

| | | | | |
|----|------|------------|----|-----|
| 会社 | 会社名 | 東京急行電鉄株式会社 | | |
| 概要 | 従業員数 | 4,296 | 業種 | 陸運業 |

1. ねらい

背景の異なる社員一人ひとりが多種多様な視点を持ち寄り、その力を最大限に発揮し、組織として最大価値を創出できるような多様性を生かす組織づくりを目指し「ワークスタイルイノベーション」に取り組む。

2. 施策内容

①ワーク・ライフ・バランス推進施策

- ・トップメッセージ
- ・カムバック制度（2008年7月より育児や介護を理由に退職した社員が復職できる制度を導入）
- ・ダイバーシティ・キャリア開発課設置（2014年10月）
- ・病児保育支援（2014年1月より小学3年生までの子育て中の社員対象に利用開始）
- ・学童保育の補助（2014年1月より学童保育入会金の一部支援する制度を導入）
- ・イクボスセミナー（2014年10月開催）
- ・在宅勤務（2014年10月より妊娠・育児・介護によりフルタイムで出社するのが困難な社員対象に、自宅でもオフィスと全く同じ環境で業務を可能とする運用を導入）
- ・東急グループ事業所内保育所開設（2015年4月より休日、祝日に勤務する当社およびグループ会社従業員対象に導入）
- ・新任管理職への多様性受容研修（2014年5月よりダイバーシティの理解、ケーススタディなど交えた1日研修を開催）

②長時間労働の削減、年次有給休暇取得の促進

- ・スライド勤務（始業時刻を7時30分～10時30分まで選択可能）の導入
- ・年次有給休暇を半休（午前、午後）や2時間単位で利用可能。
- ・管理職向けセミナー（2015年4月所定外、働き方変革に関するセミナー開催）
- ・省エネルギー家庭の日設定（本社事業所にて毎週水曜日、金曜日実施）
- ・サマータイム制度化（5月から9月までの始業時間を1時間早く設定）
- ・年次有給休暇促進（夏季休暇としての取得をメールで推奨）
- ・特別休暇制度（リフレッシュ休暇：35歳、45歳に5日間付与、配偶者出産休暇：配偶者が出産する際に3日間付与、保存年次休暇：時効により失効する年次有給休暇40日を限度に積み立て、ボランティア、家族の看護・介護、子の行事等に使用可能、いずれもすべて有給）

③男性の仕事と育児、子育ての両立支援

- ・育児休業の一部有給化（最大43日間を有給）
- ・産休・育休交流会（2009年より講師を招き、親子で参加しながら休職者の交流を深める会を開催）
- ・職場復帰・イクメンセミナー（職場復帰の不安解消や、職場復帰前後の奥様をお持ちの男性対象に開催）
- ・育児者フォーラム（小1の壁問題を乗り越えるポイントなど講師を迎え開催）

④仕事と介護の両立支援

- ・特定職制度（短時間・短日数勤務が可能）
- ・介護休職（通算93日または連続して1年間取得可能）
- ・介護者フォーラム（2015年3月「仕事と介護の両立」をテーマに開催）

⑤女性の仕事と育児、子育ての両立支援

- ・モバイルPC貸与（2013年9月より産休、育休者へ就業中と同じ社内情報にアクセスできる環境を提供）
- ・妊娠中の女性駅係員や乗務員を本社勤務へ配置転換（2014年8月より本社でも積極的な活躍が可能）
- ・育児中の社員が働きやすい時間帯の乗務シフト設定（2014年5月より開始）

3. 取組実績・効果

- ・年次有給休暇の取得実績（2013年度（2013年7月1日～2014年6月30日）：取得率 86.7%
- ・働き方に関する制度（スライド勤務、有給休暇など2年毎に実施している社員意識調査において、申請・利用しやすさが平均4.5%上昇（2014年度調査結果）