

臨海ホールディングスグループ人材育成方針の概要

グループ人材育成方針の位置づけ

- 各社独自の継続的な人材育成への取組を基本としつつ、グループ経営目標の実現に向け、求める社員像と育成への道筋を示し、グループの人材育成に向けた基本方針とする。
- 人材育成の基本方針について、社員の理解を深め、社員一人ひとりの行動指針とする。

目指すべき社員像

- グループの経営基盤となる臨海地域の発展に向け、東京港の国際競争力の強化とまちづくり推進の担い手としての自覚と使命感を有する社員
- 自社の経営理念を理解し、その実現に向け自らの役割を認識し、業績・収益の向上への行動力を有する社員
- 自らの業務に関して幅広い知識を有し、プロ意識、コスト意識と高い業務遂行力を有する社員
- 公共性の高い事業を担っていることから、公共性についての理解・認識と高い倫理観を有する社員

人材育成の仕組み

○自己啓発

○職場外研修

○職場内研修
(OJT)

○配置管理

○グループ共同研修計画

臨海ホールディングスが統一的に研修を行うことが、効果的かつ効率的なものについては、臨海ホールディングスが共同研修を実施

○長期派遣研修制度の活用

グループ内の適正な人員配置計画において、グループ内、同業会社、東京都又は関係団体へ継続的に派遣研修を実施できる新たな仕組みの構築を検討

臨海ホールディングスグループ人材育成方針

第一 グループ人材育成方針策定に当たって

1 グループを取り巻く状況

- 株式会社東京臨海ホールディングスは、東京都の「臨海地域における監理団体改革～持株会社構想～」に基づき、平成19年1月に設立され、東京臨海熱供給株式会社、株式会社ゆりかもめ、株式会社東京テレポートセンター、株式会社東京ビッグサイト及び東京港埠頭株式会社を順次経営統合(グループ化)し、平成21年1月にグループ5社体制となった。
- 臨海ホールディングスグループは、埠頭事業、交通事業、展示会事業、ビル事業及び都市管理事業(熱供給事業等)という臨海地域を支える公益性の高い基幹事業と地域へ貢献する取組を推進していくことにより、グループを取り巻く様々なステークホルダーに対して利益をもたらす企業集団を目指している。
- アメリカに端を発した金融危機(リーマンショック)以降の急速な景気後退は、グループ各社が担う基幹事業を直撃し、会社を取り巻く環境が厳しさを増す中、CO2削減に向けた環境に優しい事業運営の実現や会社経営統合効果の発揮など、求められるものは大きくなり、着実に経営目標を達成していくため、会社を支える社員一人ひとりの力を結集して取り組んでいかなければならない。
- 限られた人的資源を最大限活用していくため、社員一人ひとりの自己啓発意欲と、そうした意欲を引き出し、向上させていく職場環境づくりがますます重要となっている。
- グループ各社はこれまでも、各社の業務内容などに応じてそれぞれ独自に人材育成に努めてきており、今後もその継続は重要である。一方で、グループ5社体制をとり、グループの経営基盤となる臨海地域の発展に向けた東京港の国際競争力の強化とまちづくりの推進を経営目標に掲げていることから、グループとしての人材育成の方向性を示す必要がある。
- 「臨海ホールディングスグループ人材育成方針」は、グループが求める社員像と育成への道筋を示し、グループの人材育成に向けた基本方針とするとともに、グループが進めていこうとする育成の仕組みについて社員の理解を深め、社員一人ひとりの行動指針となることを目的として策定する。

2 人材育成の現状と課題

- グループ各社はこれまでも、会社の基盤を担う人材づくりに創意工夫しながら積極的に取り組み、育成の仕組みを充実させてきたが、各社の業態・規模等が異なることもあり、その取組は必ずしも一様ではない。グループ5社体制が整った現在、グループ一体となった人材育成の強化や育成の仕組みの更なる充実への取組が求められている。
- 人材育成は、第一義的には、各社員が属する各社それぞれの業態等に応じて独自に責任を持って取り組む事項である一方、社会人として必要な基本的能力・知識について各社で研修を実施している点など、共同して実施する方が効率性を確保できるものもある。
- 今後は、各社の取組とあわせグループ全体で「社員を育てる」仕組みを整備し、これまで以上に効果的かつ効率的に人材育成を図っていく必要がある。

第二 目指すべき社員像

まずは、グループの求める社員像を示し、全社で共有した上で、仕組みづくりに取り組んでいく。

《目指すべき社員像》

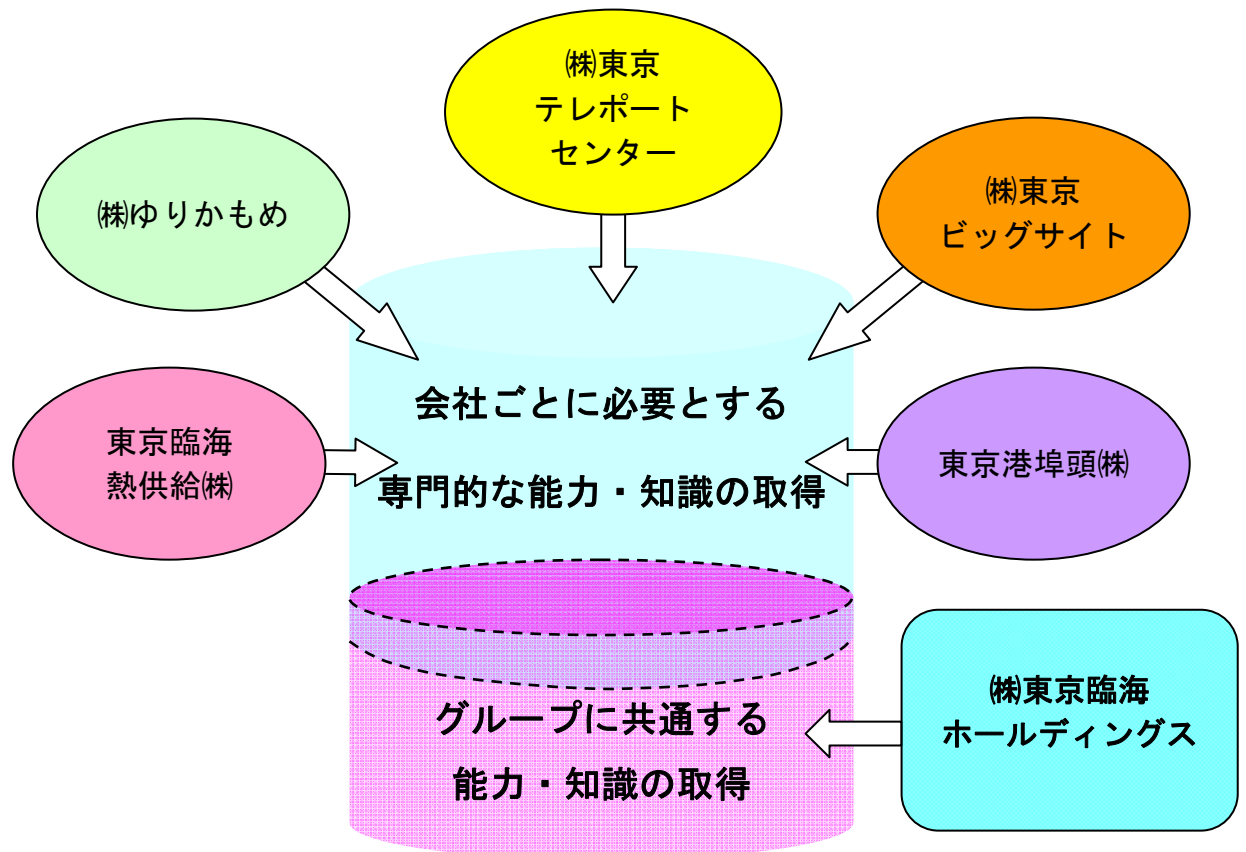
- グループの経営基盤となる臨海地域の発展に向け、東京港の国際競争力の強化とまちづくり推進の担い手としての自覚と使命感を有する社員
- 自社の経営理念を理解し、その実現に向け自らの役割を認識し、業績・収益の向上への行動力を有する社員
- 自らの業務に関して幅広い知識を有し、プロ意識、コスト意識と高い業務遂行力を有する社員
- 公共性の高い事業を担っていることから、公共性についての理解・認識と高い倫理観を有する社員

第三 人材育成の仕組み

- 臨海ホールディングスが統一的に育成を図ることが、効果的かつ効率的となるものは、臨海ホールディングスが担い、各社独自又は専門性の高い能力等の取得に向けた育成は各社が担うなど、役割を分担して、グループで育成を強化していく。

- 組織的・継続的に人材を育成する体制をグループ内に確立し、グループ各社と臨海ホールディングスとの双方の仕組みを十分に活用して、社員の主体的な取組を尊重するとともに、重層的なサポート体制の中で人材育成を図っていく。

《育成の仕組みイメージ図》



1 自己啓発

社員が主体的に能力・知識の取得を目指せる環境を整備するなど、第一義的には各社において積極的に支援する体制を構築又は拡充する。直接業務に関わる知識の習得のみならず、その他直接業務に関わらないものでも社員の資質の向上に役立つものについて、補助制度を充実させるなど積極的に支援していく。

また、獲得する能力が、取得困難かつ業務遂行に大変有用なものについては、各社において業績評価へ的確に反映するなど、人事給与面も視野に入れて、モチベーションの向上を図っていく。

2 職場外研修(Off-J T)

グループ社員に共通して必要な能力・知識を取得するための研修については、臨海ホールディングスが共同研修として実施し、各社が担う専門的な業務に関する能力・知識については、各社の独自研修で対応することを基本とする。

今後、共同研修として、効果的かつ効率的なメニューを選定していくとともに、グループ各社の研修に各社が相互乗り入れできるようグループ連携を推進する。

共同研修(例)

(基本研修)

- ・ グループ事業概要
臨海ホールディングスグループの臨海地域での役割や事業、経営目標についての理解と相互交流を深める。
- ・ コンプライアンス研修
臨海ホールディングスグループは、公益的な事業を担っていることから、法令遵守、企業倫理の励行という基本的な姿勢をグループ全社員に徹底させ、グループの信用は皆で守るという意識の共有化を図る。

(職層別研修)

- ・ 若手社員育成研修
- ・ 係長研修
- ・ 管理職研修

(長期派遣研修)

グループ内や同業会社、東京都又は関係団体への長期派遣研修を通して、視野を広げ、人的交流を深める制度を構築していく。研修の実施に当たっては、グループ内の適正な人員配置計画において、継続的に派遣研修を実施できる新たな仕組みの構築を検討していく。

3 職場内研修(O J T)

職場内において、仕事を通じて職員の能力・資質を向上させるのは、人材育成の中心的な方策である。

基本的な育成場所となる職場では、各社員の職層、役割に応じたきめ細やかな指導、育成が可能であるとともに、直接的な指導でなくても、先輩・同僚の勤務姿勢を見て自ら見習い、育っていくことが期待できる。そのためにも、職場内研修が実現されやすい職場の環境を管理職がリーダーシップを持って築いていくことが重要である。

4 配置管理

主体的に能力向上に取り組み、業務に反映させ、会社利益として実現させた社員には、それに見合った人事評価により、昇任・異動させるなど、業績評価と配置管理を有効に機能させ、さらにはグループ内における人事交流の活用も視野に入れ、社員のやる気を引きのばし、職場を活性化させる必要がある。そのために、各社の人事担当部門の担う役割は大きく、人事制度の効果的な運用が求められる。

第四 人材育成推進体制

グループ各社において育成の仕組みの充実を図るとともに、臨海ホールディングスにおいては、共同研修の充実や長期派遣研修制度の構築、長期派遣研修制度を活用した人事交流制度など、引き続き検討し、可能なものから実施していく。

○ 社員一人ひとりの役割

育成方策が構築されても、社員一人ひとりが、「自ら育つ」意識を有しないと効果は現れない。まずは、一人ひとりの意識改革が重要である。

○ 管理職の役割

社員の能力・資質を見極め、各人の育成の方向、その方策を念頭において、育成に取り組むとともに、自らの指導力等を磨いていかななくてはならない。

○ 人事担当部門の役割

臨海ホールディングスグループ人材育成方針に基づき、人材育成の推進体制の強化に向け、各社の人事担当部門において組織・制度に関して必要な見直しを図っていく。特に、ジョブローテーションや業績評価制度などの人事制度の検証により、人材育成を円滑に行える職場環境を整える。

なお、具体的な推進計画については、別途定め、グループ一体となり、目指すべき社員像に向けた人材育成に取り組んでいく。