

人材戦略

取締役メッセージ

会社と社員が
ともに成長することを目指し、
5つの重点施策を推進しています。

取締役
常務執行役員(人事担当)

徳田 誠



不動産デベロッパーとして新しい価値を創造し続けるための原動力は、人材という資産にあるという考えのもと、長期経営方針「VISION 2025」に掲げるさまざまな取り組みを支える重要なインフラとして、「人材戦略」を位置付けています。

三井不動産は創業以来、当社のDNAである「進取の気性」や「柔軟で強靱なチャレンジスピリット」を發揮して、多彩で革新的なビジネスと暮らしに関するソリューションとサービスを提供してきました。「個々人がプロフェッショナルな知識・能力を磨き、付加価値創造力を高める」「多様な価値観が融合し、互いを尊敬し合い、チームとしての推進力につなげていく」ことを実現させるために、「社員一人ひとりと向き合い、その活躍の環境を整える」ことが、当社の人的資本に関する考え方です。この考え方にに基づき、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」「人材育成・スキル向上」「多様な働き方」「健康経営」「社員エンゲージメント向上」を重点施策として取り組んでいます。

まず、「D&I」については、変化する事業環境のなか、顧客の価値観の変化を機敏に読み取り、ビジネスを展開し成長し続けるためには、当社自らが多様性を包摂することが重要だと考えています。D&I推進宣言を定め、特に女性活躍推進を重要テーマとしてグループ一体となって推進しています。また、グローバル人材やDX人材の採用・育成、障がい者雇用等、その他のダイバーシティの推進とインクルージョンにも取り組んでいます。

次に、「人材育成・スキル向上」については、高度な専門性と幅広い視野を持つ社員がそれぞれの個性を發揮する多様な

人材の集合体となるために、4つの人材育成の機会(①OJT、②本人と人事部による毎年の面談、③ジョブローテーション、④研修プログラム)の組み合わせによって、一人ひとりの能力伸長を図っています。また、大学院修学等のための休職制度や副業制度等も充実させています。

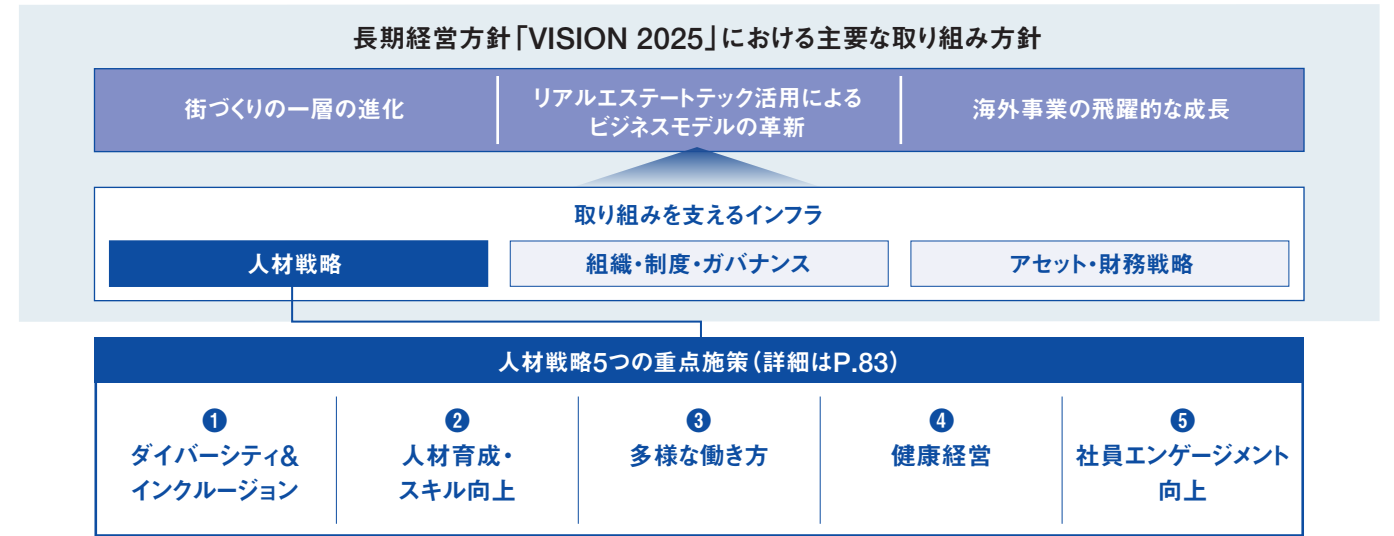
社員の活躍の環境を整えるための「多様な働き方」については、全社員対象のリモートワーク制度とコアタイムなしのスーパーフレックス勤務制度により、働く場所と時間を自律的に選べるようにしています。また、育児や介護等との両立支援に取り組んでおり、育休からの復帰率は23年間連続100%を継続しています。

なお、「健康経営」については、社員の活躍の前提となるのは心身の健康という考えのもと、健康経営宣言を制定して社員の健康保持・増進に取り組んでいます。その取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所より、健康経営に特に優れた企業として「健康経営銘柄2023」に選定されました。最後に、当社は社員一人ひとりが高い意欲を持って働くことを目指して「社員エンゲージメント向上」に取り組んでいます。エンゲージメントサーベイによると、90%以上の社員が「当社で働くことを誇りに思う」と回答しています。

このように、引き続き社員一人ひとりと向き合い、その活躍の環境を整えることで、多様な価値観を持つ社員全員がお互いを認め合い、高め合い、最強のチームとして新たな価値を生み出し社会に貢献していく。そのような取り組みを通じて会社と社員がともに成長していきたいと考えております。

三井不動産グループにおける人材の位置付け

「人材」という資産を不動産デベロッパーとして新しい価値を創造し続けるための原動力と位置付け、長期経営方針「VISION 2025」における各種取り組みを支えるためのインフラとして人材戦略を推進しています。



重点施策のKPIと進捗状況(三井不動産単体)

重点施策	単体KPI			進捗状況			備考
	指標	達成時期	数値目標	2020年度	2021年度	2022年度	
① ダイバーシティ&インクルージョン	女性管理職比率 ^{*1}	2025年 2030年	10% 20%	5.7%	6.8%	7.7%	女性活躍推進に優れた企業とし令和4年度「なでしこ銘柄」に選定(2年連続)
	女性採用比率	毎年	40%	2021年度より 目標設定	40.5%	44.1%	NADE SHI KO 2023
	障がい者雇用率 ^{*2}	毎年	2.3%以上	2.07%	2.14%	2.52%	2023年度は2.74%
② 人材育成・スキル向上	1人当たり研修時間 ^{*3}	毎年	前年実績水準	2023年度より目標設定		28.2時間	
	1人当たり研修投資額 ^{*4}	毎年	前年実績水準	2023年度より目標設定		13.1万円	
③ 多様な働き方	育児休業取得者の復帰率	毎年	100%	100%	100%	100%	
	男性育児休業等取得率 ^{*5*}	毎年	100%	2022年度より目標設定		122.9%	
	有給休暇取得日数	毎年	年間14日	13.8日	15.0日	16.2日	
④ 健康経営	健康診断/人間ドック受診率	毎年	100%	99.5%	100%	100%	健康経営に優れた企業として「健康経営銘柄2023」に初めて選定
⑤ 社員エンゲージメント向上	社員エンゲージメント ^{*7}	毎年	80%	2023年度より目標設定		92%	

※1 翌年度4月1日の数字 ※2 当該年度6月1日の数字 ※3 研修時間を正社員数で除した数字 ※4 研修投資額を正社員数で除した数字
 ※5 分母は該年度に配偶者が出産した男性社員の数、分子は該年度に出生時育児休業・育児休業・育児を目的とした休暇制度による休暇のいずれかを取得した男性社員の数
 ※6 配偶者が出産した年度と、育児休業等を取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、100%を超えることがあります。 ※7 「当社で働いていることを誇りに思う」に5段階で上位2つに回答した割合

人材への取り組みの詳細は、こちらをご参照ください。
<https://www.hrm.mitsui-fudosan.co.jp/>

女性活躍推進の詳細は、こちらをご参照ください。
<https://www.women.mitsui-fudosan.co.jp/>