

社会

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、生産労働人口が減少するなか、持続可能な社会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。

当社は人事方針に「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、誰もが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。これらの取り組みが新たなイノベーションを生み出し、お客様の視点に立ったサービスの提供や生産性の向上など企業の成長につながると考えています。

体制

当社グループでは、当社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。

当社においては、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。

📄 (データ集)ダイバーシティ&インクルージョンの指標と実績 P.70

女性の活躍推進

当社は、女性が自己の価値観や能力、個性を最大限に発揮し意欲的に働けるよう、活躍を推進する取り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。

2020年12月には女性従業員比率が30.2%となり、2016年から4.4ポイント増加、また女性管理職比率は6.0%となり、3.3ポイント増加しました。

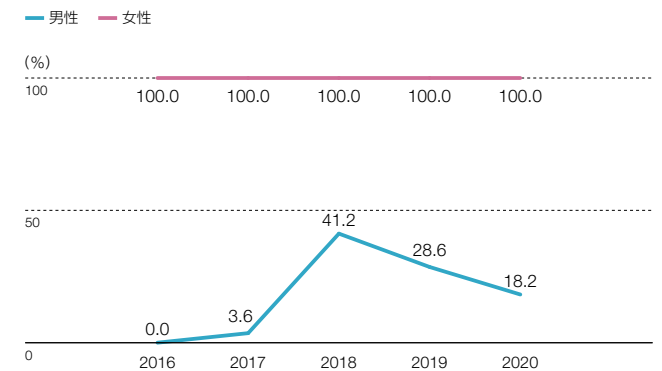
■ 妊娠・出産・育児・介護を理由とする休業制度・退職者の再雇用制度

妊娠・出産のための休業制度のほか、性別を問わず全従業員が利用できる育児・介護のための休暇制度を設けるとともに、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した社員に対する退職者再雇用制度を設けています。

📄 (データ集)育児休業の取得状況 P.71

📄 退職者の再雇用 P.39

育児休業取得率の推移



企業理念、グループ概要、目次、編集方針

マネジメント

トップメッセージ

ESG経営

東京建物グループのマテリアリティ

特集

環境

環境マネジメント

サステナビリティファイナンス

グリーンビルディングに関する外部評価・認証

気候変動への対応

汚染防止と資源循環

水資源

生物多様性

自然災害対策

社会

▶ダイバーシティ&インクルージョン

ワークライフバランス

人材投資・育成

健康経営/労働安全衛生

人権の尊重

品質・お客様満足の向上

不動産ストックの再生・活用

地域社会への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

サプライチェーンマネジメント

データ集

第三者保証

社会

ダイバーシティ&インクルージョン

出産育児支援制度の概要

期間	制度	概要
出産育児の全期間	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、再雇用する。
妊娠期間中	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。
出産前後	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カ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)
	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。
育児期間中	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
	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カ月について24時間、1年について150時間を超え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	所定労働時間を超え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カ月まで
	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(時間単位での取得も可)。 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
	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。

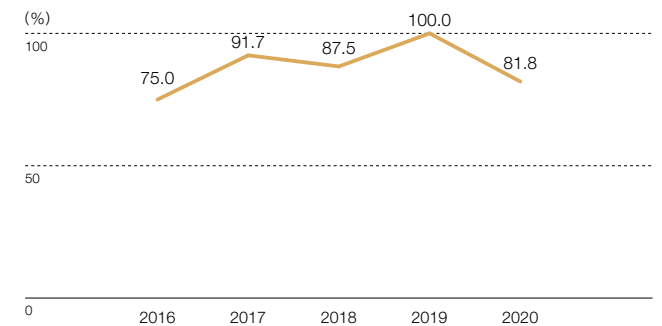
※ 一部制度においては、勤続期間等の要件があります。

シニアの活躍推進

当社は、定年退職を迎える60歳を過ぎても、社員がこれまでのキャリアを活かして活躍し続けられるよう、希望する全員を65歳まで雇用する、定年退職者再雇用制度を導入しています。人事部が定年退職を控えた社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確認したうえで、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もらうため、そのきっかけづくりの場として、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を実施しています。

定年退職者再雇用率



📖 (データ集)定年退職者再雇用状況 P.71

企業理念、グループ概要、目次、編集方針

マネジメント

トップメッセージ

ESG経営

東京建物グループのマテリアリティ

特集

環境

環境マネジメント

サステナビリティファイナンス

グリーンビルディングに関する外部評価・認証

気候変動への対応

汚染防止と資源循環

水資源

生物多様性

自然災害対策

社会

ダイバーシティ&インクルージョン

ワークライフバランス

人材投資・育成

健康経営/労働安全衛生

人権の尊重

品質・お客様満足の向上

不動産ストックの再生・活用

地域社会への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

サプライチェーンマネジメント

データ集

第三者保証

企業理念、グループ概要、目次、編集方針

マネジメント

- トップメッセージ
- ESG経営
- 東京建物グループのマテリアリティ

特集

環境

- 環境マネジメント
- サステナビリティファイナンス
- グリーンビルディングに関する外部評価・認証
- 気候変動への対応
- 汚染防止と資源循環
- 水資源
- 生物多様性
- 自然災害対策

社会

＜ダイバーシティ&インクルージョン

- ワークライフバランス
- 人材投資・育成
- 健康経営／労働安全衛生
- 人権の尊重
- 品質・お客様満足の向上
- 不動産ストックの再生・活用
- 地域社会への貢献

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス
- サプライチェーンマネジメント

データ集

第三者保証

社会

ダイバーシティ&インクルージョン

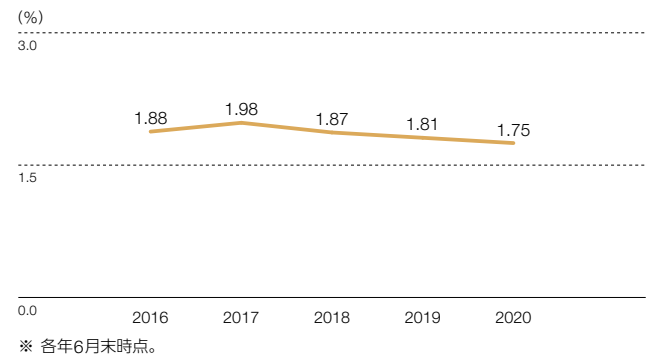
障がい者の活躍推進

当社は、障がい者の活躍を推進していくために、通年で採用活動を実施しています。

採用後は、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て、在宅勤務を前提とした勤務体制や事情に応じた勤務時間の設定等、長期にわたって安心かつ安定して就業できる体制を整えています。

2020年の障がい者雇用率は1.75%でしたが、2021年3月時点では、雇用義務数を充足し、2.28%となりました。引き続き、障がい者雇用に取り組んでいきます。

障がい者雇用率の推移



📖 (データ集)従業員状況 P.70

外国籍社員の活躍推進

当社は、国籍・人種などを問わず採用活動を実施しています。海外事業においては、地域に根ざしたビジネスを展開するため、現地法人において様々な国籍の優秀な人材の雇用を推進し、活躍を支援しています。

📖 (データ集)従業員状況 P.70

配偶者海外転勤同行制度

グローバル化を背景に、海外勤務の機会が増えています。当社は、引き続き勤務する意思があるものの、家族と生活をともにするために、社員が配偶者の海外転勤に同行する場合には、充実した生活が送れるようワークライフバランスに配慮し、最長3年間の休業を認める制度を設けています。また、配偶者の転勤などの理由により退職した社員は、退職者再雇用制度の対象としています。

📖 退職者の再雇用 P.39

退職者の再雇用

妊娠・出産・育児・介護など、ライフイベントや家庭の事情により、やむを得ず当社を退職した社員に、在職中に身に付けた知識や経験を活かして再び当社で活躍してもらえるよう、退職者再雇用制度を導入しています。