



社員とともに

企業の成長は、社員が健康で生き生きと職務を遂行し、目標に向かって才能を開花できる環境が整ってこそ可能です。三菱地所グループでは、社員がプロフェッショナルとして成長するための仕組みを整備しています。

人財育成に向けて

人財育成制度

三菱地所(株)では、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。改革にあたってはワーキンググループをつくり、三菱地所が求める人財像を「人間力」を筆頭に「不動産力」「仕事推進力」「経営力」「グローバル対応力」の五つの力を兼ね備えた人物であると定義しました。また、個人ではそれぞれの力を最大化しつつ、組織では「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。研修制度のみならず人事ローテーションや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)では2008年2月に発表した中期経営計画以降、「人財育成」といった観点の場合、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」と表現しています。ただし、「新規事業提案/人材公募制度」といった場合には事業を担うプレイヤーという主旨のため、「人材」と表現しています。

WEB 三菱地所(株)の人財育成体系図はホームページ参照

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

があるだけでなく、「人間力(多様な人々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」といった国内で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、短期～長期の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

の派遣のほか、2013年度は中国へのトレーニー制度を新設予定です。

また、国内での取り組みとして、2012年度に英国人社員による社内英会話レッスンを開始しました。業務上海外との接点がない社員にとっても、日常的に英語に触れる時間を設けることでグローバル化を身近に感じることが出来る機会としています。

アウトバウンド・インバウンド両面でのグローバル化を進めていくため、今後も国内外の研修プログラムを充実させていく方針です。

VOICE

三菱地所グループのグローバル化をサポート

私は広報部でIRを担当しているほか、三菱地所社員向けの英会話レッスンのクラスを持っています。この英会話レッスンは、社員にとって、リラックスした雰囲気の中で英語や異文化について学ぶことのできるとても有意義な時間となっています。また、業務で海外の方と接することになった社員のグループに対しては、電話対応やメールの書き方など、テーマを絞ったレッスンにも対応しています。

個人的にも、クラス参加者の英語の上達を目にするのは楽しいですし、また、このレッスンや日常的に受ける相談が、三菱地所グループがグローバル企業として

の基礎を固めていく一助になっていることを嬉しく思っています。

今後も、この英会話レッスンやそのほかさまざまな方法で、三菱地所グループのグローバル化のサポートをしていきたいと思っています。



三菱地所(株)
広報部 兼 人事部
ジョアン・ラドクリフ

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

三菱地所グループでは、ブランドスローガン「人を、想う力。街を、想う力。」を定めていますが、グループ各

社のさまざまな活動をコーポレートブランド向上の観点から表彰する「ひとまち大賞」制度を、2011年12月に創設しました。

これは、三菱地所グループの社員一

人ひとりの日々の業務活動を、コーポレートブランドの観点から評価し、ブランド向上に寄与したと思われる事例を表彰することで、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2回となる2012年の応募総数は227件にのぼり、各賞(「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」「特別賞」)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。

今後も「ひとまち大賞」を継続していく予定で、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をめざしていきます。

女性管理職比率の向上

三菱地所(株)では、女性の採用者数・継続年数の増加とともに、女性管理職候補者層も増えており、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つながると考えています。

総合職社員における男女別人数・比率の推移

	2011年3月			2012年3月			2013年3月			2013年4月		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
総合N職	1,188	1,101	87	1,181	1,088	93	1,185	1,085	100	1,199	1,094	105
総合A職 ^(※)	-	92.7%	7.3%	-	92.1%	7.9%	-	91.6%	8.4%	-	91.2%	8.8%
内基幹職(管理職)	724	710	14	731	710	21	729	706	23	751	726	25
	-	98.1%	1.9%	-	97.1%	2.9%	-	96.8%	3.2%	-	96.7%	3.3%

(※) 総合N職: 勤務地を限定しない総合職
総合A職: 勤務地を限定した総合職

人権や社員の多様性を尊重し合う職場づくり

人権研修の継続的な実施

三菱地所(株)では、新入社員や新任基幹職(管理職)など階層別研修において人権研修を実施しているほか、2007年度からは全社員を対象としたテーマ別の集合研修を実施しています。2012年度は、活力のある職場づくりをめざして「セクシュアルハラスメ

ント防止」をテーマに、同研修の未受講者119名を対象に実施しました。

また、毎年12月の人権週間には社長をはじめ役員・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を実施しています。2012年度は「障害者制度改革(障害者に対する差別の禁止に焦点を当て)」と題し、内閣府障害者制度改革担当

室長の東俊裕さんにご講演いただきました。



人権講演会の様子

働きやすい職場をめざして

ワークライフバランスへの具体的取り組み

三菱地所(株)では、多様な働き方を選択し、仕事と暮らしのバランスが取れるよう、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(右表参照)。

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することができます。そのほか、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、社員が仕事と子育てを両立できるよう一般行動計画を策定し、関連制度に関する諸制度を「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。

さらに、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しています。2013年1月から新

たに、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(人)

	2010年度	2011年度	2012年度
育児休業	6	11	17
育児短時間勤務	18	19	25
介護休業	1	0	0