

人材資源の活用

CONTENTS

人材育成	P51
ダイバーシティ&インクルージョン	P53
ワークライフバランス	P54

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、若手社員の育成に注力しています。

さらに、総合不動産会社の社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社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、社員の「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グループ合同研修プログラム

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、若手社員向けのグループ合同研修があります。2016年は新卒入社直後に東京建物グループのリゾート施設で『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。

さらに、入社後3年目までさまざまな合同研修プログラムを用意しており、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

TOPICS

グループシナジーのための新入社員合同大運動会

2016年11月11日、新入社員同士の交流を深めるために、川崎市のとどろきアリーナで「東京建物グループ 新入社員合同 大運動会」を開催しました。グループ7社(東京建物、東京建物不動産販売、東京不動産管理、東京建物アメニティサポート、プライムプレイス、日本パーキング、イー・ステート・オンライン)から新入社員73名と各社の人事担当者23名が参加、7社を3チームに分け、チーム対抗戦を行いました。

新入社員同士がチームを組み、助け合うことで、今後の仕事でもコミュニケーションをとる土台となり、将来的にグループのシナジーにつながっていくことを期待しています。

この運動会には、7社の人事担当者が集まって企画・運営に携っており、人材育成を通じてグループシナジーの向上を考えることにもつながっています。



グループ新入社員合同 大運動会

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、海外派遣研修を実施しています。

2016年はマレーシアのクアラルンプールに若手社員6名を派遣し、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。

また、より実践的な長期のプログラムとして、ミャンマーのヤンゴンにある日系企業に研修生を6カ月派遣。実際の就業体験を通して、肌感覚で現地文化やビジネス動向を理解できる研修を実施しました。今後も、国内外問わず「グローバルで新しい価値を生み出すことにチャレンジしたい」という意欲溢れる人材の育成に力を入れていきます。



海外派遣研修(マレーシア クアラルンプール)

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティへの取り組み

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。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。

定期人事面談*などを通して従業員より意見のあった、育児復帰者に対する支援施策に関して、2016年は育児休業復帰者向けのコーチング研修を実施しました。復帰者本人のみ

ならず、上司にも参加してもらうことにより、円滑に職場復帰ができる環境を整えました。その他、育児・介護支援のための個別相談会も実施しています。

※東京建物では、従業員一人ひとりの人事情報等をより正確に把握するために、毎年全従業員を対象とした定期人事面談制度を導入しています。

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30%前後と、それ以前より大きく増加しています。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	
2016	14名	4名	29%
2015	15名	5名	33%
2014	11名	4名	36%
2013	10名	2名	20%
2012	10名	2名	20%

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

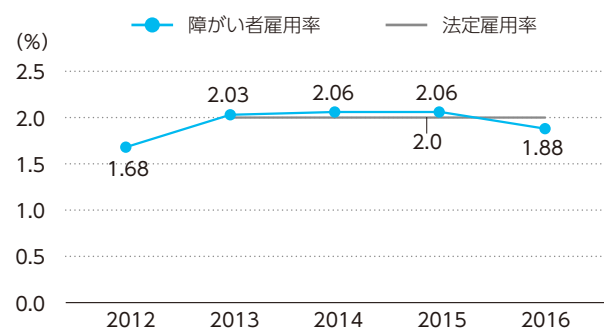
	定年退職者	再雇用者	
2016	4名	3名	75%
2015	6名	4名	67%
2014	5名	3名	60%
2013	6名	4名	67%

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。

厚生労働省への届出を行った2016年6月時点の雇用率は1.88%でしたが、年末時点では、2.19%と法定雇用率2%を超えています。

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

東京建物が取り組む健康経営について本レポートで特集記事を掲載しています。あわせてご覧ください。→P12

健康経営に関する外部からの評価

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。2017年2月には、経済産業省が優良な健康経営を実践して

いる企業を認定する制度「健康経営優良法人ホワイト500」の一員に認定されました。



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。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を行い、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、人間ドックや各種がん検診の受診、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。

さらに、これまでインフルエンザの予防接種費用の補助を行ってきましたが、2016年に新たな取組みとして、社内に医師を招いての接種会も実施し、流行期における集団感染の予防を強化しました。

※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。

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	

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。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、2016年より新たに導入した「精神科顧問医」との連携を開始し、復職支援トレーニングをはじめとしたサポート体制を

整備しました。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。

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こらないよう、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。2016年は新たに3クラブが公認され、11の公認クラブを対象として、活動場所のレンタル費用や大会への参加費用を補助しています。東京建物グループ従業員の参加も見られ、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。



サッカー部