

HITACHI

株式会社 日立リアルエステートパートナーズ

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町三丁目7番地1 興和一橋ビル TEL 03-3295-8981

<https://www.hitachi-rep.co.jp>

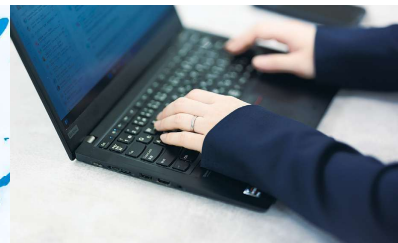
HITACHI

実現したい
未来へ
ともに進もう

Hitachi Real Estate Partners
RECRUITING GUIDE

MESSAGE

メッセージ



実現したい未来へともに進もう

一人ひとりの情熱が加速し、実現したい未来が生まれる。

それは新しい常識をつくる挑戦

私たちは、社員一人ひとりの夢や情熱を大切に、

その想いが重なり合うことで、未来を創造できると信じています。

変革を恐れず、挑戦し続けることで、まだ見ぬ「新しい常識」を生み出していく。

そんな未来とともに築く仲間を、私たちは求めています。

あなたのアイデアが、未来を変える力になる。

多様な個性と才能が響き合い、互いに高め合いながら

成長できる環境がここにあります。

さあ、一緒に新しい常識をつくり、実現したい未来を紡いでいきましょう。

日立リアルエステートパートナーズは、あなたの挑戦を全力で応援します。



BUSINESS

事業内容

日立リアルエステートパートナーズは、総務業務のアウトソーシングサービスと企業不動産の戦略サポート、そして高度な施設管理や各種工事をすべて1社で手掛けていることが最大の特徴であり強みです。部門間の強固な連携により、日立グループ各社をはじめとしたお客様のビジネスを支えるワンストップサービスを提供しています。

PHILOSOPHY

理念

経営理念

私たちは快適空間の創造を通じ、
豊かな未来の実現と社会の発展に貢献します。

行動原理

経営理念・経営方針の実現のため、
常に **Change**(変革)・**Challenge**(挑戦)・**Create**(創造) = 「3C」を
スローガンに、勇気をもって行動・実践してまいります。

経営方針

- 1 顧客創造
- 2 強靱な経営基盤の確立
- 3 人材の計画的育成
- 4 グループの連携強化
- 5 ダイバーシティの推進
- 6 基本と正道

CRE不動産サービス

工場、オフィス、寮、社宅など、CRE (Corporate Real Estate=企業不動産) を適正に保有・配置し、また維持管理や有効活用などのCRE戦略は、重要な経営戦略の一部です。
不動産のプロとしての専門性と知見を活かし、不動産の価値評価・分析、事業拠点の見直し・集約・購入・投資・賃貸借など、保有資産の最適化に関する提案・支援を通して、CRE戦略をサポートし、お客様の企業価値向上をめざしています。

ビジネスサービス

日立グループ各社の総務業務を中心に、働きやすくコミュニケーションが円滑に進むオフィス、社員の一体感を生み出してエンゲージメントを高めるイベント、働く基盤となる寮・社宅など、日立グループへの貢献と成長を支えるサービスを、BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)により提供しています。長年のオフィス支援によって培ったノウハウを活かした、経営層と社員、地域に寄り添った多彩なアプローチで、「つなぐ」を意識した経営課題の解決、従業員のエンゲージメント向上に寄与しています。

ファシリティサービス

オフィスや工場、研究施設など、全国各地の拠点において、設備管理、清掃、警備、レイアウト変更工事、原状回復工事、省エネ推進まで手掛けるトータルソリューションを提供しています。ファシリティ事業においても長年の実績を持ち、設備管理・工事管理・環境管理の各領域で、キャリアに応じた資格とスキルを取得したプロフェッショナルが在籍しています。お客様のニーズを先取りした提案を積極的に推進しています。

部門や役職による壁のないフランクな風土が、社員の成長に良い影響を与えている

#01 ビジネスサービス部門 主任 西澤 祥兵 2019 年入社



前職は、戸建てに特化した不動産営業。戸建てに加え、分譲・賃貸オフィスなど幅広い不動産を総合的に扱っているところに惹かれて当社への転職を決めました。現在はプロジェクトマネージャーとして、日立グループ各社のオフィス移転やリニューアルを検討段階からサポート。ファシリティサービス部門と密に連携して工事のスケジュールやコストを管理し、引越しの運用まで手掛けています。「ソロワークスペースを確保したい」「社員同士のコミュニケーションを活発にしたい」など、日立グループ会社の要望を新たなオフィスに落とし込み、無事に喜んでいただけたときは安心すると同時に大きなやりがいを感じます。入社して最も驚いたのは社員と役員の距離の近さです。私自身、尊敬する役員に気軽に相談してアドバイスをもらったり、その流れでプレゼンに参加してもらったりしています。部門や役職による壁のないフランクな風土が、若手を含む社員の成長に良い影響を与えていることは間違いありません。今後は、部門やチーム間の連携をさらに強める役割を担い、オフィスに関わるあらゆるサービスを上流工程からワンストップで提供できる体制を築きたいと考えています。

SCHEDULE	
9:00	出社。チームミーティング。在宅勤務者を含むメンバーの体調や業務進捗を確認。
10:00	オフィス移転プロジェクトの定例会（週1回）に参加。レイアウト設計や工期について話し合う。
12:00	お昼休み。上司や同僚と食卓へ。
13:00	午前中の定例会の議事録を作成。お客様からのフィードバックを確認し、修正指示に反映。
15:00	社内定例会に参加。サービスの高度化をめざし、他部門・他チームのメンバーと意見交換。
17:20	退社。上司や同僚と飲みに行くことも。在宅勤務の場合、子どもを保育園に迎えに行き夕食を作る。



ビジネスサービス部門では、日立製作所及びグループ会社の各事業所の総務業務を受託しています。手掛ける範囲はとても幅広く、代表的なサービスは、オフィス環境（働く場・交流する場）の改善、福利厚生への充実、イベントの企画運営など。当部門に総務機能を集約するメリットは業務の効率化に留まりません。例えば、ここ数年で事業所間の連携が急速に進みましたが、私たちが主催するイベントもその一助となっています。事業所の垣根を越えたコミュニケーションの機会が増えたことでジョブローテーションも活発になり、キャリアの選択幅が増えたという声も。総務は受け身の仕事というイメージを持つ人もいますが、私たちがめざす姿は「戦略総務」です。経営陣と従業員、双方から情報を収集し、経営課題を解決するための施策を、先手を打って提案する。そんな「攻めの総務」を共に実現する仲間を求めています。主体的に動いてこそ、仕事は面白くなります。そして、自分自身がやりたいと思うことに一生懸命に取り組んでこそ、本当の実力と自信を身につけられるのです。ぜひ、失敗を恐れずに挑戦してください。一緒に、日立グループをより良くしていきます！



求めているのは、共に挑戦する仲間。
「攻めの総務」の実現をめざして

#02 ビジネスサービス部門 部長 齊藤 匠 1998 年入社



CAREER STEP	
1年目	日立グループの社員食堂を運営する部署にて、スタッフ管理やコスト管理、衛生管理などを担当。
5年目	日立グループの社員が入居する家となる物件を探して借り上げるサービスの営業として活躍。
6年目	主任に昇格。日立グループ各社のオフィスが入居するビルの上げプロジェクトを担当し、リーダーとして奔走。
15年目	課長に昇格。日立製作所本社に常駐し、幹部室レイアウト変更対応など経験。
27年目	部長に昇格。日立製作所の本社地区を取り纏め総務業務の価値創出を推進。

#03 ビジネスサービス部門 主任 稀代 茜 2012 年入社

長期的なキャリアを形成するために、
ライフステージに合った働き方を選択

日立グループ本社の総務部と共に福利厚生に関する業務を行っています。私が主に担当しているのは、保養所や式場など、日立グループが保有する福利厚生施設の管理です。施設を用いた従業員エンゲージメントの向上にも注力し、家族向けワークショップやクリスマスディナー会といったイベントの企画・運営も行っています。産休・育休から復帰したタイミングで現在の部署に異動しました。子どもがまだ小さいので時短勤務を選択しています。子育てと仕事を両立する上で、在宅勤務への切り替えが柔軟にできるのは大きいですね。子どもの急病の際に、全体ではなく半体で対応できるのも便利です。上司をはじめとした周囲の心強いバックアップもあり、ライフステージの変化に合わせて長期キャリアを形成する上で理想的な環境だと感じています。最近では入社2年目の後輩と一緒にプロジェクトに取り組み機会が増え、イベントの企画会議でアイデアを出してもらったり、当日の司会進行を任せたり、色々な経験を積んでもらっています。後輩の育成に力を入れつつ、私自身も総務としてできる仕事の範囲を広げ、積極的に提案できるチーム作りを進めたいと思っています。

SCHEDULE	
9:00	出社。チームメンバーごとに勤務するオフィスが異なるので、チャットを活用して今日の業務内容を確認する。
11:00	福利厚生施設の管理に関する定例会（週1回）に参加。建物修繕やイベント開催の進捗について報告する。
12:00	お昼休み。コンビニでお気に入りの弁当を買い、社内のコミュニケーションエリアで後輩と一緒にランチ。
13:00	イベント当日の司会原稿を作成。後輩が作った原稿をもとに、話し合いながら内容を詰めていく。
15:00	イベント会場の責任者に電話。当日の進行について、細かい部分を確認する。
16:05	退社。通勤には片道1時間半かかり、子どもを預けている保育園に到着するのは17時半頃。21時までの寝かしつけをめざし、時間との勝負！



様々なプロジェクトに参加し、
経験豊富な上司との議論を通じて成長

日立グループが保有または賃借している不動産情報データベースの運用とデータマネジメント、そしてデータ活用を推進することが、私が所属する部署のミッションです。オフィスや工場、寮・社宅をはじめ日立グループの不動産は世界中にあり、私は海外の不動産を担当。データの精度を上げるため、日々、現地の担当者と英文メールでコミュニケーションを重ねています。データ活用プロジェクトは昨年に始動し、そこから1年をかけて、BIツールを利用した不動産データのビジュアライゼーションを実現しました。主にこのツールを活用する営業スタッフから「近隣地図や賃料、平米数などが可視化されてわかりやすくなった」という評価の声が上がっており、手応えを感じています。これまでに様々なプロジェクトに参加し、経験豊富な上司との議論を通じて成長してきました。若手のアイデアを積極的に吸い上げる土壌があるのは当社の大きな魅力です。差し当たっての目標は、BIツールを含むデータ活用を次の段階に進めること。プレイヤーからマネージャーへのステップアップを見据えて視野を広げ、サービスのさらなる高度化と効率化をめざします！



#04 CRE不動産サービス部門 主任 天羽 沙織 2012 年入社



CAREER STEP	
1年目	賃貸営業部に配属。日立グループ社員寮の管理と並行して、新築プロジェクトも担当。
5年目	イギリスのグループ会社に出向。オフィス売却プロジェクトにアシスタントとして参加。
7年目	帰国。主任に昇任。日立グループ各社のオフィスリニューアルを請け負う部署にて、レイアウトなど構想を担当。
9年目	オフィスリニューアルと兼任でグローバル不動産コスト削減プロジェクトに参加。海外拠点とやり取りし、現状調査を実施。
11年目	データ活用プロジェクトに主担当として参加。日立グループの不動産情報をBIツールにて可視化。

EDUCATION

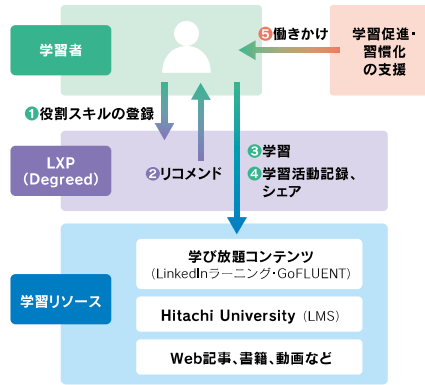
研修制度

会社がサポートする各種教育に加え、LXP等による自己啓発の機会・環境を提供することで、従業員一人ひとりが、キャリア意識を明確に持ち、自律的に学んでいくことを推進しています。

※LXPは日立グループ共通の学習プラットフォームで、従業員の自律的な学習を支援するツールです。自身の成長・スキルアップやキャリアの実現、仕事の成果・パフォーマンスの向上につなげます。



〔 LXPの利用イメージ 〕



〔 階層別研修イメージ 〕

階層	時期	階層別研修	目的別研修	専門教育	自己啓発
若手社員	内定期間中	● 内定者研修			
	入社直後	● 導入教育研修 ● HGX研修	● 創業の地訪問研修		
	入社2年目			● 英語学習プログラム	
一般職	入社5年目～	● 若手人財研修	● フォロワーシップ研修	● 各種研修・講習会	● 資格取得
主任クラス		● 新任主任研修 ● BMP研修	● タイムマネジメント研修 ● 管理職候補者研修	● 個別業務OJT	● LXP
課長クラス		● 新任課長研修 ● R2L研修	● コーチング研修		
部長クラス		● GAP研修	● ビーブルマネジメント研修		

← 全社教育（一般教育） →

← 会社が提供する教育 →

DIVERSITY

ダイバーシティ

DEI推進に向け、意識浸透・ジェンダーバランス・世代の多様性・マイノリティ理解を重点施策に掲げ、イノベーションの加速や心理的安全性、エンゲージメントの向上をめざしています。

意識浸透



- 社長メッセージ配信
- DEIに関する講演会の開催
- 役員職場訪問（タウンホールミーティング）

ジェンダーバランス



- 女性管理職候補者の人財育成
- 若手女性キャリアセミナー

世代の多様性



- プレババ・プレママセミナー
- 産休前後職場支援セミナー
- 仕事と育児の両立支援

マイノリティ理解



- LGBTQ+ の理解促進
- 障がい者向け「パソコン技能研修」
- アビリンピック大会への参加