

取組紹介

その2

勤務シフトを細分化したスライド勤務を導入し
多様な価値観の社員がフルタイムを続けられる体制を構築

取組内容

- 勤務開始時間を7:30~10:30の中で30分刻みに細分化し、時差出勤できるようにしています。終業時間が早まることで、勤務後の時間を趣味や育児、リスキリングに充てることができています。
- 在宅勤務においてもスライド勤務が可能のほか、半日や1時間単位での年次有給休暇の取得が可能です。
- 多様なライフスタイルに合わせて勤務パターンを選択できることにより、個々人の抱える事情に配慮しつつ、仕事への意欲を高め、能力を最大限に発揮できるような環境の整備を図りました。
- テレワーク推進を含む働き方改革推進を、中期経営計画における部門目標に落とし込み、経営者から社員に向けて情報を発信。また役員自ら在宅勤務を積極的に活用し、社員が利用しやすい風土を醸成しています。
- 「業務標準化プロジェクト」を発足し、業務の棚卸しや組織改編を行って時間外労働の削減に努めています。
- 当社が定める基準を満たした自己啓発に対して、勉強や受験のための特別休暇の付与、教材購入費や講座の受講料、合格祝金支給などのサポートを行い、社員の学びや成長、挑戦を後押ししています。

取組による効果

- スライド勤務によって、社員が柔軟でフレキシブルな働き方を選択できるようになりました。リスキリングにこの制度を活用し、社員のスキルアップにもつながっています。
- 1時間単位の年次有給休暇により「朝病院に立ち寄りしたい」「お昼に友人とゆっくりランチをしたい」「夜の予定のために早く帰りたい」など、1日単位の年次有給休暇を取得することなく時間を有効に使うことが可能です。
- 自己啓発支援、資格取得支援、合格祝金の支給などの制度を利用し、SC経営士、宅地建物取引士、日商簿記検定など、多くの社員が資格を取得しています。



ライフ・ワーク・バランス
EXPO東京2023

働きやすさのその先へ
～「生き方」と「働き方」が調和する未来～

認定企業紹介



取組紹介

その3

ウォーキングイベントやオンライン社内メディアなど、
インターナルコミュニケーションを強化する取組を各種推進

取組内容

- インターナル・コミュニケーション強化を目的としたオンライン社内メディアとして、「web社内報」を導入しました。社員や各取組内容の紹介、男性の育児休業取得体験記などの情報を発信し、社員同士の相互理解を深めるための一つの手段として活用しています。
- 掃除をしながらまちの文化や自然を知る「ウォーキングイベント」、社員が役員の人となり取材し距離を縮める「人物白書」などのコミュニケーションを創出する取り組みも実施。「人物白書」はオンラインツールを活用し参加者が増加しました。
- 「TMDアクティビティ」と呼ばれる部活動の制度があり、現在5団体が活動しています。一定の基準を満たせば誰でもサークルを新設することができ、年間15万円を上限として参加人数に応じた部費支給も行っています。
- 役員が各部署を回るオンサイトミーティングを実施し、意見を交換しやすい環境づくりをしています。
- 年に1回の従業員サーベイで社員の本音を聞き出し、人的課題を抽出。解決に向けて、役員も交え社員が本気で議論を行います。
- 一定の勤続年数を迎えた社員に対して表彰を行う「永年勤続表彰制度」を策定しました。対象社員には手当の支給、5日間の連続休暇付与を行っています。

取組による効果

- 「TMDアクティビティ」を通して、業務以外での交流による社員同士のつながりが増え、プライベートが充実することで仕事のモチベーションもアップしています。
- 「web社内報」やオンラインツールの活用によりイベントやミーティングの参加者が増え、さまざまな好事例や情報の共有など、社内の連携が円滑になりました。
- 永年勤続表彰は2020年4月より開始しましたが、これまで12名の社員が受賞しました。平均勤続年数も向上しています。



株式会社東急モールズデベロップメント

「パパママサポートプログラム」により
育児休業取得時の産前、産休中、復職後の
ライフとワークを体系化

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。
※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべく、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。
ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が記載する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。



株式会社東急モールズデベロップメント

「パパママサポートプログラム」により 育児休業取得時の産前、産休中、復職後のライフとワークを体系化

会社概要

代表者名： 代表取締役社長 佐々木 桃子
 創立(創業)： 1978年
 所在地： 東京都渋谷区道玄坂1丁目10番7号
 五島育英会ビル4階
 TEL： 03-3477-5150
 従業員数： 275名(うち正社員209名)
 URL： <https://www.tokyu-tmd.co.jp/>
 事業内容： 商業施設の運営・管理、企画開発



目的・理念

まちづくりはひとづくり

まちづくりを担う当社は、商業施設運営を通じてお客さまに笑顔をお届けすることを理念としています。そのためには、当社の社員はもちろん、商業施設で一緒に働く仲間も笑顔でなければならぬと考え、全社一体となって働き方改革やダイバーシティの取り組みを行っています。



経営者からのメッセージ

当社は、東急線沿線を中心に展開する、“東急スクエア”ブランドの商業施設や、公園と隣接する大型商業施設、駅ナカの小型商業施設など、それぞれの地域の特性に応じた店舗構成を実現させた、個性豊かな、さまざまな規模の商業施設を運営しています。当社事業を取り巻く環境は、お客さまのニーズの多様化や新型コロナウイルスの感染拡大、EC市場規模の拡大などの影響を受け、目まぐるしく変化しています。このような環境下で私たちは、当社の施設を、安心・安全であることはもちろん、モノやサービスの提供を超えた「生活に欠かせない場所」として、リアルならではの価値に真摯に向き合っています。このリアルの価値をさらに高めるためには、私たち自身が豊かな気持ちで働くことが大切です。社員が自分らしく生き生きと働くために、ダイバーシティの推進、働き方の改善、健康経営の実現に向け計画的に取り組んでいます。



代表取締役社長
佐々木 桃子

取り組みの経緯・背景

当社では、経営方針にてダイバーシティ推進強化を掲げ、性別や年齢関係なく、多様な人材が個々人の強みを生かせる会社を目指しています。社員全員が長期キャリアを形成できる環境や仕組み・風土づくりが今後の企業の成長には欠かせないため、男女ともに育児支援を推進しています。このような取組を推進することで、従業員の女性比率が約50%を占める当社では、女性管理職比率の向上も図っています。



従業員の声

余っている休暇を育児休業に替えて使うという発想がありませんでしたが、「パパママサポートプログラム」で案内を受けて利用につなげられました。また、育児休業にあたり給与面の不安がありました。保障してもらえると聞き、安心して育児休業を取得することができました。

当社では、社員一人一人が自分のライフスタイルに合わせて勤務体系を選び、自由に働いている点が入社前後でいい意味でのギャップでした。1時間単位で休みを取ることができたり、選択肢の中で始業時間を自由に選択できたりと、多様な働き方があることで、「自分らしく働くことができる」と感じています。

取組紹介

その1

「パパママサポートプログラム」により 男女を問わない育児休業の利用を実現



取組内容

- 育児休業支援の概要を「パパママサポートプログラム」という形で可視化し、対象者への積極的な働きかけ、会社全体の子育てへの理解促進を行っています。
- 「パパママサポートプログラム」では、「妊娠中」「産・育休中」「復職後」「随時」の4つの段階に分け、それぞれの段階ごとに細やかな面談や情報提供で対象者をサポートします。
- 特に復職時には、本人のみではなく所属長と人事部を交え、復職時に感じる不安の軽減、仕事と子育ての両立のポイント、上司・同僚との相互理解を目的にオリエンテーションを実施。オリエンテーション実施後は、対象者と所属長の相互理解を目的とした面談を実施し、復職に向けた環境整備を行います。
- 復職後の最初の1週間を「慣らし期間」とし、時短勤務からさらに就業時間を短縮することが可能です。取得は任意ですが、心身の負担を軽減し、スムーズな職場復帰を目指します。そのほか、時短勤務の対象年齢を引き上げ、子どもが小学4年生の7月末に達するまで取得できます。
- 育児休業を取得した社員について、社内ポータルサイトで全社へ周知を行うとともに、「web社内報」にて「新米パパ社員紹介記事」など仕事と子育ての両立事例を発信することで、理解促進を図っています。

取組による効果

- 2019年から現在まで8名もの男性社員が育児休業を取得しています。なお、男性取得者1名は、1年間の長期取得を実現しました。
- 本サポートの実施により、対象者からは、「自分だけではなかなか理解ができなかった制度の利用や保障などの情報を得て不安が解消した」「スムーズな復職につながった」などの声があります。
- 対象者だけではなく所属長も、対象者の家庭や育児の状況についての理解が深まりました。
- 人事部では、年1回全社アンケートや、育児休業明け社員とのランチ座談会で育児休業経験者からヒアリングを行い、内容改善に役立てています。

