

人材資源の活用

ダイバーシティ&インクルージョン

方針・考え方

少子高齢化が進み、労働人口が減少するなか、女性やシニア世代等の労働力活用がこれまで以上に重要になってきています。また、顧客ニーズが多様化するなか、多様な人材で構成される職場は、より幅広い視野の提供やよりよい意思決定に寄与し、質の高いサービスの提供につながると考えています。

東京建物では、人事方針に「成長を実感できる『働きがいのある職場』の実現」を掲げ、多様な人材が、障壁を感じることなく、働きがいを感じながら職務に専念し、活躍できる環境づくりを進めています。また、多様な人材の活躍を通じて、高度化・多様化した顧客ニーズに応えられるサービスの提供を目指しています。

体制

東京建物グループでは、東京建物人事部がグループ各社の労務担当部門と連携して各種施策を推進し、多様な人材が、

障壁を感じることなく、成長に挑戦し続けられるよう、グループ横断で支援しています。

指標と実績

女性従業員比率・女性管理職比率

指標	2015年12月	2016年12月	2017年12月
女性従業員比率	21%	26%	27%
女性管理職比率	2%	3%	3%

障がい者雇用率

指標	2015年6月	2016年6月	2017年6月	2017年12月
障がい者雇用率	2.06%	1.88%	1.98%	2.10%

女性の活躍推進

東京建物では、女性が個々の能力や個性を最大限に発揮し意欲的に働けるよう、職場環境づくりや多様な人材の登用に努めています。

2017年12月には女性従業員比率が27%となり、2015年から6ポイント増加しました。

女性の働きやすい職場環境づくりに向け、ライフイベント

に対応したキャリア継続のための制度として、妊娠・出産・育児・介護を理由とする退職者の再雇用制度や、配偶者海外転勤同行制度を設け、最長3年間の休業を認めています。また、配偶者の海外転勤への同行により退職した従業員は、退職者再雇用制度の対象としています。

目次	社長ごあいさつ	特集	環境への取組み	安全・安心の取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

シニアの活躍推進

東京建物では、60歳を超えた従業員が、これまでのキャリアを活かして活躍できるよう、定年退職者再雇用制度を導入しています。また、定年を控えた従業員には、人事部が個別に面談を行い、一人ひとりのライフプランを踏まえた働き方の要望をもとに、これまで培ってきたキャリアを活かして活躍できるよう努めています。

定年退職者再雇用状況

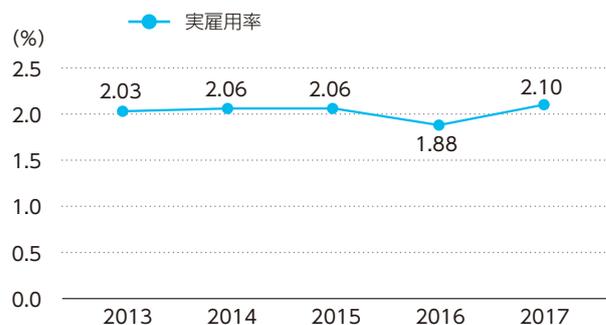
	定年退職者	再雇用者	
2017	12名	11名	92%
2016	4名	3名	75%
2015	6名	4名	67%
2014	5名	3名	60%
2013	6名	4名	67%

障がい者の活躍推進

東京建物では、1993年に「身体障害者雇用委員会」を設置し、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。適性を考慮した部署への配属や、人事部との定期面談、障がいの状況に応じた勤務時間の設定等、長期にわたって安定して就業できる体制を整えています。

厚生労働省へ届出を行った2017年6月時点の障がい者の実雇用率は1.98%、年末時点では2.10%でした。なお、障害者雇用促進法における雇用障害者数を充足しています。

障がい者雇用率の推移



目次	社長ごあいさつ	特集	環境への取組み	安全・安心の取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

ワークライフバランス

方針・考え方

長時間労働やメンタルヘルスの問題に対する関心が高まるなか、ワークライフバランスを実現し生産性を向上することは、従業員や企業の持続的な成長にとって、重要な命題となっています。

東京建物グループでは、グループ健康経営宣言に基づき、健康増進に向けた取組みを行っています。

東京建物グループ健康経営宣言

東京建物の企業理念は「信頼を未来へ」であり、“世紀を超えた信頼を誇りとし、企業の発展と豊かな社会づくりに挑戦する”という意味が込められています。

この企業理念を体現するためには、役職員ならびにその家族が健康であることが大切と考えております。

私たち東京建物グループは、役職員の心身の健康を「企業の持続的な発展の源泉」と捉え、一人ひとりの健康の維持・増進活動を積極的に推進してまいります。

私は「最高健康経営責任者」として、そのための環境整備を強化し、グループ一丸となって「健康経営」に取り組むことを宣言いたします。

東京建物株式会社 代表取締役 社長執行役員
野村 均

体制

東京建物では、人事部、産業医、各事業場の代表者等を委員とする衛生委員会を設置しています。衛生委員会は、職場における労働衛生の水準の向上、従業員の健康維持・増進

を図ることを目的として、原則として月1回開催しています。さらに、東京建物グループ会社間における交流を通じて、グループ全体の健康維持・増進に取り組んでいます。

指標と実績

有給休暇取得日数

	2013	2014	2015	2016	2017	2020年目標
平均有休取得日数	8.8日	8.6日	8.8日	8.7日	8.8日	2015年比3割増(11.4日)

※その他の有休制度として、夏期休暇・創立記念日等あり(上記日数には含まない)

健康診断受診率

	2013	2014	2015	2016	2017	2018年目標
健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

目次	社長ごあいさつ	特集	環境への取り組み	安全・安心の取り組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

健康経営の取り組み

東京建物では、グループ健康経営宣言に基づき、さまざまな取り組みを実施しています。

●健康経営に関する外部からの評価

健康への地道な取り組みが評価され、2014年には株式会社日本政策投資銀行が実施する「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」において、「社員の健康配慮への取り組みが特に優れている」として、最高ランクの格付を取得しました。また2018年2月には、前年に引き続き、経済産業省が優良な健康経営を実践している企業を認定する制度「健康経営優良法人ホワイト500」に認定されました。



●健康改善の取り組み

東京建物では、全ての従業員に高い健康管理意識をもってもらうため、定期健康診断受診の受診率100%を目指し、取り組みを進めています（2011年から100%を継続中）。健康改善に関しては、健保組合と連携してさまざまな取り組みを行っています。禁煙支援を推進し、禁煙に成功した喫煙者には記念品を贈呈する施策を実施しています。また、従業員の健康リスク特性を把握するとともに、特定検診の対象とならない非肥満者や若年層向けの重症化予防対策についても積極的に行い、予防と早期治療による健康改善を目指しています。さらに、2017年には、集団歯科検診も実施し、健康管理に努めています。

日常的な健康管理策として、人間ドックや各種がん検診の受診、治療に要する医療費や、医薬品の費用、健康管理プログラムへの参加費等、自発的な健康管理に要する費用を、福利厚生カフェテリアプラン*でカバーできるようにしており、従業員の健康維持への支援を強化しています。さらに、これまでインフルエンザの予防接種費用の補助を行ってきましたが、2016年から社内に医師を招いて接種会を実施し、流行期における集団感染の予防を強化しています。

※一定のポイント枠を従業員に付与し、その中で自由に個別メニューを選択できる制度。個人の状況に応じたメニューを組み合わせることができるメリットがある。

●メンタルヘルスへの取り組み

東京建物では、全従業員に対して、毎年Webサービスによるストレスセルフチェックを実施し、従業員が自らのストレス状況を適切かつ簡便に把握できるようにしています。また、健保組合ではメンタルヘルスによるカウンセリングを提供しており、メンタルヘルスに不安のある従業員は、利用できるようになっています。2016年から「精神科顧問医」との連携を開始し、復職支援トレーニングをはじめとしたサポート体制を整備しています。メンタルヘルスの啓蒙活動としては、セルフケア・ラインケア研修を実施しており、特に新任管理職に対しては、ラインケア研修への参加を義務づけています（受講率100%）。新入社員向けには、スポーツトレーナーを講師に招き、全員参加の研修を実施しています。従業員全員にメンタルヘルスの重要性を理解してもらうとともに、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に取り組んでいます。

CSRサイト 特集 着実に成果を上げる健康経営(2017年公開)
www.tatemono.com/csr/special/healthcare.html

目次	社長ごあいさつ	特集	環境への取組み	安全・安心の取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

TOPICS

東京建物グループ8社が健康優良企業認定制度で「健康優良企業」として認定

東京建物およびグループ7社が、健康保険組合連合会東京連合会の健康優良企業認定制度で「健康優良企業」として認定され、「健康優良企業 銀の認定証」の発行を受けました。この制度は、企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言（健康企業宣言）し、その後、一定の成果を上げた企業が認定されます。銀の認定を受けられるのは、審査で80点以上をとった企業のみです。取組み中の企業約900社のうち、銀の認定を取得しているのは約237社です（2018年2月現在。金の認定を取得した企業はまだゼロ）。今後もグループ全体で健康づくりに取り組んでいきます。



「健康優良企業 銀の認定証」
(東京建物株式会社分)

「健康優良企業 銀の認定証」取得グループ会社

- ・東京建物株式会社
- ・東京不動産管理株式会社
- ・株式会社イー・ステート・オンライン
- ・日本パーキング株式会社
- ・東京建物不動産販売株式会社
- ・東京建物不動産投資顧問株式会社
- ・株式会社プライムプレイス
- ・株式会社パーキングサポートセンター

働き方改革への取組み

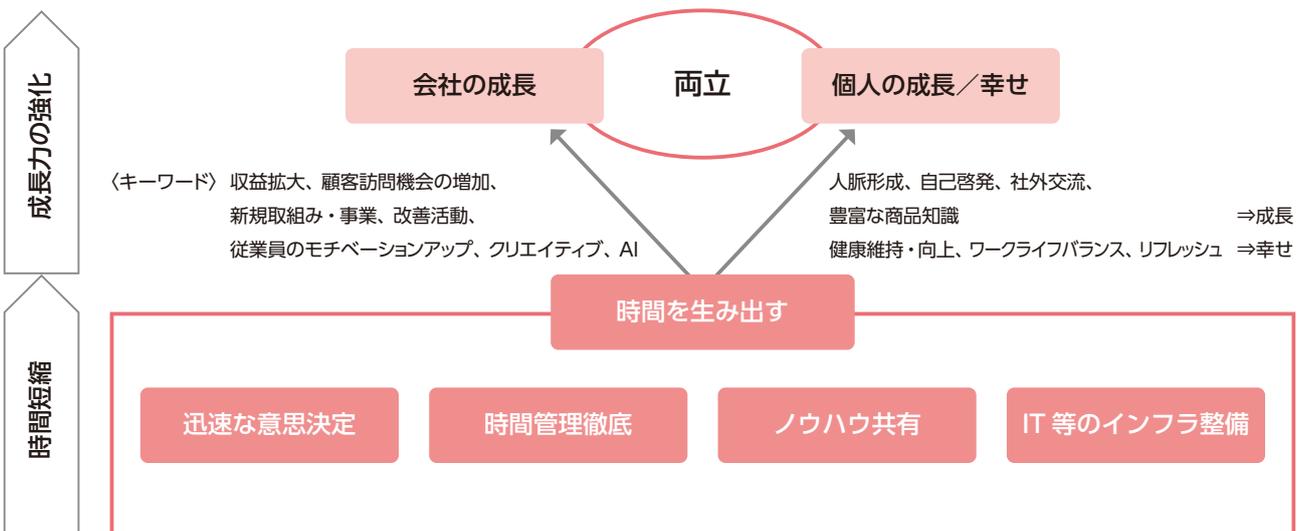
東京建物では、労働組合と共に「『働き方改革』労使検討会議」を設置しました。この会議体は、グループ中期経営計画の達成やその先の成長を見据え、業務遂行における生産性や効率性をさらに向上させることを目指し、東京建物に相応しい働き方改革を実行するべく、必要な具体的施策を労使間で協議するために設置したものです。2017年4月に活動を開始し、「働き方改革」の目的や目指すゴールを共有し、労使間で幅広く議論してきました。今後

も生産性向上に向けた具体的な施策を、全社的な取組みとして協議し、導入を進めていきます。

【東京建物における「働き方改革」の考え方】

「働き方改革」で目指すゴールは、「効率化」等により時間を生み出し、「会社の成長」と「個人の成長／幸せ」につなげること。

東京建物における「働き方改革」のイメージ



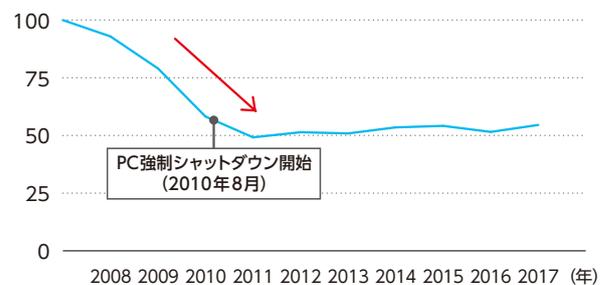
目次	社長ごあいさつ	特集	環境への取組み	安全・安心の取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

時間外労働削減への取組み

東京建物では、ワークライフバランスと従業員の健康管理の観点から、2008年より長時間労働対策を継続しています。2010年からはパソコンの定時シャットダウンシステムを導入し、深夜労働を抑制して過重労働を防止しています。また、長時間労働が発生した部署においては、直属の上長に改善策の報告を義務づけ、経営層にフィードバックする仕組みを導入しています。こうしたPDCAサイクルを通じて、残業時間(時間外労働時間)削減に努めており、これまでに約50%(2008年比)の残業時間を削減しました。このように、ハードとソフトの両面から効果的な長時間労働抑制に取り組んでいますが、今後は「働き方改革」を意識した対策にも積極的に取り組んでいきます。

所定外労働時間の推移

(取組み直前の2008年上期の所定外労働時間を100とする。2008年7月から取組みを開始)



ライフイベントにも対応したキャリア継続のための制度

東京建物では、多様なバックグラウンドをもつ従業員が活躍できるよう、従業員一人ひとりがライフイベントに応じてキャリアを継続できる各種制度を設けています。

●妊娠・出産・育児・介護を理由とする休業制度

育児や介護については、従業員一人ひとりの生活環境等により、必要となる休業期間は異なります。従業員が人生の転換期に直面した際に、キャリアが断絶せず柔軟に継続できるよう、育児や介護を理由とする休業期間を最長3年間としています。

●妊娠・出産・育児・介護を理由とする退職者の再雇用制度

妊娠・出産・育児・介護を理由として退職した従業員に対しては、退職者再雇用制度を設けています。退職者の再雇

用を制度化した背景には、さまざまな生活環境の変化により、やむを得ず退社を余儀なくされた従業員の「東京建物を通じて社会に貢献していきたい」という前向きな思いを、積極的に実現したいという考えがあります。

●配偶者海外転勤同行制度

グローバル化や男女雇用機会均等化を背景に、男女問わず海外勤務の機会が増えています。東京建物では、従業員の配偶者が海外転勤となり、配偶者に同行して海外で生活する場合は、従業員の充実した家族生活に配慮するために、最長3年間の休業を認める制度を設けています。

また、当該事由により退職した従業員は、退職者再雇用制度の対象としています。

クラブ活動に対する支援

東京建物では、2014年に「クラブ活動公認・補助規程」を整備し、従業員の課外活動を支援する制度を導入しています。現在、12の公認クラブを対象に、活動場所のレンタル費用や大会への参加費用を補助しています。グループ会社の従業員も参加しており、会社の枠を越えたグループ横断の活動が行われています。

また、各クラブは、地方公共団体主催の体育大会やイベントに参加しており、地域社会と積極的なコミュニケーションを行っています。



音楽部

目次	社長ごあいさつ	特集	環境への取組み	安全・安心の取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

人材育成

方針・考え方

東京建物では、従業員こそが企業の持続的な発展の基盤であるとの考えのもと、従業員の能力開発に積極的に取り組んでいます。

付加価値を創造する職場づくりや人材育成の強化、さらに個人最適や部門最適を超え全社最適の視点に立った組織風土への変革を目的として、2012年に人事諸制度の改正を行いました。その一環として、「人事方針」を定め、これをもとに新たな人材育成体系を構築しています。

人事方針

1. 求める人材の育成
求める人材像 「信頼」される人、「未来」を切り拓く人
2. 成長を実感できる「働きがいのある職場」の実現

体制(人材育成体系)

東京建物では、新卒入社から2年間で「育成期間」と定め、ビジネス基礎研修(ロジカルシンキング、プレゼンテーションなど)を含む5年間の集合研修プログラムを実施し、若手社員の育成に注力しています。

さらに、総合不動産会社の社員として相応しく幅広い見識と経験を積むという目的のもと、お客様と接点のある部署へ初任配属を行ったうえで、入社後10年間で3部署程度の職務を経験する人事ローテーションを行っています。

職場におけるOJTの育成サイクルを強化するため、指導にあたる管理職向けの研修や新入社員カウンセラー制度を設け、その運用状況を人事部との定期面談等を通じてモニタ

リングしています。

中堅社員以降は、社員の「自ら学ぶ」風土を醸成するため、希望者参加型の社内研修のほか、外部派遣研修や異業種交流研修等、充実したプログラムを提供しています。

管理職向けには、評価者研修やメンタルヘルスラインケア研修といった日常のラインマネジメントの強化に加えて、戦略的視点やマネジメント力を高めるため、ビジネススクール等の外部研修機関への派遣を実施しています。

さらに、事業のグローバル展開をふまえ、英語・中国語の語学習得支援や海外派遣研修を行っています。

指標と実績

離職率

	2013	2014	2015	2016	2017
離職率(自己都合のみ)	1.7%	1.9%	2.2%	1.4%	1.4%

グループシナジーのための新入社員向けグループ合同研修

東京建物グループでは、「中期経営計画～次も選ばれる東京建物グループへ～」のもと、「驚きの価値提供」に向けたグループシナジーの発揮を重点戦略の一つとしています。

グループシナジー発揮に向けた取組みの一つとして、若手社員向けのグループ合同研修を行っています。2017年は新卒入社直後に合宿型の『導入研修(3泊4日)』を実施し、半年

経過後には団結力のさらなる向上を目的として『グループ運動会』を開催しました。

さらに、入社後3年目までに、さまざまな合同研修プログラムを用意し、グループシナジーを発揮できる人間関係の構築を支援しています。

目次	社長ごあいさつ	特集	環境への取組み	安全・安心の取組み
社会変化への対応	地域社会への貢献	人材資源の活用	管理体制の整備	

TOPICS

グループシナジーのための新入社員合同運動会

2017年11月14日、新入社員同士の交流を深めるために「東京建物グループ 新入社員合同運動会」を開催しました。グループ7社（東京建物、東京建物不動産販売、東京不動産管理、東京建物アメニティサポート、プライムプレイス、日本パーキング、イー・ステート・オンライン）から、新入社員と各社の人事担当者の総勢約100名が参加し、各社混合チームで対抗戦を行いました。

新入社員同士がチームを組み、助け合うことで、お互いの理解が深まり、今後の業務においても、グループ横断でコミュニケーションをとることが可能となります。こうしたつながりが土台となり、将来的にグループのシナジーにつながっていくことが期待されます。

合同運動会の開催にあたっては、各社の人事担当者が集まって企画・運営を行っており、人材育成を通じたグループシナジーの向上を考える良い機会となっています。

グローバル人材育成のための海外派遣研修

東京建物では、グローバルに事業展開を進めていくなか、社員のグローバルマインドを高めることを目指し、海外派遣研修を実施しています。

2017年はアメリカ西海岸へ若手・中堅社員を派遣し、現地企業への訪問やフィールドワーク等を通じて、異文化を肌で感じながら、発想力と思考力を養う研修を実施しました。

また、より実践的なプログラムとして、当社中国現地法人へインターン派遣を行い、実際の就業体験を通して、現地文化やビジネス動向を理解できる研修を実施しました。今後も、国内外問わず「グローバルで新しい価値を生み出すことにチャレンジしたい」という、意欲あふれる人材の成長を支援していきます。