

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、事業を発展させ「都市の未来に貢献する」まちづくりを実現していくためには、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です。また、多様な人材で構成される組織では、より幅広い視野によるサービスの提供やより多角的な視点での意思決定が可能となります。

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を提供していきます。

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。

東京建物においては、ますます高まる人材開発の重要性、健康経営やダイバーシティ推進に関する社会的要請の高まりに対応するべく、2020年1月に人事部内に「人材開発グループ」および「健康経営・ダイバーシティ推進グループ」を新設しました。

▶ ダイバーシティ&インクルージョン 指標と実績

項目	単位	2015	2016	2017	2018	2019
正社員数（合計）	名	576	584	687	719	749
男性	名	458	461	542	548	563
女性	名	118	123	145	171	186
女性社員比率	%	20.5	21.1	21.1	23.8	24.8
女性従業員比率	%	24.9	25.8	26.6	27.7	28.9
管理職	名	281	295	339	350	360
男性	名	275	287	328	334	342
女性	名	6	8	11	16	18
女性管理職比率	%	2.1	2.7	3.2	4.6	5.0
女性取締役比率	%	0	0	0	0	0
新規採用者（合計）	名	15	14	19	22	20
男性	名	10	10	15	14	15
女性	名	5	4	4	8	5
新規採用者女性比率	%	33.3	28.6	21.1	36.4	25.0
平均勤続年数	年	10.0	10.5	10.6	10.8	11.3
男性	年	10.9	11.7	11.6	12.0	12.5
女性	年	8.6	9.1	9.7	9.3	10.4
男性社員と女性社員の平均勤続年数の差	年	3.9	2.6	1.9	2.7	1.7
障がい者雇用率*	%	2.06（6月）	1.88（6月）	1.98*（6月）	1.87*（6月）	1.81*（6月）
定年退職者再雇用率	%	66.7	75.0	91.7	87.5	100

●集計期間：各年度の1月から12月まで。特定時点での値は断りのない限り各年12月時点

●集計範囲：東京建物

東京建物では、報告数値の信頼性を確保するため、社会・環境データの一部について、ロイド レジスター クオリティ アシュアランスリミテッド（LRQA）による第三者保証を受けています。対象となるデータの種別および数値には*マークを付しています。

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、活躍を推進する取組みを行っています。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各種制度を設けているほか、多様な人材の登用も積極的に進めています。

2019年12月には女性従業員比率が29%となり、2015年から4ポイント増加しました。

妊娠・出産・育児・介護を理由とする休業制度・退職者の再雇用制度

妊娠・出産のための休業制度のほか、女性・男性社員両方が利用できる育児・介護のための休暇制度を設けるとともに、同様の理由で退職した従業員に対する退職者再雇用制度を設けています。

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にともない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。この制度は女性・男性社員両方が利用できます。

▶ 定年退職者再雇用状況

	定年退職者	再雇用者	
2019	8名	8名	100%
2018	8名	7名	87.5%
2017	12名	11名	91.7%
2016	4名	3名	75.0%
2015	6名	4名	66.7%

シニアの活躍推進

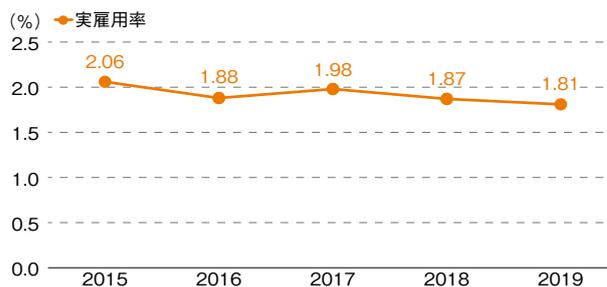
東京建物では、60歳以上の従業員が、これまでのキャリアを活かして活躍し続けられる定年退職者再雇用制度を導入しています。人事部が定年を控えた従業員を対象とする個別面談を行い、一人ひとりのライフプランを踏まえた働き方についての要望を聞きます。それをもとに、60歳以降も十分に活躍できる機会を提供しています。

2019年からは、定年後再雇用時のキャリア選択の機会をポジティブに乗り越えていくためのきっかけづくりの場を提供するべく、ライン管理職経験者を対象としたキャリアデザイン研修も実施しています。

障がい者の活躍推進

東京建物では、障がい者雇用に取り組んでいます。障がい者の活躍を推進していくために、通年での採用活動を実施しているほか、適性を考慮した部署への配属や、人事部との定期面談の実施、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。

▶ 障がい者雇用率の推移



▶ 出産育児支援制度の概要

● 妊娠期間中

■ 男性・女性ともに利用できる制度 ※白枠は法定または健康保険で定められたもの
■ 女性が利用できる制度 ※一部制度においては、勤続期間等の要件があります

制度	概要
フレックスタイム制度	フレックスタイム制度の利用ができる。フレックスタイム制度非適用者の事務職群に適用。
失効有給休暇制度	失効有給休暇の利用ができる。 給与：有給
妊娠・出産・育児を理由とする退職者の再雇用制度	退職後、再就業を希望した場合、会社は再雇用する。

● 出産前後

制度	概要
失効有給休暇制度	失効有給休暇の利用ができる。 給与：有給
妊娠・出産・育児を理由とする退職者の再雇用制度	退職後、再就業を希望した場合、会社は再雇用する。
産前・産後休暇	産前6週間・産後8週間の休暇を取得できる。 給与：有給
育児休業	子が3歳に達した後の3月末+1ヶ月間まで休業することができる。 給与：無給（雇用保険からの給付金有）
育児休業給付金	育児休業中収入の67%（開始から6ヶ月経過後は50%）相当額の支給が受けられる。 期間：子が1歳（特例：1歳6ヶ月～2歳）に達するまで
健康保険料・厚生年金保険料の免除	育児休業中は健康保険料・厚生年金保険料が免除となる。 期間：子が3歳に達するまで
子の出生に伴う特別休暇	特別休暇1日を取得可能。 給与：有給
出産祝い金	出産祝い金5万円を贈呈する。
出産育児一時金（家族出産育児一時金）	出産育児一時金42万円が支給される。多児の場合は人数分。
出産費資金貸付金制度	出産育児一時金（決定給付）までを無利子で借り受けられる。
出産費用の所得税控除	出産にかかった費用は、所得税の医療費控除対象となる。

● 育児期間中

制度	概要
フレックスタイム制度	フレックスタイム制度の利用ができる。 給与：通常のフレックスタイム制度と同様 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで
失効有給休暇制度	失効有給休暇の利用ができる。 給与：有給
妊娠・出産・育児を理由とする退職者の再雇用制度	退職後、再就業を希望した場合、会社は再雇用する。
短時間勤務制度	所定労働時間を6時間とする勤務ができる。5種の勤務形態から選択。 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで
育児に関する休暇（育児時間）	1日に連続または分割して1時間以内の休暇をとることができる。 給与：無給 期間：1歳未満
育児のための時間外労働の制限	1ヶ月について24時間、1年について150時間を超過して時間外労働をしないことができる。 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで
育児のための深夜業の制限	午後10時から午前5時までの深夜に労働しないことができる。 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで
育児のための所定外労働の免除	所得労働時間を超過して労働をしないことができる。 期間：子が3歳に達した後の3月末+1ヶ月まで
子の看護休暇	4月1日～3月31日の期間につき5日、子2人以上の場合は10日まで、子の負傷・疾病の看護のための休暇をとることができる（半日単位での取得も可）。 給与：無給 期間：子が小学校3年生の学年末に達する日まで
乳幼児医療費助成	子の医療費の自己負担が助成される。
児童手当	児童手当を支給。
ベビーシッター料金優待	福利厚生サービスを利用した場合に、ベビーシッター料金の優待を受けられる。

VOICE 出産育児支援制度の利用でメリハリのあるワークライフバランスを実現

私は娘を出産した際に、産前産後休暇・育児休業を合わせて8ヶ月程取得しました。復帰時は短時間勤務制度を使い、保育園で延長保育を利用できるようになる1歳の誕生日からフルタイムに戻し勤務をしています。

仕事と育児の両立への不安がありましたが、フレックスタイム制度・テレワークトライアル制度を使った柔軟な働き方や周囲の理解があるため、メリハリのあるワークライフバランスがとれていると感じています。娘の通院や急な発熱などで休暇をとらなければならない際には失効有給休暇の取得ができ、夏休みは安心して有給休暇を使った家族旅行ができリフレッシュできました。

また、会社主催の育児休業明け社員向けの研修は、講師の方からの話もさることながら、同じ境遇の社員と知り合い情報交換をすることもでき、たいへん有意義なものでした。

東京建物株式会社
ビル営業推進部
澤井 茉莉子