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のための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、役職員一人ひとりの健康の維持・増進に向けた取組みを行っています。時間外労働については、「36協定」等の労使協定に基づいて過重労働を防止しながら、時間外労働の抑制を図っています。

また、クラブ活動など労働時間外でのレクリエーションを推進することでも、ワークライフバランス向上を支援しています。

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･増進にも取り組んでいます。

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

▶ ワークライフバランス　指標と実績

項目	単位	2015	2016	2017	2018	2019
離職率 * ※1	%	2.2	1.4	1.4	2.6*	2.1*
健康診断受診率 *	%	100	100	100*	100*	100*
平均有給休暇取得日数 * ※2 2020 年目標：2015 年比 3 割増（11.4 日）	日	8.8	8.7	8.8*	9.9*	10.6*
労働災害件数 * ※3	件	2	1	0*	1*	0*
欠勤による総喪失日数 *	日	138	47	81*	137*	122*
労働組合加入率	%	100	100	100	100	100
有給休暇取得率	%	–	–	–	–	57.7*

- 集計期間：各年度の 4 月から翌 3 月まで（離職率は 1 月から 12 月まで）
- 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、環境・社会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類および数値には*マークを付しています。

※1 社員・専任社員・契約社員のうち、自己都合で退職した割合
※2 その他の有給休暇制度として、夏期休暇・創立記念日等あり（上記日数には含めない）
※3 労働災害件数：業務上災害のうち、1 日以上休業したもの

健康経営の取組み

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

東京建物は2014年、健康への地道な取組みが評価され、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、2017年に創設された、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」でも、東京建物およびグループ会社2社が認定されました。

さらに、東京建物およびグループ9社は、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 金の認定証」または「健康優良企業 銀の認定証」の発行を受けています。

健康改善の取組み

東京建物では、すべての従業員が高い健康管理意識を持つことを目指し、定期健康診断の受診率100%を達成するための取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組みを行っています。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。また、2017年より、集団歯科検診も実施しています。

従業員の健康維持のための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います。

さらに、インフルエンザ流行期における集団感染の予防のため、予防接種費用の補助を行っています。2016年からは社内に医師を招いて接種会を実施し、予防を強化しています。

また2019年から、東京建物の社内禁煙に向けた取組みを開始しました。現在2割程度の喫煙率を2022年度までに12%以下（「がん対策推進基本計画（第3期）」の目標と同値）にすることを目指しています。

※ 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ります。

メンタルヘルスへの取組み

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ています。これにより、従業員は自らのストレス状況を適切かつ簡便に把握できます。

また、健保組合では従業員向けのメンタルヘルス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、自由に利用することができます。2016年からは、「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研修参加を義務づけています（受講率100%）。また、新入社員を対象に、スポーツトレーナーを講師に招く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。

サステナビリティサイト
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

▶ 健康経営優良法人認定取得状況

	2017	2018	2019
東京建物	認定（ホワイト500）	認定（ホワイト500）	認定
イー・ステート・オンライン	ー	認定（ホワイト500）	認定
東京不動産管理	ー	ー	認定（ホワイト500）

労使の対話

東京建物では、結社の自由・団体交渉に関する権利を支持し、基幹職などを除く全社員が組合員となる「東京建物労働組合」が組織されています。同組合と会社との間で労働協約を結び、組合と経営側との対話を通じてさまざまな課題解決に取り組んでいます。

労使共同で取り組む働き方改革

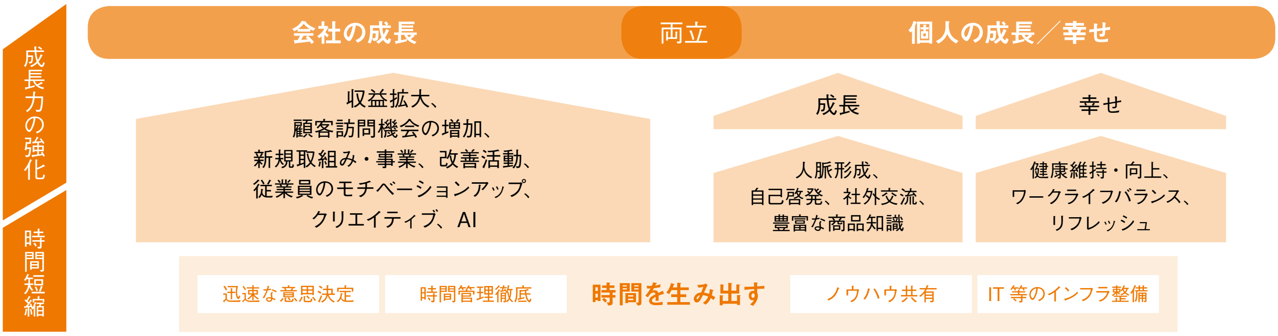
東京建物では、2017年に労働組合とともに「『働き方改革』労使検討会議」を設置しました。この会議体は、グループ中期経営計画の達成やその先の成長を見据え、業務遂行における生産性や効率性をさらに向上させることを目指し、東京建物に相応しい働き方改革を実行するべく、必要な具体的施策を労使間にて協議するために設置したものです。

「働き方改革」の目的や目指すゴールを共有し、労使間で幅広い議論を行っています。2018年からは、テレワークのトライアルを実施しており、外部のサテライトオフィスの利用や各種ICTツールの拡充等による「生産性向上」に向け、具体的な施策の導入を進めています。

【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」につなげることです。

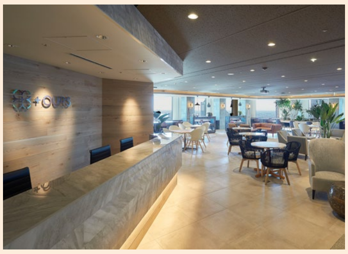
▶ 東京建物における「働き方改革」のイメージ



TOPICS 企業を対象としたスペースシェアリングサービス「TIMEWORK」

東京建物は、日鉄興和不動産株式会社、日本土地建物株式会社などと共同で、シェアオフィスのスペースシェアリングプラットフォームを開発し、2019年11月よりスペースシェアリングサービス「TIMEWORK」として提供を開始しました。

働き方改革が進むなか、企業のリモートワークニーズが高まっています。また、リモートワークを支えるシェアオフィス・サービスオフィスを提供する施設も急速に増加しています。しかし、一般的に、事業者が異なるシェアオフィスや会議室等のスペースを利用するためには、個々の事業者ごとに契約を締結し、利用手続きを行う必要があり、多くの施設を利用したい企業にとって環境整備の障害となっていました。この障害を取り除くため、利用企業・加盟施設の双方にとって、より利便性の高いサービスの提供を目指して開発を進め、事業者が異なる複数の施設と利用企業を一契約でつなぐプラットフォームを実現したのが、「TIMEWORK」です。


シェアオフィス（+OURS 新宿）

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実施しています。

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）削減に努めています。

労働安全衛生

東京建物では、「コンプライアンスマニュアル」において掲げる「働きやすい職場環境の確保」を実現するために、さまざまな取組みを進め、従業員の安全確保に努めています。OHSAS18001等、労働安全衛生に係る外部認証は取得していないものの、リスク評価や改善活動を実施することで安全確保に努めています。

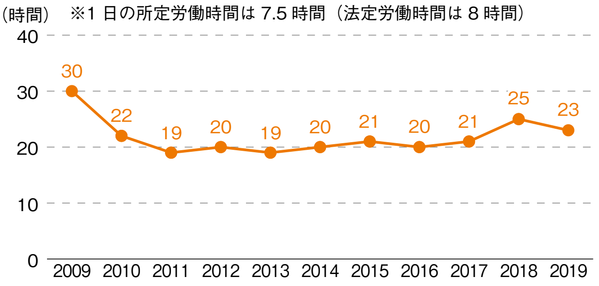
クラブ活動に対する支援

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、10を超える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、会社の枠を超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。

▶ 1ケ月あたりの所定外労働時間の推移



▶ 東京建物公認クラブ活動

- 関西レクリエーション部
- ゴルフ部
- サッカー部
- 卓球部
- テニス部
- バレーボール部
- 麻雀部
- 野球部
- 釣り部
- 音楽部
- ラクロス部
- サ活部※

※サウナ活動部