

人材資源の活用

CONTENTS

人材育成	P47
ダイバーシティ&インクルージョン	P48
ワークライフバランス	P50

人材育成

人材育成に関する基本方針・求める人材像

東京建物では、付加価値を創造する職場づくりや人材育成の強化、さらに個人最適や部門最適の傾向を払拭して全社最適の視点に立った組織風土への変革を目的として、2012年に人事諸制度の改正を行いました。その一環として、「人事方針」を定め、これをもとに新たな人材育成体系を構築しています。

人事方針

1. 求める人材の育成
求める人材像 「信頼」される人、「未来」を切り拓く人
2. 成長を実感できる「働きがいのある職場」の実現

人材育成体系

新卒社員については、入社から5年間で「育成期間」と定め、お客様と接点のある部署へ初任配属（グループ会社への出向を含む）します。また、ビジネス基礎研修（ロジカルシンキング、プレゼンテーションなど）を含む5年間の集合研修プログラムを実施するなど、若手従業員の育成に注力しています。

さらに、総合不動産会社の従業員として相応しく幅広い見識と経験を積むという目的のもと、新卒入社後の10年間で3部署程度の職務を経験する人事ローテーションを行っています。

職場におけるOJTの育成サイクルを強化するため、指導にあたる管理職向けの研修や新入社員カウンセラー制度を

設け、その運用状況を人事部による各従業員との定期面談等を通じてモニタリングしています。

中堅社員以降は、従業員の「自ら学ぶ」風土を醸成するため、手上げ制（希望者参加型）の社内研修や外部派遣研修の充実を図っています。

管理職向けには、評価者研修やメンタルヘルスラインケア研修といった日常のラインマネジメントの強化に加えて、戦略的視点やマネジメント力を高めるため外部研修機関への派遣を実施しています。

さらに、今後のグローバル展開をにらみ、英語・中国語の語学習得支援や海外派遣研修も行っています。

目次	社長ごあいさつ	特集	安全・安心の取組み	環境への取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

グループシナジーのための新入社員向けグループ合同研修

東京建物グループでは、「中期経営計画～次も選ばれる東京建物グループへ～」のもと、“驚きの価値提供”に向けたグループシナジーの発揮を重点戦略の一つとしています。その実施策の一つとして、新入社員向けのグループ合同研修があります。2015年は新卒入社直後に東京建物グループのリゾート施設「羽鳥湖高原レジーナの森」で『導入研修(4泊5日)』を実施。半年経過後には団結力のさらなる向上を目的として『運動会』を開催しました。その後も、合同研修は入社後3年間にわたるさまざまな研修プログラムで構成されており、若年層のうちにグループシナジーを発揮しやすい人間関係を築き上げていきます。



グループ合同研修

グローバル人材育成のための海外派遣研修

東京建物では、これからのグローバル展開をにらみ、グローバルマインドを高めることを目的として、2種類の海外派遣研修を実施しています。シンガポールにおける公開型研修への派遣に加えて、2015年はベトナムのホーチミン市に若手従業員6名を派遣しました。現地企業への訪問や開発物件の視察、ビジネスパーソン等との交流を通じて、グループの事業進出の可能性を検討しました。



海外派遣研修(ベトナム・ホーチミン市)

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ研修による意識改革

東京建物では、人事方針に「成長を実感できる『働きがいのある職場』の実現」を掲げています。女性を含めた多様な人材が、障壁を感じることなく“働きがい”を感じながら職務に専念し活躍できるような環境づくりを進めています。2015年は、ダイバーシティ&インクルージョンの基本的概念の理解促進や職場コミュニケーションの円滑化を目的に、管理職を主な対象とした研修を実施しました。



ダイバーシティ研修

目次	社長ごあいさつ	特集	安全・安心の取組み	環境への取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

従業員女性比率の増加

東京建物では、2014年以降、新卒採用(総合職)における女性比率が35%前後と、それ以前より大きく増加しています。また、総合職を含む従業員全体に占める女性比率は24%であり、2005年より10%程度高くなりました。女性が個々の能力や個性を最大限に発揮しやすい環境を整え、これからも多様な人材の確保に努めていきます。

新卒採用(総合職)状況

	人数	うち女性	
2015	15名	5名	33%
2014	11名	4名	36%
2013	10名	2名	20%
2012	10名	2名	20%
2011	11名	2名	18%

定年退職者再雇用制度の運用

東京建物では、60歳を超えた従業員のキャリアを生かすため、再雇用制度を導入しています。また、定年を控えた従業員には、人事部が個別に面談を行い、一人ひとりのライフプランを背景にした働き方の希望を聞き、これまで培ってきたキャリアが生かされるよう努めています。

定年退職者再雇用状況

	定年退職者	再雇用者	
2015	6名	4名	67%
2014	5名	3名	60%
2013	6名	4名	67%

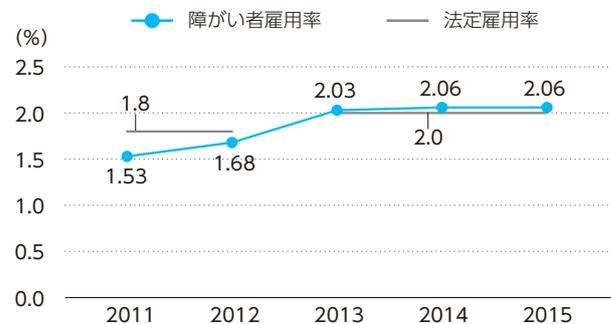
障がい者雇用の推進

東京建物では、1993年に「身体障害者雇用委員会」を設置し、障がい者の雇用に積極的に促進してきました。適性を考慮した部署への配属や人事部との定期面談、障がいの状況に応じた勤務時間の設定など、長期に安定して就業できる体制を整えています。

2015年の雇用率は2.06%^{*}と、法定雇用率2%を超えています。

^{*}厚生労働省への届出時点

障がい者雇用率の推移



目次	社長ごあいさつ	特集	安全・安心の取組み	環境への取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

ワークライフバランス

DBJ健康経営格付Aランクを不動産業界として初めて取得

東京建物では、2011年に従業員の健康増進に向けた取組みを開始しました。『100%元気!』というスローガンを掲げ、「従業員の健康は、自らのワークライフバランスのみならず、業務を通じてお客様へより良いサービス提供を行う源泉である」という考えのもと、従業員の健康管理に取り組んできました。

こうした健康への地道な取組みが評価され、2014年3月には株式会社日本政策投資銀行が実施する「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」において、「社員の健康配慮への取組みが特に優れている」として、最高ランクの格付を取得しました。



認定証

従業員の健康改善への取組み

東京建物では、全ての従業員に高い健康管理意識を持ってもらうため、定期健康診断受診の受診率100%を継続しています(2011年から継続中)。

健康改善に関しては健保組合と連携してさまざまな取組みを行っています。2015年は禁煙支援を推進し、禁煙に成功した喫煙者には記念品を贈呈する施策を実施しています。また、従業員の健康リスク特性を把握するとともに、特定検診の対象とならない非肥満者や若年層向けの重症化予防対策も積極的に行い、予防と早期治療による健康改善を目指しています。

日常的な健康管理策としては、人間ドックや脳ドックの受診、治療に要する医療費や医薬品、健康管理プログラムへの参加費など、自発的な健康管理に要する費用を福利厚生カフェテリアプラン^{*}の利用対象とし、従業員の健康維持への支援を強化しています。

^{*}一定のポイント枠を従業員に付与し、その中で自由に個別メニューを選択できる制度。個人の状況に応じたメニューを組み合わせることができるメリットがある。

時間外労働削減への取組み

東京建物では、ワークライフバランスと従業員の健康管理の観点から、サービス残業禁止という基本原則のもと、2008年より長時間労働対策を継続しています。

2010年からはパソコンの定時シャットダウンシステムを導入し、物理的に深夜労働を抑制して過重労働を防止しています。また、長時間労働が発生した部署においては、直属

の上長に改善策の報告を義務づけ、これを経営層にフィードバックする仕組みを導入し、PDCAサイクルを回すことで残業時間削減を実現します。

このように、ハードとソフトの両面から効果的な長時間労働抑制に取り組んでいます。

メンタルヘルスへの取組み

東京建物では、全従業員に対して、毎年Webサービスによるストレスセルフチェックを実施しています。また、メンタルヘルスに不安のある従業員には、健保組合が提供するカウンセリングが利用できるようにしています。また、産業医と連携した精神科専門医によるサポート体制も整備しています。

メンタルヘルスの啓蒙活動としては、セルフケア・ラインケア研修を実施し、特に新任管理職に対してはラインケア研修への参加を義務づけています。従業員全員にメンタルヘルスの重要性を理解してもらうとともに、不調者の早期発見と予防に取り組んでいます。

目次	社長ごあいさつ	特集	安全・安心の取組み	環境への取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

ライフイベントにも対応したキャリア継続のための制度

東京建物では、多様な背景をもつ従業員が活躍し続けるために、従業員一人ひとりのライフイベントに応じてキャリアを継続する各種制度を設けています。

従業員が人生の転換期に直面したとき、キャリアの断絶が起らないよう、在職しながら最長3年間の休業を認めています。

また、一定の理由により退職をした従業員を再雇用する制度を設けています。退職者の再雇用を制度化した背景には、さまざまな生活環境の変化に対して、やむを得ず退社を余儀なくされた従業員の「東京建物を通じて社会に貢献していきたい」という前向きな思いを積極的に実現したいという考えがあります。

●**妊娠・出産・育児・介護を理由とする退職者の再雇用制度**
 育児や介護については、従業員一人ひとりの生活環境等により、必要な期間もさまざまです。東京建物では、これらを理由とした休業期間を最長3年間とし、柔軟にキャリアを継続するための支援をしています。
 また、これらを理由として退職した従業員に対しては、退職者再雇用制度を設けています。

●**配偶者海外転勤同行制度**
 日本企業のグローバル化や男女雇用機会均等化を背景に、男女問わず海外勤務の機会が増えています。
 東京建物では、従業員の配偶者が海外転勤となり、配偶者に同行して海外で生活する場合は、従業員の充実した家族生活に配慮し、最長3年間の休業を認める制度を設けています。
 また、当該事由により退職した従業員は、退職者再雇用制度の対象としています。

クラブ活動に対する支援

東京建物では、2014年に「クラブ活動公認・補助規程」を整備し、従業員の課外活動を支援する制度を導入しました。現在、8クラブが公認されています。部員は、東京建物グループの全従業員を幅広く対象としており、会社の枠を超えた活動が行われています。また、各クラブは地方公共団体主催の体育大会に参加するなど、地域社会とのコミュニケーションを積極的に行っています。



野球部