

2020年4月28日

小田急不動産株式会社

〒151-0061

東京都渋谷区初台 1-47-1

小田急西新宿ビル

www.odakyu-fudosan.co.jp/

病気やケガで働けなくなっても安心！
小田急不動産の新しい福利厚生制度
オーアールイー リリーフ
長期収入サポート制度(ORE RELIEF 60)を導入
—従業員が安心して働ける環境を整え、健康経営を推進します—

小田急不動産株式会社（本社：東京都渋谷区 社長：金子 一郎）は、2020年4月1日（水）より新たに福利厚生制度の一つとして、「長期収入サポート制度^{*1}（ORE RELIEF 60）」を導入しましたのでお知らせします。

当社ではこれまで、5日間連続休暇制度（HOLIDAY 5^{ホリデーファイブ}）^{*2}、有給休暇の分割利用制度（最小30分）および自らのキャリアプランを柔軟に設計できるFA制度^{*3}などさまざまな制度を導入し、従業員がいきいきと働きやすい環境を整備してきました。

今後も従業員が安心して活躍できる職場づくりを通して健康経営を推進し、企業の社会的責任を果たすことにより、ステークホルダーから選ばれる会社を目指します。

1 導入の背景

働き方改革や健康経営の必要性が高まり続ける昨今において、予期せぬ事由により働けなくなってしまう従業員への補償は、休務期間中の1年6ヶ月と短く、それ以降は会社としてサポートすることが難しい状況にありました。また、就労不能となる理由も、病気やケガなどの個人加入の保険で補いやすいものだけではなく、親族の介護やメンタルの不調など、従業員一人では解決困難な事由が増加していることが社会的な問題となっています。

そこで、当社では福利厚生の一環として本制度（ORE RELIEF 60）を導入し、従業員が予期せぬ病気やケガ等で就労が困難になってしまった場合に、最長60歳まで給与の一定額を補償することで、経済的なサポートによる不安軽減のほか、長期的なキャリアプランが描きやすくなるようなセーフティネットを用意することとしました。



<社内部活動（ランニング部）>

当社では幅広い世代が活躍しています。

^{*1}長期収入サポート制度は、団体長期障害所得補償保険（Group Long Term Disability、通称GLTD）のことを指し、20世紀初頭、アメリカから普及した保険で、日本では1994年に販売が始まりました。現在日本では上場企業を中心に導入が進んでいます。

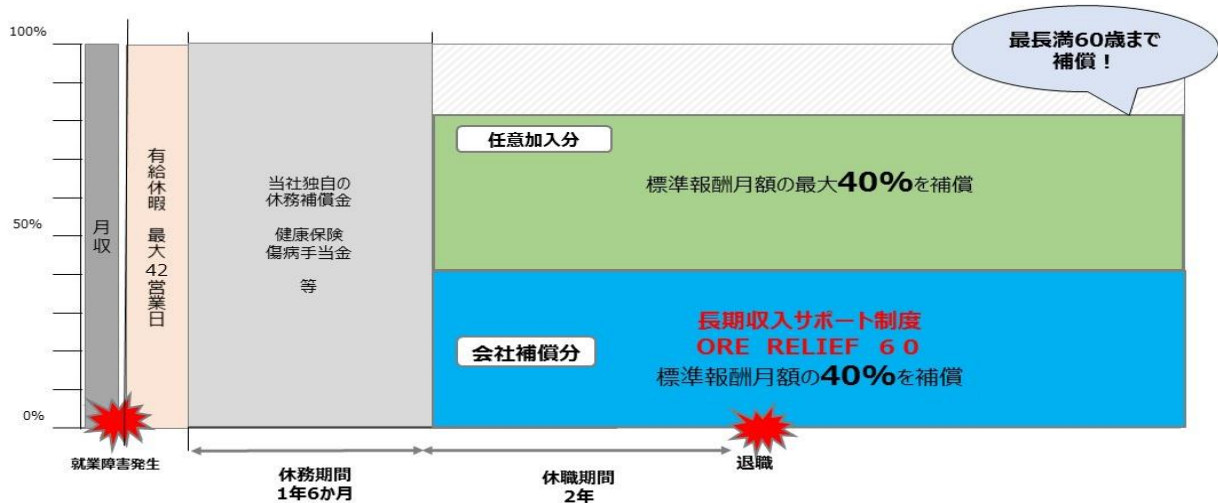
^{*2}HOLIDAY 5は当社独自の休暇制度で、1年に一度最大で連続5日間の休日を取得することができます。

^{*3}FA制度は、異動の希望を人事グループへ直接申告でき、従業員それぞれが望むキャリアを叶える制度です。

2 制度の概要

従業員が病気やケガ、メンタルの不調などを理由に就業が困難となり、健康保険組合および当社から支払われる公的な傷病手当金・休務補償金の支給期間が終了した月から、標準報酬月額額の40%を会社が負担し、従業員へ支給します。就業不能状態が続き、傷病を理由に収入が大幅に減額した際や退職に至った場合も最長60歳まで支給が継続されます。

さらに、従業員が補償率を最大80%まで任意で引き上げられるため、一人ひとりの状況に合わせたフレキシブルな制度設計が可能となります。



3 担当者の声



人事担当になってからさまざまな施策や制度を導入してきましたが、ここまで「従業員ファースト」な仕組みは無かったと思います。

この制度により、従業員が就労の難しい状況になっても、家族を守り、自分らしい人生を歩むサポートができるので、より安心して働き続けられる環境づくりに貢献できたと考えています。

あさみずけいと
浅水恵太（人事総務部 人事グループ）

2012年入社。新人時代からリテール営業に従事、3年間で数十件の成約を実現し、数多くのお客さまのライフステージ的一幕に立ち会った。

2015年より現職。