

2018年9月28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  
「平成30年度高年齢者雇用開発コンテスト」  
厚生労働大臣表彰 優秀賞を受賞  
～働きやすい職場環境づくりでお客様サービス強化を目指す～

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）は、厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催する「平成30年度高年齢者雇用開発コンテスト」において、厚生労働大臣表彰優秀賞を受賞しましたのでお知らせいたします。

当社では、2017年10月に技術員の定年を60歳から65歳へ延長する「定年延長制度」を導入、2018年1月には事務員に対象を拡大するなど、シニア層の活用に注力してきました。

今後も経験豊富なシニア層をはじめとした、多様な従業員の活躍によるお客様サービスのさらなる強化を進めてまいります。

## お客様サービス強化に向けて、60歳以上の活躍を促進

昨今、マンションでは建物の高経年化と居住者の高齢化という「二つの老い」が課題となっています。建物の老朽化が進むなか、資産価値を保つためには、建物・設備機器を適切にメンテナンスしていくことが必要です。また、少子高齢化による労働力確保についても社会的課題となっています。当社では、こういった社会的課題への対応として、経験豊富なシニア層の活用と、それによる次世代へのノウハウ承継に注力してきました。



このたび、これまでの当社の取り組みが評価され、「平成30年度高年齢者雇用開発コンテスト」において、厚生労働大臣表彰優秀賞を受賞いたしました。

## 評価のポイント

- ①現場の人材確保、高い技術や能力の保持を目的に、技術員・事務員の65歳までの勤務延長を実施。また、契約社員としての再雇用後の継続雇用限度年齢を職種別に引き上げ（事務員70歳、技術員72歳、管理員75歳）。
- ②プロキャリアパス制度を導入。退職の時に一定基準を満たした社員は退職事由にかかわらず、再入社試験を受けることが可能。また、採用試験のうち、筆記を免除。

- ③高年齢者採用時の研修が充実。特に管理員に対する導入研修をはじめとして、一定期間後にフォローアップを行い、基礎知識向上と品質向上に努めるとともに、管理員を育成するインストラクター、相談対応を行うマネージャーを配置。
- ④短時間勤務従業員の兼業について、勤務先が同業他社、同一日による勤務でないことを条件に許可。

事務員・技術員・管理員のうち、60歳代の管理員が多い当社では、従業員に占める60歳以上の人数が5,231名・割合が56.2%（2018年4月1日現在）に達します。シニア層をはじめとして、従業員それぞれが多様な働き方を選択できるよう、これまでも働き方改革に積極的に取り組んでまいりました。在宅勤務やモバイルワークのほか、2017年度に導入した社内マイレージ制度では、従業員の満足度の向上やモチベーションの向上を目的に、長く健康的に勤務をし、向上心をもってサービス提供・業務改善等に貢献した従業員を褒賞しています。

今後も、シニア層が活躍できる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。

#### 【高年齢者雇用開発コンテストとは】

厚生労働省と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の共催によるコンテストで、高年齢者雇用の重要性について広く社会の理解の促進と高年齢者がいきいきと働くことのできる職場づくりの実践やアイデアの普及を目的とし、高年齢者が働きやすい職場づくりの事例を募集、表彰するもの。

平成30年度は応募件数121件、厚生労働大臣表彰 最優秀賞1社、同優秀賞3社をはじめ、優秀な取組をしている計31社が選出されました。

#### 【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。