

| | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|---------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取組み |
| 安全・安心の取組み | 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 |

人材資源の活用

ダイバーシティ&インクルージョン

方針・考え方

少子高齢化が進み、労働人口が減少するなか、女性やシニア世代等の労働力活用がこれまで以上に重要になってきています。また、顧客ニーズが多様化するなか、多様な人材で構成される職場は、より幅広い視野の提供やよりよい意思決定に寄与し、質の高いサービスの提供につながると考えています。

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、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、活躍できる環境づくりを進めています。また、多様な人材の活躍を通じて、高度化・多様化した顧客ニーズに応えられるサービスの提供を目指しています。

体制

東京建物グループでは、東京建物人事部がグループ各社の労務担当部門と連携して各種施策を推進し、多様な人材が、

障壁を感じることなく、成長に挑戦し続けられるよう、グループ横断で支援しています。

指標と実績

東京建物では、報告数値の信頼性を確保するため、データの一部について、ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッド (LRQA) による第三者保証を受けています。対象となるデータの種別および数値には*マークを付しています。

- **集計期間**
 - ・各年度の1月から12月まで。特定時点での値は断りのない限り各年12月時点
- **集計範囲**
 - ・東京建物

| 項目 | 単位 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------|----|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| 正社員数 (合計) | 名 | 543 | 576 | 584 | 687 | 719 |
| 男性 | 名 | 456 | 458 | 461 | 542 | 548 |
| 女性 | 名 | 87 | 118 | 123 | 145 | 171 |
| 女性社員比率 | % | 16.0 | 20.5 | 21.1 | 21.1 | 23.8 |
| 女性従業員比率 | % | 25.1 | 24.9 | 25.8 | 26.6 | 27.7 |
| 管理職 | 名 | 274 | 281 | 295 | 339 | 350 |
| 男性 | 名 | 269 | 275 | 287 | 328 | 334 |
| 女性 | 名 | 5 | 6 | 8 | 11 | 16 |
| 女性管理職比率 | % | 1.8 | 2.1 | 2.7 | 3.2 | 4.6 |
| 女性取締役比率 | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 新規採用者 (合計) | 名 | 11 | 15 | 14 | 19 | 22 |
| 男性 | 名 | 7 | 10 | 10 | 15 | 14 |
| 女性 | 名 | 4 | 5 | 4 | 4 | 8 |
| 新規採用者女性比率 | % | 36.4 | 33.3 | 28.6 | 21.1 | 36.4 |
| 男性社員と女性社員の平均勤続年数の差 | 年 | - | 3.9 | 2.6 | 1.9 | 2.7 |
| 障がい者雇用率* | % | 2.06 (6月) | 2.06 (6月) | 1.88 (6月) | 1.98* (6月) | 1.87* (6月) |
| 定年退職者再雇用率 | % | 60.0 | 66.7 | 75.0 | 91.7 | 87.5 |

| | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|---------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取組み |
| 安全・安心の取組み | 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 |

女性の活躍推進

東京建物では、女性が個々の能力や個性を最大限に発揮し意欲的に働けるよう、職場環境づくりや多様な人材の登用に努めています。

2018年12月には女性従業員比率が28%となり、2015年から7ポイント増加しました。

女性の働きやすい職場環境づくりに向け、ライフイベントに対応したキャリア継続のための各種制度を設けています。

● 妊娠・出産・育児・介護を理由とする休業制度・退職者の再雇用制度

女性・男性社員両方が利用できる妊娠・出産・育児・介護のための休業制度を設けるとともに、同様の理由で退職した従業員に対する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

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するために、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。この制度は女性・男性社員両方が利用できます。

育児支援制度の拡充

東京建物では、社員の成長と会社の発展が実現できる職場環境の醸成を目指して、2019年1月より育児支援制度を拡充しました。育児段階における各種制度の適用期間を延長

し、短時間勤務制度は選択できる勤務形態を拡大するなど、より利用しやすくしました。

出産育児支援制度の概要

- ・・・男性・女性ともに受けられる制度
- ・・・女性が受けられる制度

※白枠は法定または健康保険で定められたもの
 ※赤文字は今回拡充されたもの
 ※一部制度においては、勤続期間等の要件があります

妊娠期間中

| 制度 | 概要 |
|-------------------------|---|
| フレックスタイム制度 | フレックスタイム制度の利用ができる。 給与：通常のフレックスタイム制度と同様 |
| 失効有給休暇制度 | 失効有給休暇の利用ができる。 給与：有給 |
| 妊娠・出産・育児を理由とする退職者の再雇用制度 | 退職後、再就業を希望した場合、会社は再雇用する。 |

出産前後

| 制度 | 概要 |
|-------------------------|--|
| 失効有給休暇制度 | 失効有給休暇の利用ができる。 給与：有給 |
| 妊娠・出産・育児を理由とする退職者の再雇用制度 | 退職後、再就業を希望した場合、会社は再雇用する。 |
| 産前・産後休暇 | 産前6週間・産後8週間の休暇を取得できる。 給与：有給 |
| 育児休業 | 子が3歳に達した後の3月末+1ヶ月間まで休業することができる。 給与：無給(雇用保険からの給付金有) |
| 育児休業給付金 | 育児休業中収入の67% (開始から6ヶ月経過後は50%) 相当額の支給が受けられる。 期間：子が1歳(特例：1歳6ヶ月~2歳)に達するまで |
| 健康保険料・厚生年金保険料の免除 | 育児休業中は健康保険料・厚生年金保険料が免除となる。 期間：子が3歳に達するまで |
| 子の出生に伴う特別休暇 | 特別休暇1日を取得可能。 給与：有給 |
| 出産祝い金 | 出産祝い金5万円を贈呈する。 |
| 出産育児一時金(家族出産育児一時金) | 出産育児一時金42万円が支給される。多児の場合は人数分。 |

| | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|---------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取組み |
| 安全・安心の取組み | 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 |

| 制度 | 概要 |
|------------|------------------------------|
| 出産費資金貸付金制度 | 出産育児一時金(法定給付)までを無利子で借り受けられる。 |
| 出産費用の所得税控除 | 出産にかかった費用は、所得税の医療費控除対象となる。 |

育児期間中

| 制度 | 概要 |
|-------------------------|---|
| フレックスタイム制度 | フレックスタイム制度の利用ができる。 給与：通常のフレックスタイム制度と同様 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで【延長】 |
| 失効有給休暇制度 | 失効有給休暇の利用ができる。 給与：有給 |
| 妊娠・出産・育児を理由とする退職者の再雇用制度 | 退職後、再就業を希望した場合、会社は再雇用する。 |
| 短時間勤務制度 | 所定労働時間を6時間とする勤務ができる。5種の勤務形態から選択【対象者拡充】 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで【延長】 |
| 育児に関する休暇 | 1日に連続または分割して1時間以内の休暇をとることができる。 給与：無給 期間：1歳未満 |
| 育児のための時間外労働の制限 | 1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をしないことができる。 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで【延長】 |
| 育児のための深夜業の制限 | 午後10時から午前5時までの深夜に労働しないことができる。 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで【延長】 |
| 育児のための所定外労働の免除 | 所定労働時間を超えて労働をしないことができる。 期間：子が3歳に達した後の3月末+1ヶ月まで |
| 子の看護休暇 | 4月1日～3月31日の期間につき5日、子2人以上の場合は10日まで、子の負傷・疾病の看護のための休暇をとることができる(半日単位での取得も可)。 給与：無給 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで【延長】 |
| 乳幼児医療費助成 | 子の医療費の自己負担が助成される。 |
| 児童手当 | 児童手当を支給。 |
| ベビーシッター料金優待 | 福利厚生サービスを利用した場合に、ベビーシッター料金の優待を受けられる。 |

シニアの活躍推進

東京建物では、60歳を超えた従業員が、これまでのキャリアを活かして活躍できるよう、定年退職者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踏まえた働き方の要望をもとに、これまで培ってきたキャリアを活かして活躍できるよう努めています。

定年退職者再雇用状況

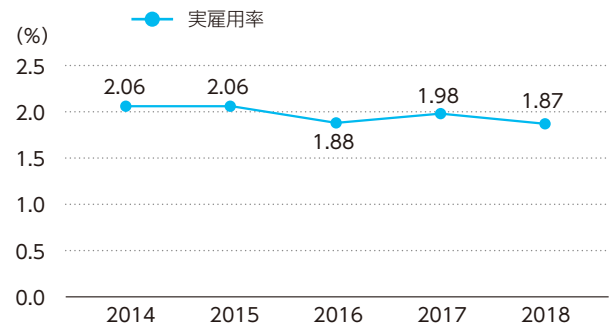
| | 定年退職者 | 再雇用者 | |
|------|-------|------|-------|
| 2018 | 8名 | 7名 | 87.5% |
| 2017 | 12名 | 11名 | 91.7% |
| 2016 | 4名 | 3名 | 75.0% |
| 2015 | 6名 | 4名 | 66.7% |
| 2014 | 5名 | 3名 | 60.0% |

| | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|---------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取組み |
| 安全・安心の取組み | 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 |

障がい者の活躍推進

東京建物では、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。適性を考慮した部署への配属や、人事部との定期面談、障がい者の状況に応じた勤務時間の設定等、長期にわたって安定して就業できる体制を整えています。

障がい者雇用率の推移(各年6月時点)



| | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|---------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取組み |
| 安全・安心の取組み | 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

方針・考え方

長時間労働やメンタルヘルスの問題に対する関心が高まるなか、ワークライフバランスを実現し生産性を向上することは、従業員や企業の持続的な成長にとって、重要な命題となっています。

東京建物グループでは、グループ健康経営宣言に基づき、役職員一人ひとりの健康の維持・増進に向けた取組みを行っています。

また、時間外労働については、「36協定」等の労使協定に基づいて過重労働を防止するとともに、時間外労働の抑制に取り組んでいます。

クラブ活動など、労働時間外でのレクリエーションを通じたワークライフバランス向上も支援しています。

東京建物グループ健康経営宣言

東京建物の企業理念は「信頼を未来へ」であり、“世紀を超えた信頼を誇りとし、企業の発展と豊かな社会づくりに挑戦する”という意味が込められています。

この企業理念を体現するためには、役職員ならびにその家族が健康であることが大切と考えております。

私たち東京建物グループは、役職員の心身の健康を「企業の持続的な発展の源泉」と捉え、一人ひとりの健康の維持・増進活動を積極的に推進してまいります。

私は「最高健康経営責任者」として、そのための環境整備を強化し、グループ一丸となって「健康経営」に取り組むことを宣言いたします。

東京建物株式会社 代表取締役 社長執行役員
野村 均

体制

東京建物では、人事部、産業医、各事業場の代表者等を委員とする衛生委員会を設置しています。衛生委員会は、職場における労働衛生の水準の向上、従業員の健康維持・増進

を図ることを目的として、原則として月1回開催しています。さらに、東京建物グループ会社間における交流を通じて、グループ全体の健康維持・増進に取り組んでいます。

指標と実績

東京建物では、報告数値の信頼性を確保するため、データの一部について、ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッド (LRQA) による第三者保証を受けています。対象となるデータの種別および数値には* マークを付しています。

- 集計期間
 - ・各年度の4月から翌3月まで(離職率は1月から12月まで)。
- 集計範囲
 - ・東京建物

| 項目 | 単位 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----|------|------|------|------|------|
| 離職率(自己都合のみ)* | % | 1.7 | 2.2 | 1.4 | 1.4 | 2.6* |
| 健康診断受診率* | % | 100 | 100 | 100 | 100* | 100* |
| 平均有給休暇取得日数** ¹ 2020年目標:2015年比3割増(11.4日) | 日 | 8.6 | 8.8 | 8.7 | 8.8* | 9.9* |
| 労働災害件数** ² | 件 | 1 | 2 | 1 | 0* | 1* |

| | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|---------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取組み |
| 安全・安心の取組み | 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 |

| 項目 | 単位 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------|----|------|------|------|------|------|
| 欠勤による総喪失日数* | 日 | 86 | 138 | 47 | 81* | 137* |
| 労働組合加入率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

※1 その他の有休制度として、夏期休暇・創立記念日等あり(上記日数には含めない)

※2 労働災害件数：業務上災害のうち、一日以上休業を要したものの

健康経営の取組み

東京建物では、グループ健康経営宣言に基づき、さまざまな取組みを実施しています。

●健康経営に関する外部からの評価

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。

また、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」には、2017年の制度創設以来、3年連続で認定されています。

さらに、東京建物およびグループ8社が、健康保険組合連合会東京連合会の健康優良企業認定制度で「健康優良企業」として認定され、「健康優良企業 銀の認定証」の発行を受けました。



●健康改善の取組み

東京建物では、全ての従業員に高い健康管理意識をもってもらうため、定期健康診断受診の受診率100%を目指し、取組みを進めています(2011年から100%を継続中)。

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。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についても積極的に行い、予防と早期治療による健康改善を目指しています。また、2017年より、集団歯科検診も実施し、健康管理に努めています。

日常的な健康管理策として、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、医薬品の費用、健康管理プログラムへの参加費等、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*でカバーできるようにしており、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年から社内に医師を招いて接種会を実施し、流行期における集団感染の予防を強化しています。

※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。

●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、従業員が自らのストレス状況を適切かつ簡便に把握できるようにしています。

また、健保組合ではメンタルヘルスによるカウンセリングを提供しており、メンタルヘルスに不安のある従業員は、利用できるようになっています。2016年から「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ており、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(受講率100%)。新入社員向けには、スポーツトレーナーを講師に招き、全員参加の研修を実施しています。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、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に取り組んでいます。

CSRサイト **特集 着実に成果を上げる健康経営(2017年公開)**
www.tatemono.com/csr/special/healthcare.html

| | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|---------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取組み |
| 安全・安心の取組み | 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 |

労使の対話

東京建物では、結社の自由・団体交渉に関する権利を支持し、基幹職などを除く全社員が組合員となる「東京建物労働組合」が組織されています(2019年1月1日時点)。同組合と

会社との間で労働協約を結び、組合と経営側との対話を通じてさまざまな課題解決に取り組んでいます。

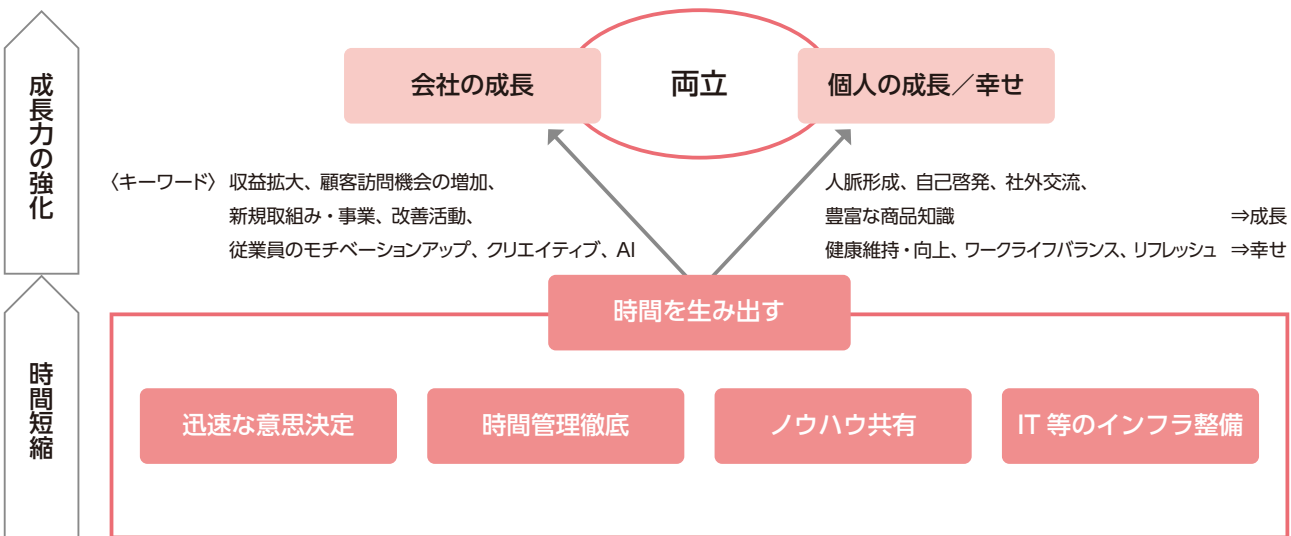
労使共同で取り組む働き方改革

東京建物では、2017年に労働組合と共に『働き方改革』労使検討会議を設置しました。この会議体は、グループ中期経営計画の達成やその先の成長を見据え、業務遂行における生産性や効率性をさらに向上させることを目指し、東京建物に相応しい働き方改革を実行するべく、必要な具体的施策を労使間にて協議するために設置したものです。「働き方改革」の目的や目指すゴールを共有し、労使間で幅広く議論してきました。2018年からは、テレワークのトラ

イアルを実施しており、『生産性向上』に向けた具体的な施策の導入を進めています。

【東京建物における「働き方改革」の考え方】
「働き方改革」で目指すゴールは、“効率化”等により時間を生み出し、「会社の成長」と「個人の成長／幸せ」につなげること。

東京建物における「働き方改革」のイメージ

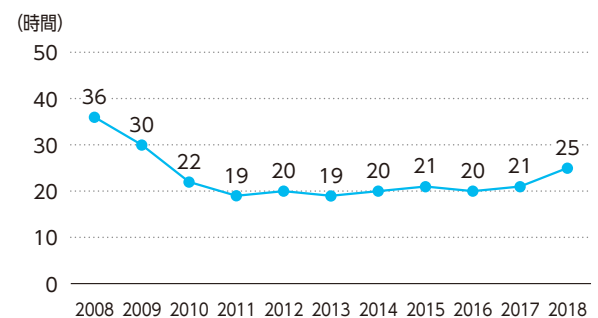


時間外労働削減への取組み

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、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、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、経営層にフィードバックする仕組みを導入しています。こうしたPDCAサイクルを通じて、残業時間(時間外労働時間)削減に努めています。

1ヶ月あたりの所定外労働時間の推移

※1日あたりの所定労働時間は7.5時間(法定労働時間は8時間)



| | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|---------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取組み |
| 安全・安心の取組み | 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 |

労働安全衛生

東京建物では、「コンプライアンスマニュアル」において掲げる「働きやすい職場環境の確保」のために、さまざまな取組みを進め、従業員の安全確保に努めています。OHSAS18001

等、労働安全衛生に係る外部認証は取得していないものの、リスク評価や改善活動を実施することで安全の確保に努めています。

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ています。現在、12の公認クラブを対象に、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。グループ会社の従業員も参加しており、会社の枠を超えたグループ横断の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やイベントに参加しており、地域社会と積極的なコミュニケーションを行っています。



音楽部が東京建物グループのサービス付き高齢者向け住宅「グレイプス立石」と「グレイプスウィズ大森西」で演奏しました

| | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|---------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取組み |
| 安全・安心の取組み | 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 |

人材育成

方針・考え方

東京建物では、従業員こそが企業の持続的な発展の基盤であるとの考えのもと、従業員の能力開発に積極的に取り組んでいます。

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を超え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

体制(人材育成体系)

東京建物では、新卒入社から5年間に、ビジネス基礎研修(ロジカルシンキング、マーケティング、経営戦略など)を含む集合研修プログラムを実施し、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い幅広い見識と経験を積むという目的のもと、入社後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、希望参加型の社内研修のほか、外部派遣研修や異業種交流研修等、充実したプログラムを提供しています。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、ビジネススクール等の外部研修機関への派遣を実施しています。その他、すべての職層に対して自発的な学びを支援する自己啓発支援制度や資格取得支援制度を設けています。さらに、事業のグローバル展開をふまえ、英語・中国語の語学習得支援や海外派遣研修を行っています。

2019年研修体系(概略)

| | 階層別研修 | グローバル研修 | 自己啓発 社外派遣 | 資格取得 支援制度 |
|----------|---|----------------------------|------------------|-----------------|
| 役員 | 役員研修 | | | 宅地建物取引士 |
| 部長 | 新任部長研修 | | ビジネススクール・大学院通学支援 | 日商簿記検定 |
| グループリーダー | 新任GL研修 | | ビジネススクール単科目履修派遣 | ビジネス実務法務検定 |
| 課長 | 新任課長研修 | 語学学校通学 海外現地視察 海外派遣研修 | 異業種交流研修 | ビル経営管理士 |
| 課長代理 | 新任課長代理研修 | 現地法人 インターン | 通信教育 社外セミナー | 不動産コンサルティング技能試験 |
| 主任 | 戦略的コミュニケーション、プレゼンテーション、アカウントティング、ファイナンス、マーケティング、経営戦略、3年目集大成研修 | | | 不動産証券化マスター |
| 新入社員 | 新入社員研修、不動産基礎実務研修 ロジカルシンキング、IT | | | 不動産鑑定士 一級建築士 |

| | | | | |
|------------|----------|----------|----------|----------|
| 目次 | 社長ごあいさつ | 特集 | 企業理念とCSR | 環境への取り組み |
| 安全・安心の取り組み | 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。グループシナジー発揮に向けた取り組みの一つとして、若手社員向けのグループ合同研修を行っています。2018年は新卒入社直後に合宿型の『導入研修 (3泊4日)』を実施し、半年

経過後には団結力のさらなる向上を目的として『グループ運動会』を開催しました。

さらに、入社後3年目までに、さまざまな合同研修プログラムを用意し、グループシナジーを発揮できる人間関係の構築を支援しています。

TOPICS

グループシナジー発揮に向けたグループ合同3年目社員集大成研修

2018年1月に、東京建物グループ5社(東京建物、東京建物不動産販売、東京建物アメニティサポート、東京不動産管理、日本パーキング)から3年目の社員51名が集まり、グループシナジー発揮の土台づくりを目的とした研修が2日にわたって行われました。

3年間の新入社員向けグループ研修の集大成として行われるこの研修では、各社が展開する事業への理解を深めるとともに、グループ全体のありたい姿や事業環境などについてチーム単位で討論し、研修最終日には「グループシナジーを発揮し、5年後に生み出せる新たな事業やサービス」について、各チームが各社の役員や部長等に対して発表を行いました。



発表会の様子

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、グローバルに事業展開を進めていくなか、社員のグローバルマインドを高めることを目指し、海外派遣研修を実施しています。

2018年は実践的なプログラムとして、当社中国現地法人へインターン派遣を行い、実際の就業体験を通して、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、国内外を問わず「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、意欲あふれる人材の成長を支援していきます。