

従業員への取り組み

▶ 人的資本への取り組み

人事総務部長コメント



執行役員 人事総務部長
岡田 吉功

我が国においては、労働人口の減少や働き方の多様化により、オフィス需要の減少や不動産市場縮小に伴う競争激化が見込まれますが、その中で、複雑化・多様化する環境や社会のニーズを把握し、それに応えて価値ある事業空間を提供するためには、社員の多様な価値観を尊重するとともに、社員一人一人が創意工夫と挑戦を通じて成長し、各人の能力を最大限発揮できる環境づくりが必要不可欠であり、また、当社の強みの一つである「少数精鋭による効率的な経営」を維持するためにも、人的資本への継続的な投資が重要であると考えています。

この点については、取締役会などで社外役員からも「成長基盤の強化と環境変化に対する体制強化」「多様な人材が能力を発揮できる組織づくり」の重要性やそのための具体的な施策に関する意見・質問が活発に出るなど、当社においては役職員共通の認識となっています。

長期経営計画の着実な推進のために、新規事業を担える専門的人材の経験者採用や、研修・外部出向を通じた既存人材の育成・再教育に注力するとともに、社員一人一人が安心して最大限のパフォーマンスを発揮できるように、新たに健康プログラムの導入により健康経営を推進し、社員のエンゲージメント向上のために企業型DC（確定拠出年金）制度を導入したほか、書類の電子化や各種システムの導入等、社内環境の整備に努めており、長期経営計画で掲げた「計画期間中に職場環境整備・人材教育に計30億円を投資」という目標も前倒しで進捗しています。

今後も、当社の企業価値向上と持続的な成長の実現に向けて、多様な人材の確保と社員一人一人の人格・個性・価値観に応じた育成に積極的に取り組むとともに、全ての社員が能力に応じて活躍できる職場環境の整備に努めてまいります。

方針

人材育成方針

1. 京阪神ビルディングは、「革新と効率を尊び、活力ある企業風土」を築くことを経営理念に定め、今後の持続的な成長の実現に向けて、企業風土の根幹をなす人材育成に注力してまいります。
2. 「会社の成長は従業員一人一人の成長の総和」との考え方のもと、多様な人材の確保と従業員一人一人の人格・個性・価値観に応じた育成に積極的に取り組んでまいります。
3. 新卒・経験者採用の別、性別、年齢を問わず、多様な人材が適材適所で自律的に成長することを促します。

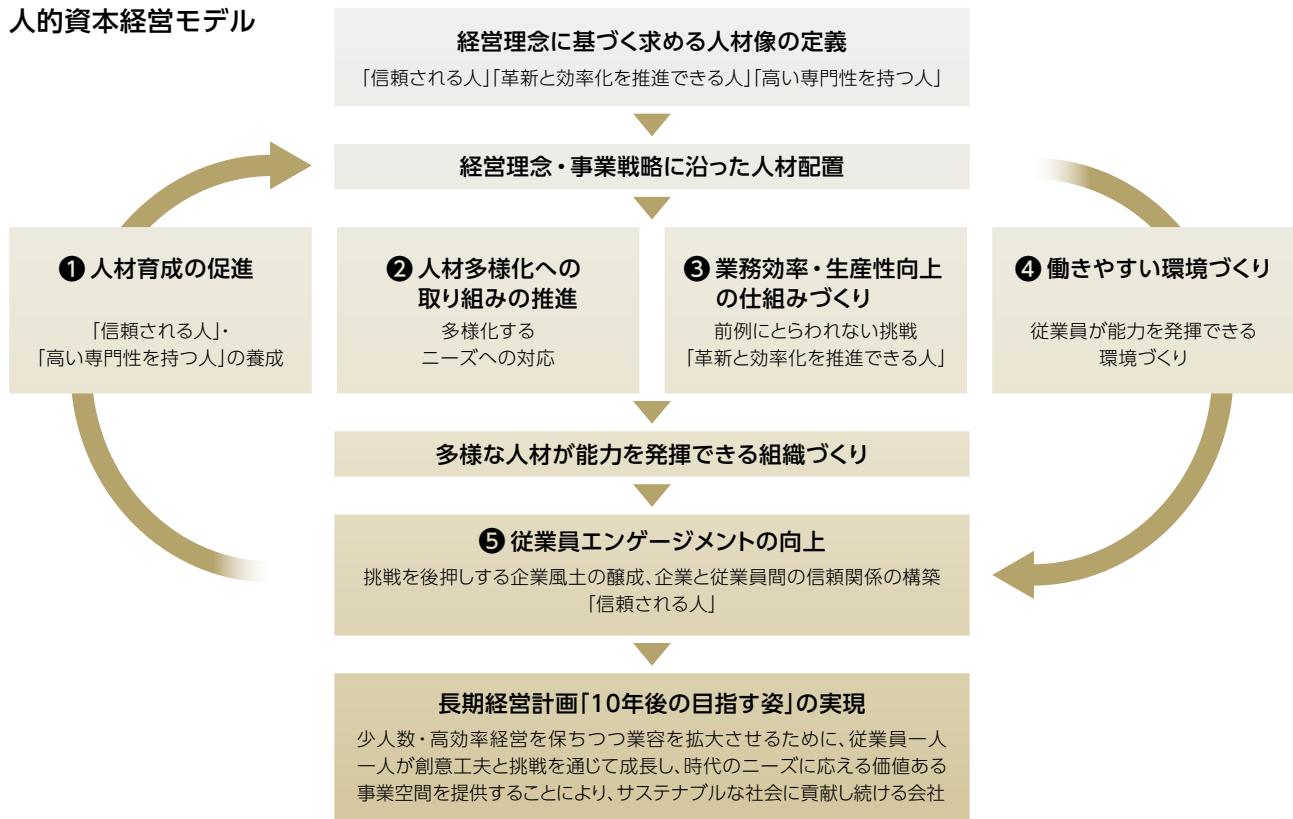
社内環境整備方針

1. 少人数で効率的な経営を実現するため、多様な人格・個性・価値観をもつ従業員がお互いを尊重し、全ての従業員が能力に応じて活躍できる職場環境を整備してまいります。
2. 従業員が心身ともに活き活きと働くことができるよう、従業員の健康の維持・向上に努め、健康経営を推進します。
3. 生産性の向上と業務の効率化を図るとともに、従業員のワークライフバランスにも配慮した、多様な働き方を可能とする体制・制度の整備等により従業員一人一人が最大限能力を発揮できる、安全で働きやすい職場環境づくりに努めます。

戦略

当社は、「会社の成長とは従業員一人一人の成長の総和」との考え方のもと、人的資本の向上に取り組んでいます。経営理念に基づき求める人材像を定義したうえで、長期経営計画と連動する人材戦略を推進しています。

人的資本経営モデル



経営理念	<p>1 価値ある事業空間を提供しお客様と共に発展することにより、社会に貢献します。</p> <p>2 信用を重んじ質を重視した経営を堅持して、お客様・株主・社員の信頼に応えます。</p> <p>3 革新と効率を尊び、活力ある企業風土を築きます。</p>
------	---

京阪神ビルディングが求める人材像

信頼される人	<ul style="list-style-type: none">● 責任感があり、長期視点でステークホルダーのみなさまと信頼関係を築ける人、業務遂行能力の高い人 <p>実現方法</p> <ul style="list-style-type: none">・日々の業務や各種プロジェクトなどを通じた業務遂行力や専門性、コミュニケーションスキルの向上・各種プロジェクトへの参画や従業員持株会制度を通じた従業員の当事者意識・経営参画意識の醸成
革新と効率化を推進できる人	<ul style="list-style-type: none">● 事業環境の変化に応じてビジネスモデルや業務運営に変化をもたらすことができる人● 成長意欲と挑戦意欲をもって行動できる人 <p>実現方法</p> <ul style="list-style-type: none">・主体的なキャリア形成支援や経験者採用による新規事業推進人材や業務効率化推進人材の確保・研修や各種プロジェクトの公募によるチャレンジしやすい雰囲気の醸成
高い専門性を持つ人	<ul style="list-style-type: none">● 担当業務や不動産に関する専門スキルを有し、企業価値を高められる人 <p>実現方法</p> <ul style="list-style-type: none">・エキスパート人材の採用・職務・階層別研修、資格取得支援制度を通じた専門性の向上

このモデルに基づく人的資本経営を推進していくため、当社では以下のプロセスを実施しています。課題把握やモニタリングには組織診断サーベイ*などを活用しています。



*P.32「従業員エンゲージメントの向上」をご参照ください。

取り組み

1 人材育成の推進



当社は、従来から取り組んできた不動産賃貸事業に加えて資産回転型事業などの新規事業に取り組むことを長期経営計画に掲げています。長期経営計画の実現のためには新規事業推進人材の確保が課題であるため、事業戦略に沿った専門人材の採用・育成・人材配置に努め、少人数・高効率経営を維持しつつ企業価値向上を目指していきます。

事業戦略に沿った人材育成・採用

新規事業に求める人材要件(業界経験・スキル)					
	不動産賃貸事業	資産回転型事業	エクイティ投資	海外投資	
スキルや適性に沿った人材配置					
人材戦略	採用	不動産業での経験や知識が豊富な人材			
		建築・設備管理の経験や知識が豊富な人材	投資運用業での経験や知識が豊富な人材	米国を中心とした海外実務経験がある人材	
育成	● 職務・階層別研修やOJTによる育成 ● 資格取得支援(日商簿記、宅地建物取引士、ビル経営管理士、不動産証券化マスター、TOEIC等) ● 資産回転型事業、エクイティ投資、海外投資のノウハウを持つ他社への出向				

職務・階層別研修、管理職・管理職候補者向け研修

幹部候補人材を育成するべく職務や職位に応じた研修プログラムを設定しています。また、管理職の育成を目的に公募型の研修を実施しており、管理職および管理職候補者に該当する受講者は、外部の有識者から提示された課題への取り組みを通じて管理職に求められる行動や人材マネジメント、経営戦略などに対する理解を深め、マネジメントスキルの向上および専門性の高度化に努めています。

職務・階層別研修体系(概略)

対象者	研修内容	社外派遣	資格取得支援制度
役員	役員研修	●法務 ●経営戦略 ●経営分析と財務戦略 ●企業倫理	●異業種交流研修 ●業務出向 ●海外研修 ●社外セミナー
部長～次長	上級管理者研修	●マネジメント ●経営戦略や経営計画策定スキル	会社が個別に認定した資格について、難易度に応じた報奨金を支給あるいは取得にかかる費用を会社が負担
課長～課長代理	管理者研修	●マネジメント	
係長	職場リーダー研修	●マネジメント	
主任	若手社員戦力化研修	●問題解決スキル ●状況判断スキル	●業務出向 ●海外研修 ●社外セミナー
新入社員	新入社員研修	●ビジネスマナー ●会計基礎	

管理職・管理職候補者向け研修

当社は管理職の育成を目的に公募型の研修を実施しています。管理職および管理職候補者に該当する受講者は、外部の有識者から提示された課題への取り組みを通じて管理職に求められる行動や人材マネジメント、経営戦略などに対する理解を深め、マネジメントスキルの向上および専門性の高度化に努めています。

研修課題例	●論理思考、ファシリテーション ●リーダーシップ、人材マネジメント ●経営戦略 ●マーケティング ●アカウンティング、ファイナンス
-------	---

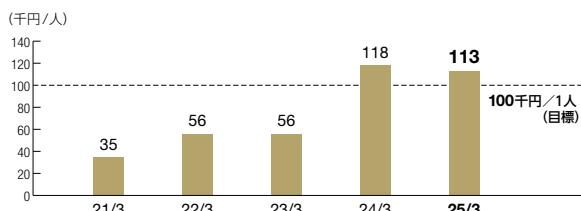
資格取得支援制度

高い専門性を持つ事業推進人材の育成を目的に、部署ごとに取得を推奨する資格を社内で明示し、取得難易度に応じた報奨金を支給しています。

奨励資格(抜粋)

	全従業員共通	営業部	建築技術部	新規投資推進部	管理部門
資格名	<ul style="list-style-type: none"> 宅地建物取引士 日商簿記2級 日商簿記3級 TOEIC(800点以上) 	<ul style="list-style-type: none"> 建築物環境衛生管理技術者(ビル管理士) 管理業務主任者 不動産コンサルティングマスター ビル経営管理士 	<ul style="list-style-type: none"> 建築物環境衛生管理技術者(ビル管理士) 	<ul style="list-style-type: none"> 不動産鑑定士 不動産証券化マスター 	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険労務士 第二種衛生管理者 証券アナリスト ビジネス会計検定2級 ITパスポート他

人材育成に係る投資額(KPI)



2 人材多様化への取り組み

多様な価値観を内在化させることが多様化・複雑化する社会での当社の発展につながるとの考えのもと、新卒・経験者の別、性別、年齢、国籍を問わず、多様な人材を採用し、適材適所に配置することでマテリアリティの一つであるダイバーシティ&インクルージョンの実現を図っています。

スキル・業界経験の多様化、シニア人材の活躍

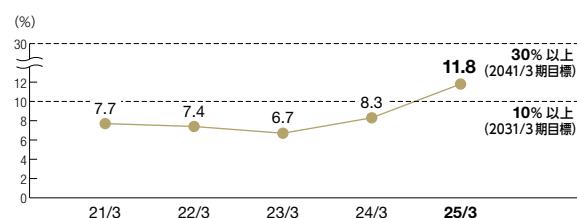
シニア人材を含む、不動産・建築業界で培った豊かな知識や経験を持つ専門性の高い人材を採用し、その活躍を推進しています。また、そのような人材の持つスキルや業界経験をOJTを通じて共有・継承するとともに、社内プログラムや他社出向による人材育成を通じて、事業推進を担う多様な人材を確保しています。

	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3
シニア人材*雇用者数(名) ※60歳以上	14	14	14	19	16

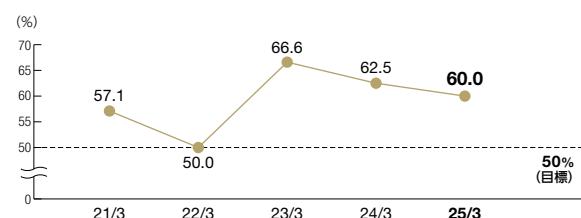
女性管理職比率の向上

女性管理職候補者向けの研修および各種人材育成支援策などを通じたキャリア形成支援に取り組んでいます。また、従業員の仕事と育児の両立支援をすべく、長期休業の取得前後に働き方に関する相談が可能な面談制度を導入しています。さらに、女性管理職を継続的に輩出すべく、そのプールとなる新卒採用における女性採用比率の目標を50%(5年平均値)と定めています。

女性管理職比率



新卒採用の女性比率(5年平均値) (KPI)



3 業務効率化・生産性向上の仕組みづくり



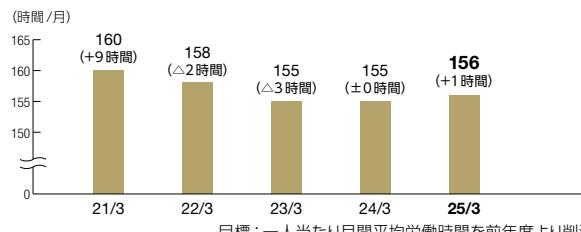
事業推進および多様な従業員のワークライフバランスの実現には業務効率化・生産性の向上が必要です。働きやすい環境づくりと連動した取り組みを行うとともに、長期経営計画ではDXの推進を目標として取り組んでいます。

働く場所と時間の柔軟性の確保

フレックスタイム制の導入およびリモートワークを実施できる環境整備を通じて従業員の職務やライフステージに合わせた多様な働き方を実現し、従業員一人一人が最大限能力を発揮できる職場環境づくりにより、生産性向上に努めています。

一人当たり月間平均労働時間

※()内は前年度比



デジタル技術を活用した業務の効率化、新たなサービスの提供

業務のデジタル化の推進や業務プロセスの見直し、アウトソーシングを通じた業務の効率化に取り組みつつ、新たなサービスの提供のためのデータ活用も検討しています。

4 働きやすい環境づくり

当社は、従業員一人一人が最大限能力を発揮できる安全で働きやすい職場環境づくりに努めています。従業員のワークライフバランスの両立を後押しすることで、人材採用競争力を高めつつ少人数・高効率経営を維持していきます。

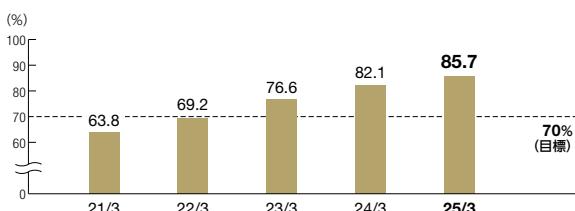
従業員の仕事とプライベートとの両立を支援

育児・介護休暇を取得しやすい企業風土を醸成し、働き方の相談が可能な面談制度や柔軟な働き方を実現するフレックスタイム制を導入しています。また、従業員は連続休暇制度などを利用してメリハリをつけた働き方を実現しています。

職場環境整備

生産性の向上と今後の人員増加を見据えて本社のオフィスを拡張しました。

有給休暇取得率(KPI)



	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3
産休・育休取得者数(名)	2	1	1	1	1
復職者数(名)	0	1	2	1	0

5 従業員エンゲージメントの向上

当社は、このように①人材育成の促進、②人材多様化への取り組みの促進、③業務効率・生産性向上の仕組みづくり、④働きやすい環境づくりを通じて、多様な人材がやりがいを持って能力を発揮できる組織づくりを進め、⑤従業員のエンゲージメント(当社への共感・愛着・貢献意欲)の向上を図っています。企業と従業員間の信頼関係に基づき、従業員が経営参画意識を持って自発的に挑戦できる企業風土の醸成により、事業成長と企業価値向上につなげていきます。

主体的なキャリア形成

従業員の自発的なキャリア形成を後押しするべくキャリア面談を1年に1度実施しています。また、育児・介護等と仕事の両立支援を目的とする相談・面談制度も導入しています。

部署の垣根を越えた挑戦

働き方改革プロジェクトや新規事業の立ち上げに向けたプロジェクトに部署横断で取り組むことで、当社の事業基盤を築きつつ従業員の成長機会の創出に取り組んでいます。また、部署や委員会の兼任を通じた従業員の知識や経験の蓄積、働きがいの向上にも取り組んでいます。

経営参画意識の向上

トップから従業員への経営方針の共有および社内広報を通じた当社の技術に関する知識の共有、従業員持株会や確定拠出年金を通じた従業員の資産形成支援に取り組むことで、従業員の経営参画意識の向上を目指しています。

組織診断サーベイ・従業員との対話の実施

組織診断サーベイ*や従業員との対話を通じて従業員エンゲージメントを把握し、人的資本経営の強化に努めます。引き続きトライ＆エラー＆トライのプロセスを通じて新規事業やサステナブル経営の推進に取り組み、長期経営計画に掲げる10年後の目指す姿のように、従業員一人一人が創意工夫と挑戦を通じて成長するような企業風土の醸成に努めています。

*従業員が企業との関わりを通じて得られる全ての経験や体験に関する調査、半年に1度実施。

▶ 健康と安全

Ⅰ 基本的な考え方

当社は「会社の実力とは従業員一人一人の力の総和」との考え方のもと、人的資本の向上に取り組んでおり、経営の基盤となる従業員の健康と安全は、当社の中長期的な企業価値向上には必要不可欠であると考えています。心身ともに活き活きと働くことができる、健康・安全・快適な働きやすい職場環境を整備することで健康経営を推進しています。

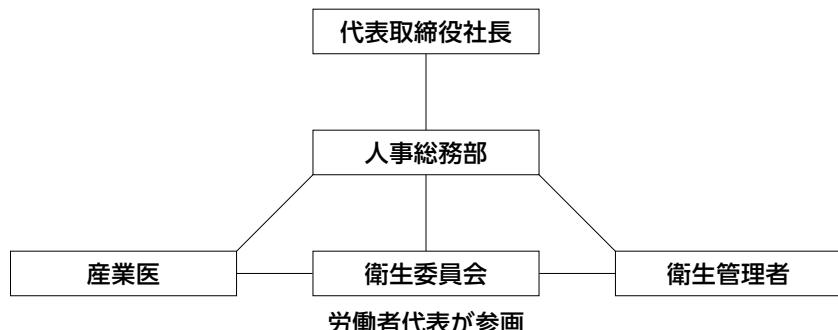
健康経営宣言

当社は、「価値ある事業空間を提供しお客様と共に発展することにより、社会に貢献します。」を経営理念の一つに掲げています。この理念を実現するためには、従業員一人一人が健康の維持・向上を図りながら、自らの能力を最大限に発揮することで生産性や業績を向上させることが重要であると考え、健康経営に取り組むことを宣言します。

代表取締役社長 若林 常夫

Ⅰ 推進体制

人事総務部を中心として、産業医・衛生委員会・労働者代表が連携し、健康と安全に関する諸施策の進捗状況を管理し、社内環境整備のための課題の特定、改善に取り組んでいます。衛生委員会は人事総務部長を委員長とし、産業医、労働者代表(労働者の過半を代表)、さらに働き方の異なる複数部門の従業員(管理職を含む)が参加して毎月一度開催しており、メンタルヘルス、生活習慣、疾病、職場環境等、さまざまな課題について協議をしています。なお、ISO45001(OHSAS18001)認証については、事業内容や従業員数を考慮のうえ、現在は取得していません。



Ⅰ 目標と実績

法定健診より項目が多く、従業員の健康の維持・推進に役立つと考えられる人間ドックの受診を推奨しています。

取り組み	KPI・目標、実績	
健康経営の推進 健康診断受診推奨	KPI ● 健康診断受診率 100% を維持	2025年3月期実績 ● 健康診断受診率 100%

Ⅰ 外部からの評価

経済産業省ならびに認定制度を運営する日本健康会議において「健康経営優良法人2025(中小規模法部門)」に認定されました。2021年度より5年間、継続して認定されています。



Ⅰ 具体的な取り組み

健康管理・予防のための取り組み

健康診断	年齢・病歴等に拘わらず、全従業員を対象に人間ドックを全額会社負担で受診可能としています。また、再検査についても会社が費用負担することによって病気の早期発見・治療につなげています。
ストレスチェックの実施	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、毎年1回ストレスチェックを実施しており、2022年度の制度導入以降、受検率100%を維持しています。
感染症予防に関する取り組み	インフルエンザの感染予防による健康被害の抑制、事業活動の継続を目的として、希望する全従業員およびその扶養家族を対象にインフルエンザ予防接種の費用補助を行っています。

健康維持・向上のための取り組み

運動機会増進の取り組み	運動習慣の動機付けとして、スポーツクラブ、ジム、ヨガ等の利用料補助を行っています。 また、日々の運動等健康活動への取り組みに対しポイントが貯まる健康増進プログラムを導入しています。アプリを通じて自身の健康状態や活動量を把握できることは健康意識向上につながるとともに、健康増進・運動習慣の自主的な改善をサポートしています。
スポーツイベントの活動支援	従業員有志によるゴルフコンペ、ボウリング大会等の活動支援を通じて、健康増進および従業員間コミュニケーションの円滑化を図っています。

安全で働きやすい職場環境整備に関する取り組み

職場環境改善・健康相談窓口の設置	社内ポータル内に職場環境に関する意見・質問・相談を匿名でいつでも送信可能なフォームを設置しています。送られた意見等は衛生委員会で共有・審議し、職場環境改善の取り組みに活用しています。
担当業務・状況に合った職場環境の整備	デスクワークを効率的に行うため、希望者へノートパソコンに加えて大型のディスプレイを貸与しています。また、各自の執務机以外に多目的スペースや防音の個室ブースを設置し、担当業務や状況に合わせて、より働きやすい環境で業務を行えるように努めています。
災害時に備えた取り組み	勤務時間中に災害が発生した場合に備えて、全従業員に対して防災備品(安全靴、ヘルメット、非常用品セット)を配付しています。



多目的スペース