ・「センサー等IoTを用いた移動データ取得・AI解析」等によるコミュニケーションを活性化する最適配置を実現

社員のベストパフォーマンス発揮を支える健康経営の推進

- ・食を通じたコミュニケーションと健康増進の視点を踏まえた「新たな社員食堂」を復活
- ・「健康経営の推進施策と連動した各種セミナー」の実施と「カフェテリアプランによる費用補助制度」の導入



新本社全体像(イメージ)



社員食堂(イメージ)

働き方改革推進委員会概要

○働き方改革推進委員会設置の目的

従来の長時間労働の是正(※)に留まらず、生産性の向上による新たな価値創造を目的として、働き方改革を全社的・部署横断的に推進することを目的とする。

※業務プロセスの見直し、フレックスタイム制度導入等により、2016年4～12月の残業時間が、長時間労働是正施策を開始した2014年同期比で4%減少。

○働き方改革推進委員会の役割

働き方改革に関する方針・指針案の決定と、働き方改革に関連するトップメッセージの発信、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、業務プロセスの合理化に対する協議、働き方改革の進捗状況のモニタリング等を行う。

働き方改革の詳細

1. 働く場所と時間を社員が自由に選択できる環境の整備

育児や介護等場所と時間の制約を抱える社員の一層の活躍を支援する他、多様な人財が生産性を高め、新たな価値を創出し続けるには、個々のコンディションや目的にあわせて働く場所と時間を自由に選べる環境整備が課題であると捉え、働く場所と時間の選択肢を拡大する。

○「フリーアドレスの執務スペース」と「多様な空間を備えた共用スペース」により、働く場所の選択肢を最大化

執務スペースは、業務内容に応じて、柔軟に働く場所を選択できるフリーアドレスを導入。

共用スペースでは、考え事に没頭できる「コンセントレーションブース」や、知識のインプットに集中できる「ライブラリ」、多様な人財の交流や創造性を高めるデザインによりアイデア創出を促す「クリエイションゾーン」、社外との協業も促す「コワーキングスペース」等、シーン別の空間を構築し、社員1人1人のコンディションや目的にあわせて働く場所を選択できる環境を整備。

○「勤務場所制限のないテレワーク制度」の導入により、働く場所の選択肢を拡大

テレワーク勤務を導入し、働く場所の選択肢を拡大。当社オフィスだけでなく、自宅やサテライトオフィス、カフェ等でも勤務することを可能にする。あわせて、テレビ会議システムや、ビジネスチャット等コミュニケーションツールを試験導入する。

※年内の実施を目標に、2017年2月より部署を限定したトライアルを開始。

○空調、照明等の「新技術の実証実験」により、創造性を高める場所を創出

創造性を高める空間を創出する新技術の実証実験を実施予定。先進技術をテナントビルとして初めて導入した「茅場町グリーンビル」や、業種業態の垣根を越えた交流・活動拠点「3×3 Lab Future」(大手門タワー・JXビル)における空調、照明システムの実証実験等で蓄積した知見を活用する。

○「時間単位有給休暇制度とフレックスタイム制度の併用」により、多様な働き方に対応する勤務制度の実現

既存の本支店従業員を対象とするフレックスタイム制度(コアタイム:10時～16時)に加えて、1時間単位で年次有給休暇を取得できる時間単位有給休暇制度を導入することにより、社員の働く時間の選択肢を拡大。

※本年4月より導入予定。

○AI導入を視野に入れた「ペーパーレス化」の推進により、社員が自由に使える時間を最大化

ペーパーレス化により、社内各所に散らばっているデータの検索性向上、リアルタイムでの情報共有を図り、社員が自由に使える時間を最大化。ペーパーレス化に向けて、サーバーのクラウド化や、会議室へのスクリーン・モニター・テレビ会議システムの設置、タブレット端末貸与を行い、フリーアドレスやテレワーク制度の導入と共に、どこでも生産性高く働ける環境を整備。将来的には、AI導入により、単純作業の軽減を図り、社員の目的や関心事に関連した情報の自動表示により生産性の更なる向上につなげる。

※年内の実施を目標に、部署を限定したトライアルを経て、順次実施予定。

2. 社内外のコミュニケーションを促進するオフィス環境の整備

新たな価値創造の源泉はコミュニケーションによる知の交流であると捉え、「まちづくり」を社会使命とする当社自ら、丸の内等において多様な人財と企業の集積による価値創造を促してきたノウハウを生かし、「多様な人財の出会いと知の交流が、新たな価値創造を触発する」ような「まち」の如きオフィス環境を実現する。

○「巨大共用スペース」と「内部階段等の社内動線の工夫」により、社内外の知の交流による価値創造を触発

新本社全体の約1/3を「共用スペース」として整備し、一部を社外との打ち合わせにも開放。オープンな空間による社内活動の「見える化」と、会社や部署、チームの枠を超えて人が集う空間の構築により、社内外のコミュニケーションを促進。

また、複数階を繋げる内部階段を設置するほか、執務スペース・共用スペースには通路を多く確保し、回遊性が生まれる不規則・不連続なレイアウトを計画することにより、社員の偶発的コミュニケーションを触発。

○「センサー等IoTを用いた移動データ取得・AI解析」等によるコミュニケーションを活性化する最適配置を実現

各種センサーによる移動データ取得・AI解析等によるコミュニケーションを活性化する最適配置の実現や、高い付加価値を生むオフィス環境の分析を目指す。

3. 社員のベストパフォーマンス発揮を支える健康経営の推進

社員個々の生産性向上の基盤を心身の健康と捉え、健康経営の施策を推進することで、社員のパフォーマンスの最大化を図る。

○食を通じたコミュニケーションと健康増進の視点を踏まえた「新たな社員食堂」を復活

2003年に廃止した社員食堂を復活し、食を通じたコミュニケーションを活性化。アイドルタイムは、コワーキングスペース、イベントスペースとして活用し、社内だけでなく社外とのコミュニケーションも促進。

また、健康に配慮したメニュー提供や、健康飲料や健康食品の販売、キッチンを活用した食のイベント開催等により、社員の健康増進を積極的に支援。

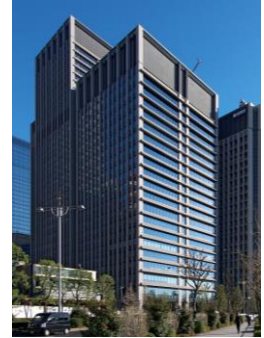
○「健康経営の推進施策と連動した各種セミナー」の実施と「カフェテリアプランによる費用補助制度」の導入

食生活改善や睡眠の質改善に関するセミナー、心の安定や集中力向上を目的としたマインドフルネスの導入や、カフェテリアプランによる社員の健康増進活動に対する費用補助制度の新設により、社員のベストパフォーマンス発揮を支える健康経営を推進。

※年内の実施を目標に、部署を限定したトライアルを経て、順次実施予定。

※カフェテリアプランとは、会社が予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。

(参考) 三菱地所本社の変遷



Dynamic Harmony

Tokyo Marunouchi

三菱地所は2015年8月、丸の内(大手町・丸の内・有楽町・常盤橋地区)エリアのまちづくりコンセプト「Open」「Interactive」「Network」「Diversity」「Sustainable」を踏まえ、まちづくりコンセプトを伝えるワード「Dynamic Harmony」を制定しました。「あらゆるものをダイナミックに調和させ、新たな価値を生み出す街」丸の内。それは、三菱地所が世界に発信する街のあり方です。