

## 東京メトロ都市開発株式会社

次世代を担う社員の育成に向けて、  
会社全体で若手育成に取り組む東京メトロ都市開発様



OJT体制を立ち上げ、本格的に運用を開始した東京メトロ都市開発様。

60年以上の歴史がある会社で新たにOJT体制を設けようとした背景にはどのようなお考えがあったのでしょうか。OJT体制構築の背景にある想いから運用開始に向けた準備、そしてその先に描く今後の人材育成のビジョンについてお伺いしました。

### お客様紹介

## 東京メトロ都市開発株式会社

商 号 : 東京メトロ都市開発株式会社  
業 務 内 容 : 不動産開発、ビル賃貸、運営・管理など  
U R L : <https://www.tmud.jp/>

資 本 金 : 10,600万円 (2023年6月30日現在)

事例はこちら

新しい人材育成体制の整備、多様な背景をもつ社員をひとつにまとめるために

採 用

## 東京メトロ都市開発株式会社 様

事 例

○ 研修内容 人事担当者研修を皮切りに、管理職研修、OJTトレーナー研修、育成計画作成研修 などを通じて段階的にOJT体制の立ち上げに必要な考え方やスキルを習得

### 次世代を担う社員の育成に向けて、 会社全体で若手を育成

東京メトロ都市開発株式会社様は、現在の事業として、ビルの賃貸や運営管理を主軸として約60年に渡り不動産ビジネスを展開されてきました。近年は不動産開発にも力を入れ、東京メトロ様が所有する土地にマンションや介護施設などを開発されています。今後は総合デベロッパーとして会社を進化させるべく、この不動産開発の領域を一層強化していきます。

トレノケート株式会社（以下、トレノケート）が実施したOJT体制の立ち上げと運用に伴走する研修について、東京メトロ都市開発株式会社総務部の担当部長高橋宏様、同部の坂詰希望様にお話を伺いました。

#### 背景と課題

新しい人材育成体制の整備、多様な背景をもつ社員をひとつにまとめるために

#### 今回お話を伺ったのは



総務部 担当部長  
高橋 宏 様



総務部 総務課 統括係  
坂詰 希望 様

#### 人材育成にOJT体制を整備しようと考えた背景について教えてください。

**高橋様**：中期経営計画で新卒採用の強化を掲げていました。元々新卒採用が始まったのは2012年からで、それまでは主に東京メトロからの出向や中途採用が人材の中心だったのですが、新卒採用を強化することで将来に向けた組織の土台を強化しようという考えです。それに伴い、人事を担当する総務部でも入社してくる若い人材をしっかり育てていこうという方針が固まり、2022年新卒入社社員の育成に合わせてOJT体制を整備することになりました\*。

\*東京メトロ都市開発様では新卒入社2年目からOJTを実施する仕組みにしており、2022年新卒入社社員のOJTは2023年から実施しています

**坂詰様**：新卒採用を強化する中で、社員が次世代の経営を担えるよう、人材育成体制を刷新することによってその土台を作っていきたいという想いがあります。OJT体制の構築のみならず、役職、人事評価、資格取得支援といった人事の様々な体制が2022年に見直されました。事業の進化に合わせて人材育成の仕組みも大きく変えていこうと考えています。

#### OJT体制の構築にあたって、社内ではどのような課題があったのでしょうか？

**坂詰様**：社内では、新卒社員が配属される部署もあれば、配属されない部署もあります。また、営団\*時代から在籍している社員、東京メトロ出身の社員、中途採用で入社した社員、そして新卒で入社した社員、など社員のバックグラウンドも多彩で、人材育成に対する考えも異なります。そのような背景から、全社的に人材育成の仕組みを刷新してOJT体制を取り入れることは大きなインパクトがありました。新しい体制を整備しても、多様なバックグラウンドを持つ全ての社員に納得感を持って取り組んでもらわなければ、良い効果は生まれません。私たちがどのように社内で発信して、全社的な取り組みとして根付かせていくかというのは大きな課題であり、OJT体制の運用がスタートした現在も継続して取り組んでいます。

\*創業当初の社名「営団地下鉄」の略

## トレノケートをお選びいただいたのは、どのような背景からなのでしょうか？

坂詰様：OJT体制の検討段階から、当社の課題を的確に分析してくださり、その分析に基づくご提案のパワーがすごかったですね。課題分析については、当社が持つ特色や雰囲気、そこで新入社員が感じることなどを的確に言語化して指摘



してくださり、私もハッとさせられました。そして、当社の特色を踏まえた上で、実現可能性のあるプランを考えて、ご提案くださったのです。トレノケートさんと一緒にプランをしっかりと遂行してOJT体制を作っていけば、より若手が働きやすい会社になれるのではないかと思います。

高橋様：トレノケートさんは人事コンサルの会社ではないにも関わらず、当社の組織的な特徴

を全て汲んでくださりアドバイスをいただいたのは本当にありがたかったですね。当社の社内環境でどのように人材育成を進めていくかというのは大きな課題であり、具体的にどのようなアクションを生み出していくか、様々なアドバイスやご提案をしていただきました。



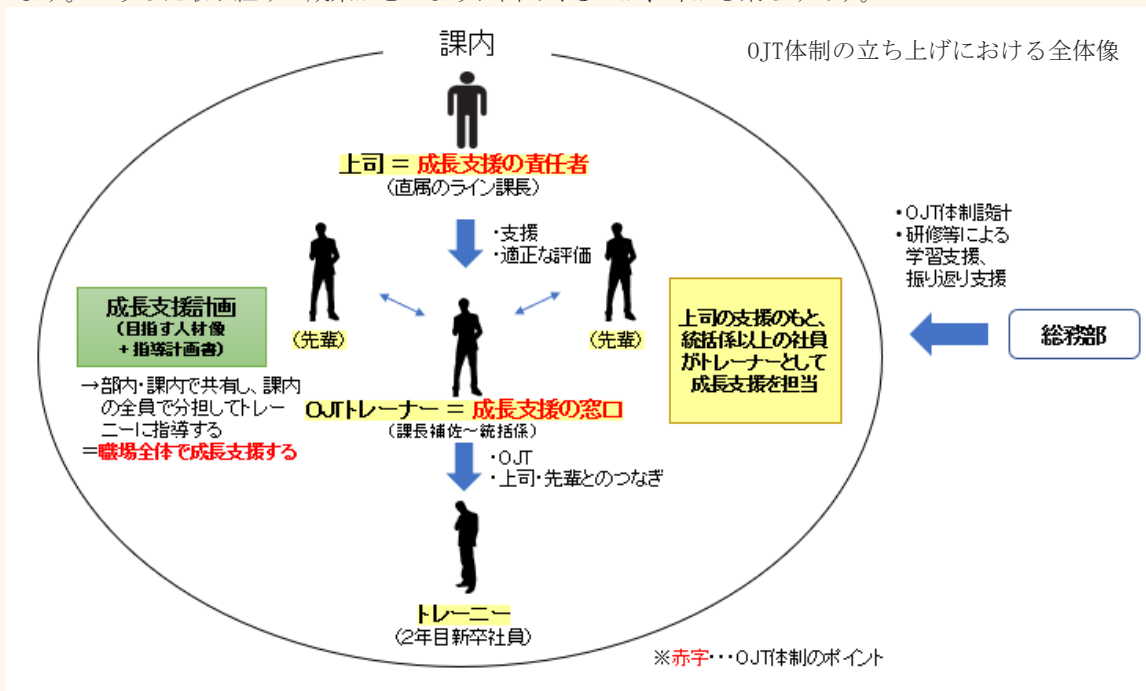
### やってみて

新しい体制を作っても、社員がついてこなければ意味はない

## 実際にトレノケートの研修を採用してみてどのような印象を受けましたか？

坂詰様：2022年2月の人事担当者研修を皮切りに、管理職研修、育成計画作成研修など様々な研修を行いました。研修を受けた社員からは「今どきの新入社員の考え方がわかった」という声が聞かれています。中には新卒社員と親子ほどの歳の差がある人もいますので、世代間のギャップを埋めるきっかけになったのではないのでしょうか。若手と年長者が同じ組織でシナジーを生むためには「お互いの違いを知る」ことが大きな一歩になると思います。

高橋様：社内では、3年計画でOJT体制を本格運用する予定に対し、「もっとスピード感を持って進めていこう」という意見もありました。トレノケートさんから「スピード感だけでなく、順序立てて準備をしていくことが大切」というご意見をいただき、OJTをなぜ体制化するのか、具体的に育成計画や社員向け研修をどのように運用するのかといった検討と合わせて、若手社員を受け入れる職場の管理職やOJTトレーナー向けの研修を時間を掛けて検討し、順番に提供することとなりました。それにより、OJT体制の運用は1年前倒しで始められただけでなく、しっかりと軌道に乗せられていると思います。こうした取り組みの成果がどのように出てくるのか、今から楽しみです。



## 社員の意識はどのように変わりましたか？

坂詰様：育成計画作成研修では、新卒社員の配属予定がない部署の社員も積極的に参加しているのが印象的でした。このような雰囲気が生まれた背景には、時間をかけてじっくりと段階的に研修を進めていったことがあると思います。最初は「OJTって何？」という意識だった社内が、今ではOJT体制や、若手の育成について社内のあちこちで積極的に語り合うようになってきました。研修を重ねながらじわじわと社内に浸透させていったという点が、(着実に仕事を進めていく)当社の社風とも合っていたのだと思います。加えて、若手の育成に積極的な社員が声を上げて社内に「若手の育成を全社でやっぺいこう」というムードを作ってくれたことも、とても大きかったです。



高橋様：こうしたムードの変化というのは、社員の危機感の表れでもあると思います。約10年前に新卒採用が始まり、その後の中期経営計画でどんどん新卒社員が入ってくるようになる。10年以上前は全くいなかった若手が、毎年新卒で入社してきて増加している。そうした中で「彼らを活かしたい」「彼らをどうやって育てていくべきか」「彼らを育てないと、自分たちがいなくなった後に会社が成長しない」という課題感が、私も含めて既存の社員たちの中にもありました。

## トレノケートへの評価と今後

会社全体で若手を育てて、既存社員も成長できる環境を

今後の人材育成に対するビジョンや人事体制の取り組みに向けた抱負などをお聞かせください。

坂詰様：これからOJT体制を推進していく中で、“会社全体で若手を育てていく”というムードをもっと醸成していきたいですね。そのためには、私たち人事担当がより積極的に社内に働きかけていく必要があります。2024年からは、学生時代をコロナ禍で過ごしてきた世代が入社してきます。そうした新入社員の特徴の変化に合わせて、OJT体制の運用も改善していきたいですね。

高橋様：OJT体制はまだ始まったばかりでまずは改善を重ねて足場をしっかりと固める段階にあります。今後も様々な環境変化がある中でOJT体制そのものをどんどんブラッシュアップしていかなければならないとも感じており、トレノケートさんにはこれからも引き続きサポートしていただけると嬉しいです。そして将来的には、この体制を通じて研修を受ける若手社員だけでなく教育に携わる全ての社員も成長することができる「共育（きょういく）」の環境を生み出していきたいと思います。



## 今回の事例で採用した研修カリキュラム

※ 全ての研修は、東京メトロ都市開発様向けにカスタマイズしてご提供しています。

東京メトロ都市開発様

トレノケート提供



## 講師の声

「若手社員向けのOJT体制を立ち上げようと考えている。関連する研修も含めて、一緒に考えて欲しい」というご相談を受けたところから、伴走してきました。

当初3年計画で実行に移そうとなっていたOJT体制を1年前倒しし、2023年度から始められたのは、OJT体制を企画した総務部の皆さまの熱意があってこそです。さらに、若手社員を受け入れる各部門の管理職やOJTトレーナー、多くの先輩社員の皆さまの「若手が活躍できるよう、皆で支援しよう！」という気持ちが研修会場に満ち溢れていたこともOJTが順調に進む要因になったと感じます。この体制は今後も改善を重ねていかれると思いますが、ご期待に添えるよう弊社もサービスの向上に努めます。



人材教育シニアコンサルタント  
産業カウンセラー  
国家資格キャリアコンサルタント  
田中 淳子



## トレノケート株式会社

〒163-6020 東京都新宿区西新宿6-8-1 住友不動産新宿オークタワー20階

〒530-0005 大阪府大阪市北区中之島3-2-18 住友中之島ビル11階

〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄3-3-21 セントライズ栄10階

お問い合わせ先

[www.trainocate.co.jp](http://www.trainocate.co.jp)

トレノケート

検索

※本誌中の社名、製品名は、各社の商標、または登録商標です。  
※本誌に掲載された内容の無断転載は禁じます。

Copyright 2023 Trainocate Japan, Ltd. All Right Reserved.