

2007年4月2日

各 位

株 式 会 社 大 京
執行役グループ広報部長 落合 英治

ゆとりある勤務環境と少子化対策推進を目指し

**「勤務時間短縮」「休日・休暇取得促進」
「仕事と家庭の両立支援制度」を大幅拡充**

大京グループ3社で4月より一斉導入

株式会社大京（本社：東京都渋谷区、代表執行役社長・グループCEO：田代 正明）を中心とする大京グループは、数年来、従業員の処遇に関する人事制度改善に取り組んでまいりましたが、本年4月1日より大幅に制度を改正し、なお一層のゆとりある勤務環境の実現や、少子化対策の推進に取り組むことといたしましたので、お知らせいたします。

記

■制度改正日 2007年4月1日（日）

■改正の理由

従来、不動産業界の中でも、とくに住宅販売に関わる部門は、土・日の勤務、夜間の接客交渉など、その業務特性ゆえに長時間勤務となる傾向にあり、当社グループも例外ではありませんでした。

近年、当社グループは、従業員の意欲・能力向上などを目的に勤務環境の改善に取り組んでおり、時間外労働の削減、取得休日の増加など、すでに一定の成果があがっていることから、なお一層のゆとりある勤務環境の実現を図ることで、従業員とその家族が誇りを持てる職場づくり、働きがいのある職場づくりの推進を目指すものです。

また、少子化が進む中、お客さまの住まいや暮らしを考える企業グループとして、育児など家庭生活と仕事との両立を支援する各種制度を拡充することで、とくに若手従業員、女性従業員が働きやすい環境を整え、モチベーションや働きがいの向上を図ります。

■対象企業

株式会社大京、株式会社大京アステージ（旧大京管理株式会社）、株式会社大京リアルド（旧株式会社大京住宅流通）のグループ3社（従業員・嘱託計 約3,200名）

■おもな内容

1. 所定労働時間の短縮（1日7時間30分へ）
2. 時差出勤制度の拡充
3. 育児・介護による所定労働時間短縮制度の弾力化
4. フレッシュアップデーの運用徹底
5. フレックス休日の取得促進
6. 計画年休制度の導入
7. アニバーサリー年休の導入
8. 育児のための勤務時間配慮措置の期限延長
9. 産前産後休業の有給化
10. 子の看護休暇の有給化
11. 出産祝金の増額

勤務時間の短縮施策

休日・休暇の取得促進施策

育児・看護に関わる支援施策

■制度拡充の概要

◀ 勤務時間の短縮施策 ▶

1. 所定労働時間の短縮

所定労働時間を現在の8時間（9時～18時）から7時間30分（9時～17時30分）に短縮。
これにより年間所定労働時間は1,800時間弱となり、約120時間の短縮となります。

※ 大京リアルドの土日出勤型勤務の場合は（10時～19時）を（10時～18時30分）に短縮。

※ 一般職のみ現行通り（9時～17時の7時間勤務）。

2. 時差出勤制度の拡充

従来の時差出勤（始業時間により3種類。最大4時間の時差）を、より弾力的な運用を目的に、5種類に拡充します。

3. 育児・介護による所定労働時間短縮制度の弾力化

従来より、最大2時間の所定労働時間短縮（1時間単位）を認めておりますが、30分単位の運用を可能とします。保育園や介護施設の状況等に合わせた制度利用が可能となります。

4. フレッシュアップデーの運用徹底

従来より、月2回の実施を推奨してきたフレッシュアップデー（部・支店単位で設定・実施するノー残業デー）の実効を高めるため、運用を徹底します。

◀ 休日・休暇の取得促進施策 ▶

5. フレックス休日の取得促進

従来より、組織の状況に合わせた柔軟な休日取得を促進する目的で、土・日出勤型勤務にはフレックス休日（年間12日）を設定しておりますが、取得促進のために四半期ごとに3日の取得を義務付ける運用とします。

6. 計画年休制度の導入

各従業員が保有する年次有給休暇の一部について、労使協定で取得対象日を定めて強制的に取得させることで取得を促進する計画年休制度を、大京管理（現大京アステージ）において実施していましたが、他2社にも導入し、年間3日間の取得を義務付けます。

7. アニバーサリー年休の導入

従業員本人や家族の誕生日、記念日、子供の運動会・参観日などに、各従業員が保有する年次有給休暇を利用するアニバーサリー年休（年間3日）を導入し、年次有給休暇の取得促進を図ります。

◀ 育児・看護に関わる支援施策 ▶

8. 育児のための勤務時間配慮措置の期限延長

育児のための勤務時間配慮措置（所定労働時間の短縮、時間外労働・休日労働・深夜勤務の免除など）の運用については、従来より、法令上の義務を上回る「小学校入学の始期に達するまで」の期間としておりましたが、この適用可能期間を、「中学校入学の始期に達するまで」に大幅に延長します。

9. 産前産後休業の有給化

産前産後休業（産前6週間・産後8週間）については従来は無給でしたが、これを有給とすることで、出産に伴う経済的な負担を大きく軽減します。

10. 子の看護休暇の有給化

小学校就学前の子を養育する従業員が、子の看護（負傷・疾病）のために取得できる子の看護休暇（年間5日間以内）については従来は無給でしたが、これを有給とすることで、看護に伴う経済的な負担を軽減します。

11. 出産祝金の増額

従来のお産祝金は1児につき5万円でしたが、2人目は10万円、3人目は15万円、4人目は20万円、以降1人ごとに5万円増額とし、複数の子を持つことを経済的に支援します。

（参考）勤務・就業関連データ（大京、旧大京管理、旧大京住宅流通の3社計）

2007年3月1日現在

	男性	女性	合計	備考
従業員数	2,543名	700名	3,243名	
内訳 総合職	2,409名	300名	2,709名	
地域総合職	105名	333名	438名	
その他	29名	67名	96名	技能職・一般職など
平均年齢	39.3歳	33.2歳	38.0歳	
平均勤続年数	10.8年	7.0年	9.9年	中途採用者を含む

	2005年度	2006年度 (見通し)	2007年度 (計画)	備考
年間所定労働時間	1,912時間	1,912時間	1,792.5時間	2007年度は土日出勤型勤務の例
年間所定休日数	126日	126日	126日	
フレックス休日平均消化率	76%	約70%	—	土日出勤型勤務のみ設定
積立保存休暇の利用者	—	23名	—	2006年度より導入
産休利用者	17名	16名	—	初回申請者のみ
育児休業利用者	20名	17名	—	初回申請者のみ
介護休業または子の看護休暇利用者	3名	6名	—	
育児または介護による勤務時間短縮制度利用者	19名	24名	—	

大京グループでは、これまでも、マンションギャラリー（販売事務所）の定休日設定（2004年11月）、積立保存休暇制度の導入（時効消滅する年次有給休暇を積み立てておき、傷病の療養や家族の介護などによる長期休業に充当できる制度：2006年4月）、夏期の長期連休化（夏期休日を5日間とし、前後の休日と併せて9連休とする施策：2006年度）、長時間労働者への面接指導の義務化（2006年10月）など種々の取り組みにより、時間外労働の短縮や休日・休暇取得の促進を図ってまいりました。

今回の制度拡充により、従来以上にゆとりがあり、仕事と家庭の両立が可能な勤務環境を目指し、働きがいや魅力のある職場づくりを推進することで従業員のモチベーションを高め、企業価値の一層の向上に結びつける方針です。

以上

◆ このニュースリリースに関するお問い合わせ先 ◆

株式会社大京 グループ広報部広報室（担当：奥山、田川） 03-3475-3802