1 多様な人材の活躍推進

人材マネジメント

当社グループはチームの能力が最大限に発揮できるよう「グループ総合力」「プロフェッショナル人材」「リーダーシップ」の人材マネジメントに力を入れており、多様な人材が活躍する集団づくりに取り組んでいます。

グループ総合力

部門横断の会議体やプロジェクト、ジョブローテーションなど、多様な人材の能力が発揮できる環境や制度を整備しています。

プロフェッショナル人材

各種資格取得支援や研修、ジョブ公募制度などにより、社員がありたいと考えるプロフェッショナル像の実現を支援しています。
新卒入社の社員は、上司や先輩社員による一定期間の全面的なサポートのほか、ジョブローテーションによりスキルの幅を広げていきます。
また、海外拠点開設に伴い、海外人材の育成・採用と駐在員派遣制度の整備を図っております。

リーダーシップ

管理職向けの各種研修や、人権啓発を充実させています。また、部長クラスを対象に360度サーベイを実施し、管理職自身の意識と行動に対する気付きを促しているほか、管理者を目指す社員に対してアセスメント研修を実施しています。

●有資格者数（2026年3月末時点）

宅地建物取引士	639名	ビル経営管理士	167名	一級電気工事施工管理技士	31名
不動産鑑定士	63名	不動産証券化協会認定マスター	76名	一級管工事施工管理技士	32名
一級建築士	74名	一級建築施工管理技士	50名	ITパスポート	290名

1 多様な人材の活躍推進

女性の活躍推進等

女性が長期間に渡り、安心して継続就業、活躍できる職場環境の整備進めております。そのために2025年7月にDEI推進室を設置し、また2026年4月に次のとおり行動計画を更新し、更なる取り組みを図っております。

行動計画 **期間：2026年4月1日～2029年3月31日（3年間）**

管理職に占める女性労働者の割合を7%以上とする

- 女性管理職及び管理職候補層へのマネジメント啓発、マインド底上げ研修の実施
- ロールモデル講演、研修の実施
- 女性を中心とした社員ネットワーキング形成施策の実施
- 女性管理職候補人材の積極的な育成
- 新卒、キャリア（中途）採用における女性基幹職の採用強化の継続
- 職系転換（基幹職への転換）の更なる活性化施策の実施

男性育休の平均取得日数を14日以上とする

- 男性育休における有給を10営業日に拡充し、暦日14日以上取得の推進
- 男性育休に関する全社向け研修の実施
- 仕事と育児の両立に関するセミナー、座談会の開催
- 経営層のコミットメント
- 育児社員をサポートする社員への支援策検討
- 育休復職時の支援強化

さらに、介護を行う社員が増加していることを踏まえ、ハンドブックの制定、相談窓口の設置等、仕事と介護の両立支援策拡充を図っております。

キャリアデザイン研修
（女性社員のキャリアデザインを考える為の研修を実施）

かすみがせき女子交流会
（女性社員の社内交流を目的にテーマディスカッションやランチを実施）