

## 取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク

企業名：東急電鉄株式会社	所在地：東京都渋谷区
社員数：3,745名	業種：運輸業（鉄道業）



### 取組の目的：

「ダイバーシティマネジメント（多様性を活かす組織づくり）」を全体戦略として様々な取組を実施し、「働きがい」「働きやすさ」を向上させることで、「誰もが働き続けたい会社」を実現する。

### 取組の概要：

#### <現在の取組>

##### ●経営メッセージ・体制

##### ○管理職セミナー

当社の働き方改革の方針について、社長から全管理職へ直接伝える「管理職セミナー」を開催し、管理職のマインド醸成を促している。

##### ○中期3か年経営計画に明文化

2018年度を始期とする中期3か年経営計画の重点施策として「ワークスタイル・イノベーションの進化」を掲げ、働き方改革の推進を全社的にコミットメントしている。

##### ●勤務時間・場所の柔軟化

年間を通じて、各自の職務・環境に合わせたスタイルを自ら選択する取組を「スマートチョイス」と命名して社内展開している。時間や場所の自由度の高い働き方を従業員が主体的に選択して実現することで、創造性発揮や業務効率化を行い、生産性の高い業務を目指している。定期的に勤怠情報等をもとに効果測定を行っている。

##### ○勤務時間の柔軟化

始業時刻を基準に7時30分から10時30分の間を30分単位で繰り上げ・繰り下げできるスライド勤務、特に7時30分始業を「アーリーワーク」と命名して積極的に推奨している。東京都の「時差ビズ」および「スムーズビズ」の期間中には、アーリーワークを実施する社員に対してのインセンティブ付与など、習慣化を促している。

##### ○勤務場所の柔軟化

##### ・サテライトオフィス勤務

モバイル機器を所持する本社勤務員を対象に、当社が展開する会員制サテライトシェアオフィス「NewWork」とその提携店舗（約150か所）、当社社員専用サテライトオフィス（4か所）での勤務を認めている。

#### ・在宅勤務

妊娠者および、育児休業者・介護休業者のうち早期復職した本社勤務員を対象に、在宅勤務を認めている。社内ネットワークに接続できるモバイル機器を貸与し、自宅でもオフィスと全く同じ環境業務を行うことを可能にしている。

#### ●所定外労働削減（労働時間適正化）

##### ○業務量・プロセス改善サイクル

半期を1サイクルとして、「業務量」「プロセス」削減についての「実態把握」「実効策検討」「実行」「振り返り」のPDCAサイクルを、各部署が主体的に考え、実施している。働き方に対する主体性を醸成し、人事部門はサポート・振り返りを行う。

#### ●休暇取得促進

2018年度から部署別計画年休「ポジティブワン」を開始し、管理職の意識改革、全社で年休を取得しやすい環境整備を行っている。また、年次休暇を0.5日分として取得する半日休暇制度、年次休暇のうち年間5日分（40時間分）を限度に、任意の1時間を1単位として取得する時間休暇制度を実施している。更に、傷痍・疾病・看護等に留まらず、ボランティア活動・子の行事参加などにも保存年次休暇（有効期間経過後の年次休暇、最大50日積立）を使用できる。

#### ●多様な働き方の支援

##### ○短時間・短日数勤務、育児支援

育児・介護・看護者ならびに鉄道現場の中高年（55歳以上）の希望者が、1日2時間または週休3日を限度として、就業時間や日数を短縮する「Y職責」（人事制度上の職制の1つで、この働き方を選択している社員の職制には「Y」が付けられる）を新設した。また、育児休職の一部有給化（男女問わず育児休職期間中最大53日間の賃金を支給）、複数の事業所内保育所設置（お泊り保育や早朝保育、延長保育も充実）など、法定以上の育児支援を行っている。

##### ○鉄道現業職場での多様な働き方の推進

鉄道現業職場における育児・介護者等が最大限活躍できるようにするため、保育所・ベビーシッターの利用料補助等のサポート制度・運用を整備しており、今後も拡充していく。

#### <今後の取組>

○在宅勤務等の「働く場所」選択肢の拡充（本社勤務員対象）

#### 現状とこれまでの取組の効果：

##### ○年次有給休暇の取得実績

2019年度（2019年7月～2020年6月）の有給休暇付与日数に対する取得率は86.1%

##### ○サテライトオフィスの利用実績

開始当初と比較して約6倍の約600人／月が利用