

株式会社東京臨海ホールディングス

臨海ホールディングスグループ人材育成方針

平成22年1月25日 策 定

令和6年 1月 1日 改 正

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改正に当たって

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(以下、「グループ」という)は、埠頭事業、交通事業、展示会事業、ビル事業及び熱供給事業を通じて臨海地域を支える公益性の高いサービスを提供するとともに、地域のエリアマネジメントを推進することで、魅力ある都市環境の創出に貢献している。
- グループは東京都の政策連携団体等として、東京都の様々な施策において、都と協働して事業を推進していく役割を担っている。グループ各社は、首都圏経済を支える物流機能と、東京の活力と魅力を高める都市機能の更なる向上につながる事業展開が求められており、これらを着実に推進していくために、より強固な人材基盤の構築に取り組んでいかなければならない。
- 我が国においては、今後、総人口及び生産年齢人口の減少が見込まれ、官民間問わず働き手の確保とりわけ人材の確保がより一層困難な状況になるなど、雇用環境が大きく変化しつつある。少子化時代における若年層人材の確保・育成は、新たな経営課題と言える。
- こうした中で、社員一人ひとりの人材育成にあたっては、グループ及びグループ各社が人材マネジメントに対する考え方を明確に示し、社員自らが将来に「展望」を持ち、自らキャリアを切り拓いていくことのできる環境の整備が急務となっている。
- グループ各社はこれまでも、各社の事業内容などに応じてそれ

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。そのうえで、グループ5社体制というメリットを最大限に活用し、グループ一体となって効率的・効果的な人材育成に取り組んでいくことが必要である。

- 今般改正した「臨海ホールディングスグループ人材育成方針」は、グループを取り巻く環境の変化に対応して、グループの求める人材像と育成への道筋を再構築し、グループ一体となって取り組む人材育成の基本指針としていく。

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育成に創意工夫しながら、各社の事業に応じた社員の育成の仕組みを充実させてきた。
- グループ設立から15年が経過する中で、グループ各社の有する専門性のさらなる高度化や、脱炭素化への取組など求められる領域が拡大している。
グループ各社の経営の継続性・安定性を支える観点から、スペシャリストとしての社員の育成は重要性が増している。
- 生産年齢人口の減少などにより雇用環境が変化する中で、グループ各社においては、社員の中途退職等による採用活動が、近年、困難を極めており、恒常的に欠員が生じている。
- グループ各社が有為な人材から選ばれる魅力ある企業となるためには、社員一人ひとりがキャリアデザインを描いていける環境整備を図っていくことが必要である。

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

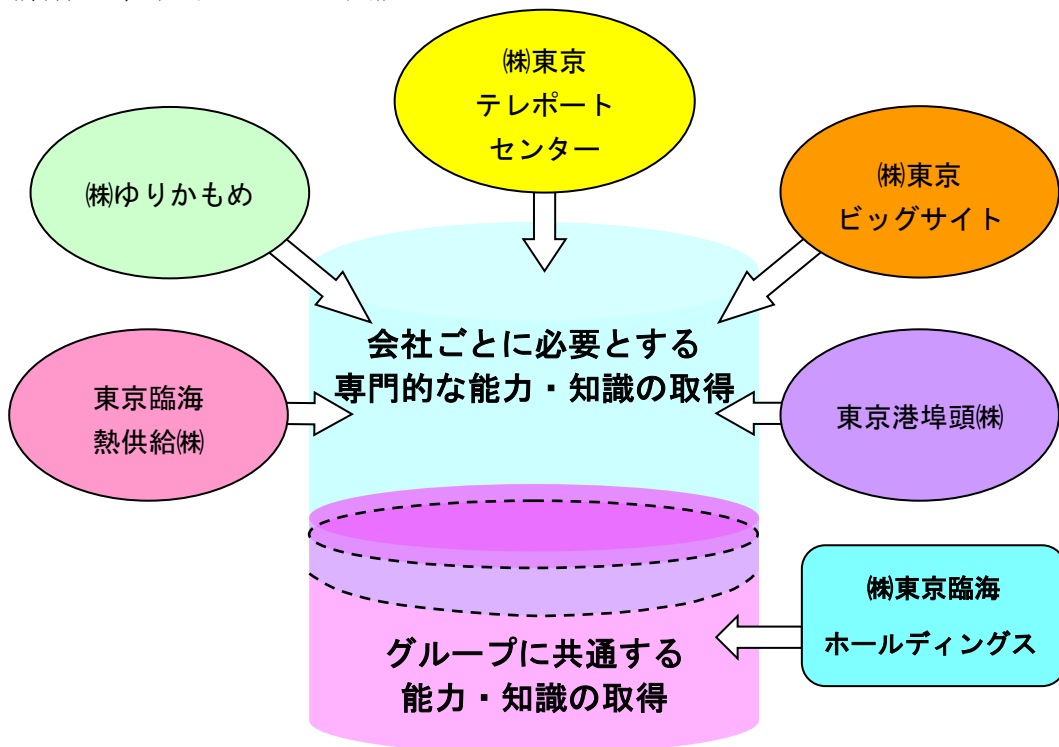
感を有する社員

- 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
- グループとして臨海地域のエリアマネジメントを担うことから、国や東京都、さらにはグループを取り巻く様々なステークホルダーに対して、折衝能力と調整能力を兼ね備えて信頼関係を構築できる社員

第三 人材育成の推進体制

- 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》



第四 人材育成に向けた具体的な取組

1 職員の能力開発に資する研修等の実施

職員の能力開発には、「職場外研修」、職場での日常の職務の遂行を通じた「OJT」、自ら学ぶ「自己啓発」という3つの手法があり、これらを相互に連携させながら総合的に推進することが必要である。

例えば、職場外研修で学んだことを各職場に還元する、各職場において日頃から自己啓発を促すなど、各手法の連携を工夫することで、より効率的・効果的な能力開発を進めていく。

(1) 職場外研修（共同研修）

グループ社員に共通して必要な基本的能力・知識を取得するための研修、グループ各社の相互理解や一体感を深める研修については、臨海ホールディングスが共同研修として実施していく。

共同研修の実施にあたっては、グループ各社の研修担当者等と連携を図りつつ、グループ各社の研修ニーズを把握したうえで、毎年度、グループ共同研修計画を策定し、適時適切なプログラムを選定していく。

あわせて、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。

また、受講後のアンケート実施などにより、研修の評価を把握して、次年度の研修の企画や内容の見直しにつなげるなど、改善に取り組んでいく。

(基本研修・職層別研修・実践力向上研修)

実施にあたっては、外部の専門機関や（一財）東京都人材支援事業団等を活用し、効率的・効果的に実施していく。

また、オンライン研修を拡充して、交代制勤務職員やテレワークなどの多様な働き方にも対応しながら、より多くの社員の受講機会を確保していく。

(グループ横断型・指名制研修)

組織が必要とする中核人材を育成するために、グループ各社の人事担当課長の指名に基づき研修受講者を選抜し、課題解決能力等を取得する「課題解決型プロジェクト研修」を実施し、育成の効果をグループ各社に還元していく。

(長期派遣研修)

グループ各社においては、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、社員の視野を広げるとともに専門領域に応じた高度な知識やスキルの付与、折衝能力などの向上を図っている。

グループ各社間の「人事交流」については、グループ他社での勤務を通じて、社員の資質向上やモチベーションの維持向上等を図ることを目的として、グループ各社が一体となって積極的に推進していく。

実施にあたっては、グループ各社の「人材育成方針」や「社員の配置に関する方針」(ジョブローテーション方針)において、昇任時などに「人事交流」の活用を位置付けることとする。

また、管理職候補者については、昇格までの間にグループ他社での業務経験を積むことを原則としていく。

(2) 職場内研修(OJT)

職場内において、仕事を通じて職員的能力・資質を向上させるのは、人材育成の中心となる方策である。

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。

(3) 自己啓発支援

グループ及びグループ各社においては、社員が主体的に職務遂行に必要な知識・能力の取得を目指せる環境を整備するなど、社員の能力開発の意欲を積極的に支援する体制を構築していく。

実施にあたっては、適宜、対象資格等の見直しなど支援制度の充実を図り、社員の職務の能率及び質の向上に資する知識技能等の取得を促進していく。

グループ各社においては、原則として各社の事業遂行に必要な知識・資格を中心に支援制度を整備し、各社の指定する資格以外の資格については、グループとして支援できる仕組みを整備していく。

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 人材育成を重視した配置管理の実施

個々の社員の適性や意欲、キャリアプランを踏まえ、社員の強みを育て活かすためには、人材育成を重視した計画的な配置管理を行う必要がある。

配置管理においては、「職員の能力を開発し、人材としての価値を高めていく機能」と「組織上の必要性に応じて、人材を必要としている職に配置する機能」の2つの大きな機能のバランスをとりながら、人材育成の充実及び人員配置の適正化を図っていくものとする。