

女性社員座談会

チャレンジを受け入れてくれる三井不動産グループ。

個を生かし、集団に貢献しながら、

より一層、女性が働きやすい職場をつくる。



三井不動産グループで働くということ

三井不動産グループの業務において、どのような場面で働きがいを感じますか。

永井 三井不動産で働いていてまず思うのは、自分がやりたいことを発信すると、周りが受け入れて、協力してくれる文化があるということ。自分の考えに周りの方がアドバイスをしてくれて、どんどん話が広がって行って、形になるのが楽しく、働きがいを感じますね。例えば、私は三重県鳥羽にあるリゾートホテルの運営を担当しているのですが、もっと三重県のことを知ってもらいたく、現地の商品販売会と、講師を招いて真珠についての講座を社内で行いたいと提案したところ、周りの方が協力してくれて、実現することができました。売上も非常に盛況で、昨年第2回も開催できました。

児玉 確かに、当社グループには新しいことにチャレンジさせてくれるという文化がありますね。私はマンション販売の営業を担当していますが、コロナ禍によってこれまでのような対面での販売活動が

難しい状況でしたので、お客様とはすべてオンラインでやり取りをし、売買契約のみ対面で行うという販売方法を提案しました。オンラインでもお客様のニーズをきちんと理解できるのか、実際のモノを見なくてもご契約いただけるのか、やってみないとわからない部分も多く、既存のやり方のほうがいいという意見もありましたが、こういう機会がないと新しいことにチャレンジできないからと協力してくれる人がいらっちゃって。実際、直近で担当した物件ではその方法を取り入れて販売活動を行い、順調に契約が進捗しています。

中安 物件の計画地やモデルルームを実際に見学せずに契約されるお客様がいらっちゃるということですか。

児玉 そうなんです。

中安 それはすごいですね。

児玉 そんなやり方ではダメだよということではなく、実現に向けて協力してくださる社内、社外含めたネットワークが当社グループで働くうえでの魅力ですし、自分の思いを形にできるところに働きがいを感じています。

栃木 私も三井不動産に入社して驚いたのが、社内の方が部署や年次に関わらず助けてくれるところでした。中途で入社して、社会人としての経験はあるけれど、まだ仕事のやり方もわからない、誰も知らないという状況でしたが、この人のところに行けばいいよと言われて行ったら、面識がない方でも親身に相談に乗ってくれました。他にも、より適した相談相手を紹介してくれたりもして、そこからつながりがどんどん生まれて行って、気づいたら課題が解決したり、良いディスカッションができていたという経験があり、この文化はすごいなと思って感動しました。

宇都宮 不動産事業はプロジェクトの規模も大きく、期間も長いから、たくさんの方の手が関わっている。土地を仕入れ、開発し、営業し、運営するというのをグループ会社も含めて一貫して行っているから、人と人がつながっていかないと仕事をうまく進めることができない。縦割りでは成功しないことをみんなわかっているからこそ、自分の仕事だけではなく、次の人にどうやって渡すか、どうしたら相手の方がうまく仕事ができるかを常に考えながら仕事をする文化があるのですね。

吉田 私は三井不動産投資顧問で、不動産私募ファンドの組成やファンドに組み込まれた不動産のアセットマネジメントを行っています。ファンドに出資いただく投資家の方々など、たくさんの方のステークホルダーがいるなかで、それぞれにとってどうすることがベストなのかを常に考えながら、全体を取りまとめていくという「プロジェクトマネジメント」にやりがいを感じています。普通であれば携わることのできない不動産や、お会いすることが難しい投資家の皆様とともに、大きなプロジェクトを進めていくことができる。そういったプロジェクトマネジメントは非常に面白いですね。

栃木 プロジェクトマネジメントというキーワードは、私が三井不動産に転職するきっかけになった言葉です。前職ではメーカーに勤務しヨーロッパに駐在していたのですが、プロジェクトベースで仕事



をする機会があり、プロジェクトマネジメント自体がすごく面白いと感じたのです。それで、生活に密着し、かつプロジェクトマネジメントを業務として行っている三井不動産に入社しました。現在はオフィスビルの開発業務を担当しています。当社の開発事業は規模が大きく、大変なこともたくさんありますが、ゼネコンの方や設計事務所の方など、さまざまな人と議論して、助けてもらいながら少しずつ前に進んでいく。そういった全体のマネジメント業務に非常にやりがいを感じるし、楽しく思います。

宇都宮 私たち、特にデベロッパーである三井不動産は、ある分野に特化したエキスパートではなく、多様かつ広範な視点をもって、専門家であるパートナーの強みを最大限引き出し、目的を達成するように育成されています。プロジェクトの規模に関係なく、多くの社外の関係者に鍛えられているともいえますね。

栃木 すごい数の人が関わっているプロジェクトをマネージして前に進んでいく、課題を解決していくというその感覚が楽しいですし、さまざまな個性や強みを持った方々と信頼関係が築かれ、チームができていくところに働きがいを感じています。

児玉 こちらがまた一緒に仕事をしたいとか、あちらからまた仕事をしたいと思ってくださるとか、そういう人間関係が自分にとっての財産であり、会社にとっての財産にもなるのですよね。

栃木 まさにそうですね。プロジェクトのなかだけではなく、そのプロジェクトが終わっても続くのだからという人間関係を築けているという感覚があります。

多様性が活きる働き方

自分の個性や経験が業務に活かしていると感じる場面はありますか。

中村 私は、以前ららば一との運營業務を担当していたのですが、自分のライフステージによって気づくことが違っていました。特に商業施設の安心安全に関しては、以前は気づけなかったけれど、子どもができる、「この高さだと子どもの顔にぶつかるから危ないな」とか、「3歳くらいだと、この販促のパーツは飲み込んだら危ないな」とか、

ないな」という気づきが生まれて。それを周りに発信して、すぐに反映できるという経験がよくあり、とてもやりがいを感じていました。また、販促業務のなかでも、子育てをしているママさんたちにどうしたら商業施設に来てもらえるのか、社内の子育てをしている社員100名くらいにアンケートをとって、そこから生まれたアイデアを施策とし

で行ったところ、お客様から大変好評をいただくことができました。

中安 B2Cの仕事は自分の考えや気づきを業務に反映して、それに対するお客様の反応をダイレクトに感じられますよね。マンションの販売もそうですよね。

児玉 マンションの購入を検討されているお客様は、单身の方もいらっしゃいますが、メインはファミリー層です。私も子どもがいるので、今後お子様が生まれた場合にはこういう間取りの方がいいですよと、住まいに対するニーズの変化をアドバイスできたりと、販売活動の中で自分の経験が生きています。

中安 例えば、男性と女性でもニーズや必要とされる情報は違うのでしょうか。

児玉 男性はどちらかというと物件価格など、定量的な部分に注目されることが多いですが、女性は定性的な部分に注目される傾向がありますね。こういったお客様のニーズはすでに顕在化しているものもあれば、こちらから提案して初めて顕在化するものもありますので、新しい商品を生み出し他社と差別化するために、お客様の声を商品に反映させるのはもちろん、こちらから新たに

提案できるものとして何があるのか、日々社員みんなで議論しながら検討しています。「住まい」というのはベーシックなものであるが故に、お客様もさまざまな方がいらっしゃいますから、あらゆる目線から議論を重ねるためにも我々社員側の多様性も大事ですね。

中安 B2Bの事業ではどうなのでしょう。

栃木 大規模な開発事業では、例えば行政や物件の近隣の方々、地権者の方など、対外的な協議をする場面が数多くあります。相手や協議の目的によって、「今回は栃木さんが行ったほうがいいのかもしいよ」と言われることがあったり、この時はチームリーダーに行ってもらったほうがいいねと判断したりと、それぞれの個性や立場から対応すべき人員を決めています。やはりみんながオールマイティなわけではないから、チームのなかで、その場その場で誰が何をすべきなのか、役割分担をすることも大切だと思います。事業はみんなで一緒に推進していきますが、場面ごとに誰が何をすべきなのかというのは、多様性のなかで、適材適所でやっていくべきかなと感じています。

吉田 以前、家族の介護をしている時期があり、仕事との両立がどうしても立ち行かなくなった時に当時の上司に相談したところ、私をリーダーとしたチームを作ってくれたのです。制約があるから担当業務を減らすのではなく、吉田はチーム員とともに、吉田のやりたいことをうまく実現していく方がいいだろうと。一人で抱え込むのではなく、仲間を作ることで解決を図っていただいたことにも感謝しています。

宇都宮 スーパーマンはいないので「これはお願いします、これは私がやります」と上司や仲間を巻き込んで役割分担をしていくことが大事です。不測の事態にそなえたリスク管理にもなります。男女関係なく、それぞれの事情や得意分野は一人ひとり異なります。ある時は助けてもらい、誰かが困った時には助ける。お互いさまという感覚がますます広がっていくといいですね。

三井不動産グループのこれからに向けて

女性の働きやすさという観点から、現在の職場をどう思いますか。

栃木 身近な管理職の方は男性が多く、なかには平日の夜は飲み会、休日も仕事関係のゴルフという方もいらっしゃいますね。そういう方法で仕事を進めていくスタイルも残っていくとは思いますが、最近は女性の管理職も増えてきて、これまでの管理職像とは

違う姿を作られている。最近、部署メンバーと次の管理職像について話す機会があったのですが、「私たちが今の管理職を見て何を感じて、いかにして新種のリーダーや管理職になっていくのか、結局は私たちの意識次第だね」という話になりました。



宇都宮 幹子

三井不動産
執行役員
1991年新卒入社

栃木 里代

三井不動産 ビルディング本部
ビルディング事業三部 事業グループ
2020年中途入社

永井 里子

三井不動産 ホテル・リゾート本部
ホテル・リゾート運営二部 運営企画グループ
2007年中途入社

中村 彩

三井不動産商業マネジメント
D&I企画部 企画課
2013年新卒入社

児玉 美穂

三井不動産レジデンシャル
都市開発二部 事業室
2003年中途入社

吉田 洋子

三井不動産投資顧問
投資営業部 兼 海外事業部
2014年中途入社

中安 理恵 (ファシリテーター)

三井不動産
人事部 D&I推進室
2010年中途入社

ワークライフバランスの充実

プライベートと仕事の両立で苦労した経験はありますか。

中村 子どもが病気になった時など、どうしても急遽お休みをいただくことがあります。以前は周りの方々への申し訳なさを感じていましたが、三井不動産商業マネジメントは2019年に女性が初めて執行役員に就任して、その方の声によって育児中社員の情報交換会が始まりました。そこで、同じような状況にある方々のご経験をお聞きし、互いにアドバイスをしあったことで、自分は一人ではなく仲間がいるんだと、ポジティブに意識が変化しました。

児玉 三井不動産レジデンシャルも男性社員の比率が多いので、以前はそれぞれの部署のなかで子育て中のママさんが孤立してしまうことがありました。それについて何かできないかと考え、部

署や職種を超えて、働くママさんを集めて座談会をしたのですが、そこで多く出たのが、情報がみんなと共有できない、周りに理解してもらえないという意見でした。そういった意見を取りまとめて、人事部にフィードバックしました。

宇都宮 聞いてくれない、わかってくれないと不満に思うだけではなく、自ら発信していくことが大事です。業務上、周りに頼る必要があると、自分の要望は言い出しにくいこともあるかもしれませんが、当社グループはさまざまな意見を受け入れるベースはありますから、自分の考えは遠慮せずに伝える努力をするほうがいいですね。

児玉 仕事の進め方はいろいろなスタイルがあって、それぞれ良いところもあれば悪いところもある。既存のやり方をただ否定するのではなく、相手の気持ちを汲み取りながら、自分の意見もきちんと伝える。そうすることで仕事がうまく回っていくように思います。

宇都宮 「共感力」は女性の強みです。私が入社した時は、女性の総合職はわずか、男性の考え方や働き方に合わせざるを得なかった。でも今は環境が違います。特定の考え方に傾いて議論が進む状況があったとしても、共感力があれば決して相手を否定せず「あなたの考えもわかります。でもこういう観点もあります」と、接点を見いだすことができます。

永井 これまでは自分が間違っているかもしれないと思うとなかなか発言できなかったのですが、最近は、私が何かを言うことで一つの判断材料を提示できるのではないかと思い始めて、少しずつ実践しています。

宇都宮 現実的には、男性の論理で意思決定され、それに合わせるシチュエーションもあります。ただし、D&Iを進めるためには、社員一人ひとりの思考、行動変容は必須。異なる立場であっても、率直かつ根気強く対話を続けることで、多様性を受容する企業、ひいては社会に変わると確信しています。次世代のためにも、今の私たちに重い責任がありますね。

※ 本座談会は感染対策を行った上で実施しました。