

2019年4月12日

報道関係者各位

株式会社東急コミュニティー

## 東急コミュニティーの働き方改革 2019年4月より時間単位年休制度導入 ～社員一人ひとりが活躍できる環境づくりを強化～

株式会社東急コミュニティー（本社：東京都世田谷区、社長：雑賀克英）では、働き方改革の一環として4月から時間単位で年休を取得できる制度を新設したほか、年休取得を義務化する仕組みを新たに導入しましたのでお知らせいたします。当社は社員一人ひとりが働きやすい職場環境作りを目指し、社員が様々な場面で利用できる制度を充実させております。

### 時間単位年休・年休取得義務化

働き方改革の一環としてより年次休暇を取得しやすい環境を整備する目的から、時間単位年休を導入しました。年に5日分（40時間）を限度として、1時間単位で年次休暇を取得することができます。これまでは1日または半日単位でしか年次休暇を取得することができなかつたため、1時間単位で年次休暇を取得することができる新制度で、社員の働き方の柔軟性が高まります。

併せて「働き方改革関連法」における年次有給休暇の時季指定義務に対応して、年休取得を義務化する仕組みを新たに導入しました。社員がそれぞれ、あらかじめ1年間の年休取得計画を立てることで、計画的な年休取得を促します。

### 人事制度におけるこれまでの取り組み

当社では従前より、社員一人ひとりが活躍できる制度設計を目指し、次のような制度を整備してまいりました。

#### 1. 高齢者活用への取り組み

当社では、事務員・技術員・管理員のうち60歳代の管理員が多く、従業員に占める60歳以上の割合が56.2%（5,231名、2018年4月1日時点）に達し、シニア層をはじめとして長く健康的に働ける環境づくりが必要であることから、以下の制度を構築しています。

##### ①プロキャリアパス

介護等の理由により退職せざるを得なくなった社員について、退職時に一定基準を満たす場合には、優遇措置（採用試験の一部免除）をもって再入社が可能となる制度です。

2015年10月に導入され、社員12名・契約社員60名（2018年上期時点）の利用実績があります。



対象者には  
カード大の「プロキャリアパス」を発行

## ②定年延長

少子高齢化による労働力確保のため、経験豊富な社員の活用、ノウハウ・知見の継承に向けて、一定の基準を満たした総合職社員について定年を65歳まで延長する制度です。2017年10月に技術員を対象として制度を導入し、2018年1月には対象を事務員に拡大、12名（2018年9月時点）の利用実績があります。

## 2. 主な制度一覧

### ①育児

導入年月	制度	対象者	法律を超える内容	法律
2011年10月	育児休業	全社員	子が2歳に達するまでを限度。	子が1歳に達するまでを限度
	配偶者出産休暇	男性社員	配偶者が出産する男性が、出産予定日または出産日の前後1ヶ月間に有給で最大3日間の休暇を取得できる制度。	なし
	子の看護休暇	全社員	子が1名の場合1年度につき5日間、子が2名以上の場合1年度につき10日間（有給、半日取得可）。	子が1名の場合1年度につき5日間、子が2名以上の場合1年度につき10日間（無給、半日取得可）
2012年4月	保育所利用補助金	全社員	子が就学するまで。 入社後3年以上（4月1日を基準）の人は、 0～2歳：10万円/年、3～6歳：6万円/年を支給	なし
	母子・父子家庭への育児支援	全社員	就学前または就学中（高校3年生以下）の子をもつ従業員。 1子につき1万円/月	なし
2015年7月	休日保育サービス導入	全社員	東急グループキッズクラブの利用開始 ⇒日曜日及び国民の祝日、年末年始に利用可（定員10名）	なし
2018年4月	育児休業一部有給化	全社員	育児休業の開始日から最初の5日間は有給	育児休業中は無給
2018年7月	育児短時間勤務	全社員	小学校3年生までの子を養育する従業員を対象に、所定労働時間を6時間まで短縮できる制度。	3歳までの子を養育する者を対象
2018年7月	育児繰上げ・繰下げ勤務	全社員	小学校3年生までの子を養育する従業員を対象に、始終業自時刻を1日1時間まで15分単位で繰上げ・繰下げできる制度。	3歳までの子を養育する者を対象

## ②介護

導入年月	制度改定	対象者	法律を超える内容	法律
2017年1月	介護休業	全社員	対象家族1人につき通算93日 <b>（社員は通算365日）</b> まで、 <b>5回</b> を上限として分割取得が可能。	対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割取得が可能
	介護休暇	全社員	対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日休暇を取得できる <b>（有給、半休取得可）</b> 。	対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日休暇を取得できる （無給、半休取得可）
	介護短時間勤務	全社員	介護休業とは別に、利用開始から3年の中で <b>3回まで</b> 利用可能。	介護休業とは別に、利用開始から3年の中で2回以上の利用が可能
	介護繰上げ・繰下げ勤務	全社員	介護休業とは別に、利用開始から3年の中で <b>3回まで</b> 利用可能。	介護休業とは別に、利用開始から3年の中で2回以上の利用が可能

## ③モチベーション向上

導入年月	制度	対象者	内容
2017年2月	二重勤務の許可	契約社員	雇用形態が週20時間未満かつ社保未加入者であること、一定の基準を満たした場合二重勤務を許可する。
2017年10月	社内マイレージ制度	全社員	現行の給与・考課・褒賞制度ではなかなかカバーしきれない、個人の日常的な「会社への貢献活動」や、「健康促進活動」を応援する「社内マイレージ制度」を導入。対象となる行動をとった従業員に対して、活動実績に応じて社内マイレージとしてポイントを付与し、商品やサービスと交換することができる。
2017年10月	定年延長制度 (技術員)	社員	一定の基準を満たした総合職社員について、定年を65歳まで延長する。
2018年1月	定年延長制度 (事務員)	社員	

## ④採用

導入年月	制度	対象者	内容
2015年10月	再入社及びプロキャリアパス制度	全社員	退職の際に一定基準を満たした対象者に対し、当社への再入社試験の受験資格を認める許可証として、「プロキャリアパス」を発行。

## ⑤育成・働き方

導入年月	実績	対象者	内容
2016年5月	在宅勤務制度	社員	育児・介護者、モバイルPC保有者を対象に月6回を限度に実施。
2018年1月	モバイル勤務制度	社員	モバイルPCを保有する社員を対象にカフェや図書館等の社外での勤務を許可。
2018年8月	積立休暇 使用範囲拡大	全社員	特定の私傷病による通院治療時及び人間ドック、がん検診等検診時に積立休暇を使用できる。

今後も、働き方改革に向けた労働環境の整備を更に推進すると共に、多様な人材の活躍によるお客様サービスの一層の強化に取り組んでまいります。

**【リリースに関するお問合せ】**

経営企画部広報センター（担当：中嶋・伊藤）

※このニュースリリースは、国土交通記者会、国土交通省建設専門紙記者会にお配りしています。