

取組の  
ポイント

- ・従業員の代表である労働組合と、会社の窓口である人事部とが綿密な協議を行うことにより、トップダウンとボトムアップの両方の意見を取り込み、従業員にとって相応しい制度を構築すべく改善に取り組んでいる。
- ・育児休暇等の長期休暇取得後は、できるだけスムーズに仕事復帰できるよう、復帰する従業員に加えて、受け入れる側の上司に対する研修も行うなど、持続的な職務遂行に向けた支援に取り組んでいる。



「働き方改革」労使検討会議の様子

## 取組の目的・概要

- ・労働組合と共に『働き方改革』労使検討会議を設置し、会社として相応しい働き方改革を実行すべく、労使間の協議を積極的に行ってきた。休暇制度についても会社と労働組合が協議を重ね、都度改善を図っている。
- ・失効する有給休暇を積み立て、病気等で長期の休暇が必要な時に使用することができる休暇制度がある。最大で60日まで積み立てることができ、有給休暇とあわせると最大で100日間の休暇を取得することができる。この積み立て休暇は、以前は長期の病気療養等で使うことが前提であったが、今は妊娠・出産・子供の看護や、本人の癌等の病気治療に必要な場合は、1日単位で取得することが可能であり、様々な状況に置かれた社員が安心して仕事を続けるための制度となっている。
- ・このほか、永年勤続休暇（10年・20年で3日、15年・25年で10日）、や夏期休暇（7～9月の期間中に3日）、一定の資格試験受験のための自己啓発休暇などがある。
- ・当社では労使間のコミュニケーションが円滑であり、従業員の声を反映して、より使い勝手の良い制度にすべく、ブラッシュアップに努めている。例えば、育児関係の制度も随時見直しており、育児休暇も3歳になった次の春までとし、法定以上の期間が設定されている。休暇制度以外にも、「時短勤務」制度や「時短勤務かつフレックス」とする制度を小学校3年の学年末まで延長するなど、社会全体の動きや従業員のニーズ等から、制度の改善に取り組んでいる。

## 企業概要

[ 設立 ] 1896年  
 [ 事業内容 ] 不動産業  
 [ 所在地 ] 東京都中央区  
 [ 従業員数 ] 588名（2018年3月31日現在）

[ 年次有給休暇の取得率 ] 50.3%（2018年実績）  
 [ 年間休日数 ] 121日（2018年実績）  
 [ URL ] <https://tatemono.com/>

## 取組内容と特徴

### トップダウンとボトムアップの両方から制度を改善

- ・東京建物では、労働組合と共に『働き方改革』労使検討会議」を設置するなど、労使間の協議を積極的に行っており、業務遂行における生産性や効率性の向上に取り組んでいる。休暇制度についても協議を重ねており、使い勝手の良い制度にすべく、改善を重ねている。
- ・制度に対する改善の意見は、社会全体の流れから会社側が必要と判断提案されるトップダウン型と、労働組合から従業員のニーズの声を吸い上げて提案されるボトムアップ型とがある。労使間で協議する場が設置されていることで、様々な視点から制度の改善を図ることが可能となっている。
- ・最近では、育児や介護の事情は、従業員一人ひとり異なることから、必要となる休業期間は様々であり、育児や介護を理由とする休業期間の上限を最長3年間と長期に設定している。これにより、ライフイベント等で従業員が人生の転換期に直面したときに、キャリアを断絶することなく、柔軟に継続できるように配慮している。
- ・このほか、失効する有給休暇を最大60日まで積み立てることができる制度において、以前は長期で使うことが前提だったものを、病気や育児休暇取得者の「復帰しても治療や育児は続き、仕事との両立が困難」という声に応じ、今は介護や育児、傷病・指定難病治療が理由であれば1日単位で取得可能にするなど、様々なところで制度のブラッシュアップに取り組んでいる。
- ・特別休暇の設定の他、年次有給休暇の取得率や健康診断受診率に目標値を設定するなど、ワーク・ライフ・バランスの取組を積極的に行い、「健康経営優良法人ホワイト500」に3年連続で認定されるなど、外部からも高い評価を受けている。

### 研修等で休暇に対する理解を醸成

- ・育児休暇は法定を超える子が3歳になるまで取得することができるが、実際はキャリアの面から早期に復帰を望む従業員も多い。このような従業員へのニーズにも応えることで、結果として休暇制度の改善につながっている。
- ・具体的には、外部からの講師を招き、復帰する社員に対する研修を実施している。周りの人にある程度負担をかけてしまうことを理解し、自分でできる準備は確実にし、感謝の気持ちを持って周りの人とコミュニケーションをとることが重要であることを説明している。
- ・復帰する従業員のほかにも、受け入れる側の理解も重要と考え、上司に対する研修も計画している。これらの取組に加え、国の対策等もあり、出産を理由に退職する従業員は減ってきている。

### 日頃の業務から多様な経験を積むことで、お互いにカバーしあえる体制を構築

- ・休暇を取得しやすくする方策として、マルチタスク化などがあげられるが、東京建物では日々の業務の中で様々な経験ができるようにキャリアプランを組み立てている。定期的実施される異動を活用し、できるだけ業務の属人化を排除するようにマネジメントしている。
- ・キャリアプランの形成は、主に面談を通じて行い、若手の育成では10年間で3部署程度経験させることが多い。このほか、ジョブチャレンジ制度を利用することで、自分の希望する部署への異動が可能となる。
- ・特に休暇を取得しやすくするために実施しているわけではないが、日々の多様な経験を積ませるキャリアプランの設計が、結果として欠員が出た場合に各部署で融通しあう対応することが可能になるなど、休暇を取得しやすい職場環境の構築につながっている。

### 制度利用者の声

私は娘を出産した際に、産前産後休業・育児休業を合わせて8か月程取得しました。復帰時は時短制度を使い、保育園で延長保育を利用できるようになる1歳の誕生月からフルタイムに戻し勤務をしております。仕事と育児の両立への不安がありましたが、フレックス制度・テレワークトライアル制度を使った柔軟な働き方や周りの理解があるためメリハリのあるワーク・ライフ・バランスが取れていると感じています。

また、娘の通院や急な発熱などで休暇を取らなければならない際には失効年給の取得ができるため、夏休みは安心して有給を使った家族旅行ができリフレッシュできました。会社主催の育児休業明け社員向けの研修においては、講師の方からの話もさることながら、同じ境遇の社員と知り合い・情報交換をする場にもなりました。

