

2017年7月31日

各 位

大京グループが取り組む「働き方改革」

「時差出勤の拡充」と「プラチナウイーク[※]」を導入

朝 7時から分単位での出勤を可能とするなど、仕事と家庭の両立を積極支援

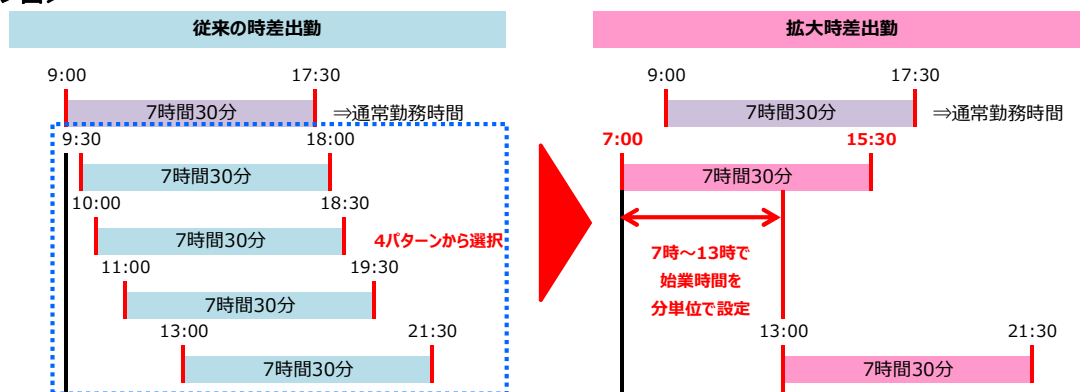
大京グループで不動産管理事業を手掛ける株式会社大京アステージ（本社：東京都渋谷区、社長：山口 陽、以下「大京アステージ」）は、働き方改革の一環として、2017年7月より、「時差出勤の拡充」と「プラチナウイーク[※]」を導入いたしましたので、お知らせいたします。

※大京グループが推奨する年間5日間の年次有給休暇（以下「年休」）取得の他に、連続して5日間の年休取得を推奨するもの

■時差出勤開始時間の拡充（大京アステージ先行導入）

大京グループが導入している時差出勤は、これまで9:30、10:00、11:00、13:00の4パターンからの選択となっていたのですが、社員からは「夕方に保育園や介護サービスのお迎えなどがあるため、早朝に出勤したい」「時差出勤の時間帯を柔軟にしてほしい」などといった要望がありました。そこで、社員の仕事と家庭の両立の観点から、時差出勤開始時間帯を7:00から13:00の間で、自ら希望する時間を事前申請により分単位で指定可能としました。

<イメージ図>



■「プラチナウイーク」の導入（大京アステージ先行導入）

大京グループは、2015年4月より年休5日間の必須取得を目指し、連続休暇を推奨してきました。その結果、5日間の年休取得は定着してきましたが、それ以上の年休取得や連続した取得がしづらい雰囲気があるとの社員の声がありました。そこで、年休5日間の必須取得のほかに、休日をつなげ連続9日間以上の長期休暇とする「プラチナウイーク」を導入し、リフレッシュと仕事のメリハリをつけることによる日常業務の効率アップ、およびワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。「プラチナウイーク」の名称は、ゴールデンウイークやシルバーウイークになぞらえたもので、この導入により社員の年休取得を一層推進します。

大京グループは、昨年10月に中期経営計画を発表しており、社会への貢献と事業規模の拡大を実現するためには、社員が意欲的かつ全力で仕事に取り組める職場環境・組織づくりが重要であると考えています。12月には社長直轄の「職場改革プロジェクト」を立ち上げ、より働きやすい職場環境の改善を実現するために、全社員が「職場の問題や課題の洗い出し」を行い、「課題を解決するために必要な施策」を取り纏めて経営へ提言し、経営がその提言を受け止めて「働き甲斐のある職場」を実現する取り組みを行っています。「時差出勤の拡充」および「プラチナウイーク」は、「職場改革プロジェクト」での社員からの提言により導入したものです。

今後も、「働きやすく、働きがいのある会社」を目指し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推進していきます。

■大京グループが導入する、「働き方」に関する制度

1. 所定休日の設定による、確実な休日取得（2017年度年間所定休日数 127日）
2. 夏期休日（法定外休日）の5日間連続取得推奨（週休日合わせ、9連休以上を推奨）
3. 取得しやすい年休区分の多様化
4. フレッシュアップデー（ノー残業デー）の実施
5. セレクト在宅勤務制度の導入
6. プレミアムフライデーへの取り組み
7. モデルルーム営業職の定休日に3連休を導入

1. 所定休日の設定による、確実な休日取得（2017年度年間所定休日数 127日）

これまで夏期休日や年末年始休日を、年休の利用ではなく「休日」として付与することで、所定休日数を拡大してきました。これにより、2017年度年間所定休日数はグループ共通で127日となっています。会社の所定休日として指定することにより、確実な休日の取得を図ります。

2. 夏期休日（法定外休日）の5日間連続取得推奨（週休日合わせ、9連休以上を推奨）

2006年より、法定外休日である夏期休日（5日間）について、原則連続取得することを推奨しています。またこれまで7月から9月の3ヶ月間で夏期休日を取得することとしていましたが、2017年より6月から9月の4カ月に拡大、さらに夏期休日に年休を併用することを推奨し、社員が家族や友人と過ごす時間を長く持つことを可能としています。

3. 取得しやすい年休区分の多様化

多種多様な目的の年休を設定することで、年休が取得しやすくなるほか、社内でのコミュニケーションのきっかけとなることを目的としています。

- アニバーサリー年休：従業員本人の誕生日、家族の記念日、友人、知人の記念日など
- 家族の行事年休：子どもの入学式、卒業式や運動会、参観日等の家族の行事への参加
- ボランティア年休：ボランティア等の社会活動への参加
- 自己研鑽年休：資格の取得や社外の勉強会など、自己研鑽のための時間に充てる日
- 健康増進年休：健康増進につながる取り組みへの参加（自主健康診断、他）

4. フレッシュアップデー（ノー残業デー）の実施

2006年4月より、フレッシュアップデー（ノー残業デー）を月2日以上実施しており、組織の繁閑などに応じて、週次や指定日で運用しています。

フレッシュアップデーは、終業後の時間を有効活用し、社員が自己研鑽や、家族・友人と過ごす時間等に活用できるよう、各部署にて設定・実施しています。

5. セレクト在宅勤務制度の導入

2016年4月より、育児や介護等、在宅での勤務が必要と認められる従業員に対し、1週間につき（所定労働5日、37.5時間）、最大10時間以内で在宅勤務を認めています。（1所定労働日につき3時間以内、1週につき1日に限り全日の使用が可能です。）

6. プレミアムフライデーへの取り組み

2017年2月24日から始まった「プレミアムフライデー」に大京グループも参加しています。プレミアムフライデー実施日は、年休の他、半日や時間単位年休の取得推奨日としています。また、フレッシュアップデー（ノー残業デー）の実施推奨日とし、原則会議の開催をしないよう努めています。

なお、新築マンションや戸建てのモデルルームなどでは、プレミアムフライデーを利用しお越しになるお客さまをお迎えすることが想定されます。それ以外にも繁忙期と重なる業務など、プレミアムフライデーの実施が難しい部署については、上記実施日を翌月の第2月曜日または拠点ごとに任意の日付に変更し、同様の取り組みを行っています。

7. モデルルーム営業職の定休日に3連休を導入

新築マンションや戸建てをモデルルームで販売する営業職は、土日祝日はお客さまをお迎えするため、平日に休日を取得しています。これまでは法定休日を原則水曜日に、法定外休日を原則火曜日に設定し、月曜日から金曜日にかかる祝日の振替休日をフレックス休日として個人が任意に設定し取得してきました。しかし3連休の取得がしづらかったり、繁忙期は取得ができない状況がありました。そこで2017年4月1日より、新築マンションおよび戸建てを販売するモデルルームの営業職を対象に、毎月原則第2木曜日を法定外休日とし、3連休を導入しました。

■株式会社大京アステージの会社概要

本 社：東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-19-18 オリックス千駄ヶ谷ビル

代 表 者：代表取締役社長 山口 陽

設 立：1969年4月5日

従 業 員 数：合計1,318名（2017年3月31日現在） ※左記のほか、管理員等5,389名

事 業 内 容：マンション管理事業、修繕工事事業、居住者サービス事業

管理受託戸数：426,584戸（2017年3月31日現在）

管理受託組合数：7,576組合（2017年3月31日現在）

ホームページ：<http://www.daikyo-astage.co.jp/>