

## 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人財育成制度改革を行い、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。

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/index.html>

## 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。グループ合同研修、新入社員研修などは(株)メック・ヒューマンリソースが主催し、グループ全体のレベルアップを図っているほか、各社ごとに高い専門性やニーズに応える独自の研修を実施しています。

## 三菱地所(株)年間人財育成研修のべ時間(2014年度)

年間総研修時間	26,300時間
---------	----------

従業員1人あたり研修時間、費用

**KPI 21** 19.5時間/33,000円/年

## 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

三菱地所グループは、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4回となる2014年度の応募総数は155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18組と、その中から大賞となる「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



松田 貢治  
株式会社三菱地所設計

## 創造的なワークスタイル確立のための職場環境づくり

当社の事務所移転を機に、会社横断でのタスクフォースを組んで、コミュニケーションが活性化するオフィスづくりを行いました。それにあたっては、社外の方もご案内できる多目的スペースを設置したほか、打ち合わせスペースを拡大し、個人の固定電話を廃止することで柔軟な働き方を実現しました。また、棚の高さを抑えることで、100m先まで見通せる開放的な執務空間になりました。

この取り組みによって、従業員のモチベーションの向上とコミュニケーションの活発化が図れました。今後もよりよい職場づくりを図っていききたいと思います。

## 女性管理職比率について

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。

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もつながると考えています。



### 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3月	2013年3月	2014年3月	2015年3月
2.9%	3.2%	3.4%	4.2%

## 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

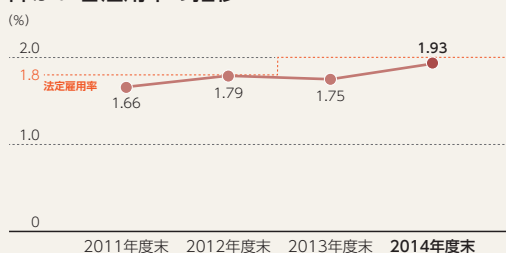
三菱地所(株)では、人権啓発への取り組み状況の報告、取り組みの改善に向けての意見交換、当該年度の活動計画や人権に関する社会状況を共有する「人権啓発委員会」を人事担当役員を委員長に、毎年開催しています。

### 障がい者雇用の推進

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、障がい者雇用の推進をめざしています。2014年度末の状況は、法定雇用率2.0%に対して1.93%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



## 働きやすい職場をめざして

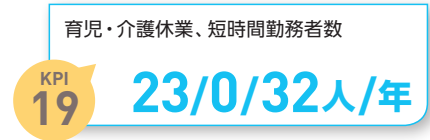
### ワークライフバランスへの取り組み

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、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な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。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。

当社では、2014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
育児休業	男性	0	0	0
	女性	17	22	23
	計	17	22	23
介護休業	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	計	0	0	0
育児短時間勤務	男性	0	1	0
	女性	25	29	32
	計	25	30	32

### 時間外労働の抑制

