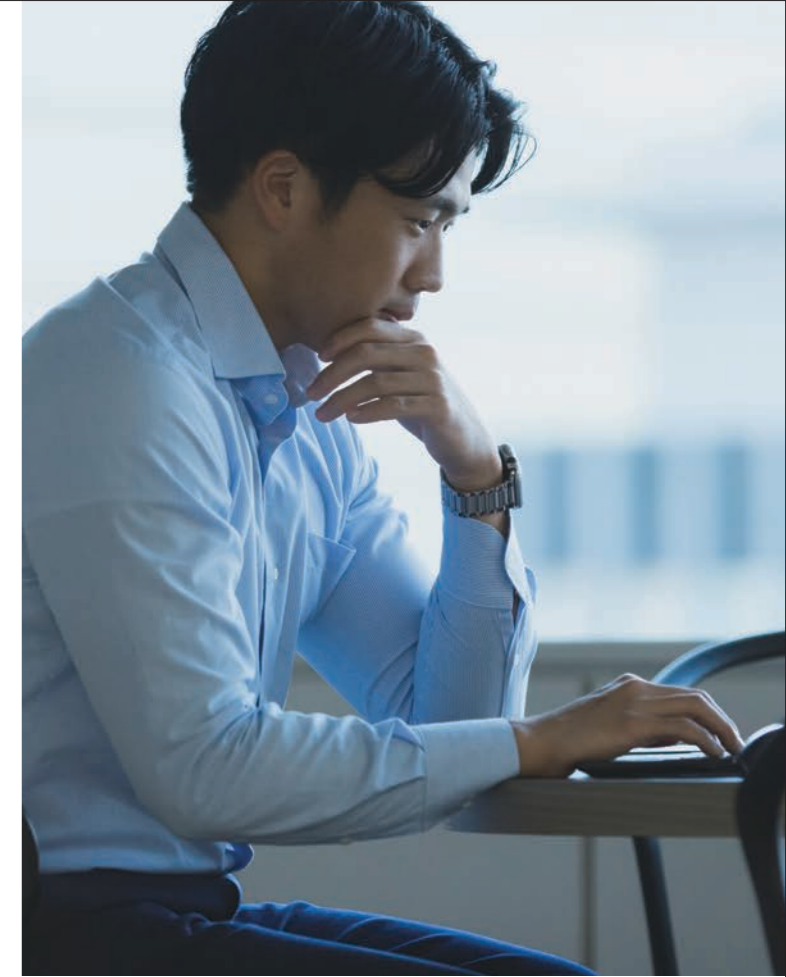
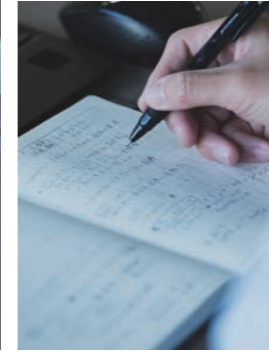


*How do you work at TC?*

働きやすさ  
と、働きがい。  
どっちも  
満たせる秘密とは？

*Why are the people  
at TC shining?*



Our way of working Tokyo Century

21

東京センチュリーってどんな会社だろう？

どうして、みんながいきいきしているんだろう？

その秘密は、

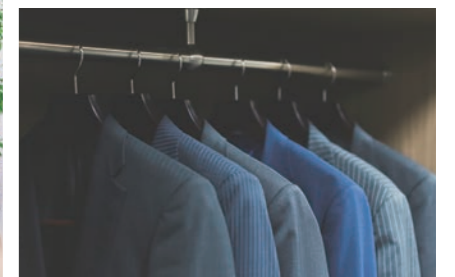
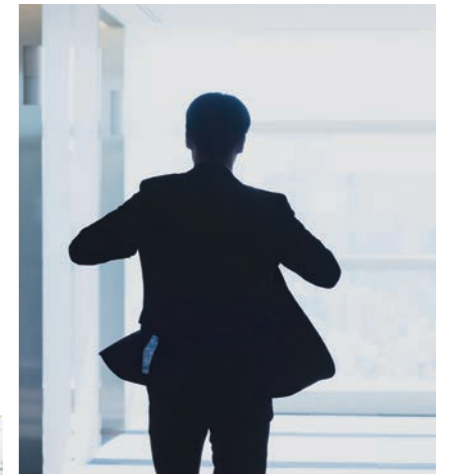
働きやすい環境や制度がいろいろあって

それを上手に使う人、使える空気に満ちているから。

だから、力も発揮できるし

もっている以上の力が湧いてくる。

働きがい、頑張りがいがあるって、楽しいんです。



## 東京センチュリーで働く

### って何が魅力なの？

馬場社長とダイバーシティ推進室長が東京センチュリーの働きやすさや働きがい、会社と従業員の理想的な関係などダイバーシティを語ります。



代表取締役社長

### 馬場高一

2014年入社。2018年取締役専務執行役員経営企画部門長、サステナビリティ委員会委員長として当社サステナビリティ経営の推進役も経験。2022年4月より現職。

ないこと」といったメッセージを発信しています。実際、従業員の間でもお互いの意見や新しい挑戦を尊重し合う場面は多く、この社風が築かれていることを感じます。

**馬場** スローガンには、3つの想いが込められているんです。1つ目は「お客様の挑戦」をサポートすること。2つ目は「社員の挑戦」を後押しする、という意味です。その2つが実現されれば、結果として「会社としての挑戦」も進んでいきます。2023年度スタートの中期経営計画のテーマは「自らを変革し、変化を創造する」。会社がトランスフォーメーション（変化・変革）するだけでなく、仕事を通じて個々もトランスフォーメーションし、成長する喜びを味わってほしいですね。

**加藤** はい。私個人としても、そう思います。近年、当社の事業の幅はどんどん拡大しています。変化が加速するなかでこの先も成長し続けていかなければなりません。新しい試みに果敢にチャレンジし、失敗してもへこたれないマインド

人事部  
ダイバーシティ推進室長

### 加藤千佳

2006年入社。医療福祉営業部の営業を経て、環境インフラ事業分野に異動。プロジェクトファイナンスなどを担当し、2023年4月より現職。

を持った方なら、一緒にモチベーション高く働けそうですね。

**馬場** 当社では会社に対する従業員の意識調査を実施しており、従業員の声を大事にする制度や文化があります。これからもこの点は大事にしたいですね。明日何が起こるか、予測できない世の中です。「今日の真実は明日の真実にあらず」を肝に銘じ、「変化に対応するのではなく、変化を創造する会社になっていこう」と日頃から唱えています。

### 大切なのは「他者を感じる力」 凸凹の化学反応から新しい価値創造を

**加藤** ダイバーシティという点について、社長はどうお考えですか？

**馬場** 東京センチュリーの事業は幅広く、お客様のニーズは多様です。それらにお応えし、会社が持続的に成長していくためには多様性の確保が不可

欠。だからこそ、多彩な能力や個性をもつ社員が、柔軟な発想と行動力を発揮できるフラットな組織風土を目指しています。2015年に人事部内にダイバーシティ推進室を設置して以来、独自の「ダイバーシティ基本方針」に基づいてさまざまな施策に取り組んできました。

**加藤** 現在、ダイバーシティ推進室では「企業風土の醸成」、「多様な人材の活躍推進」、「キャリア形成と能力開発の支援」（「家庭と仕事の」両立支援の充実）の基本方針4項目において、施策をおこなっています。ダイバーシティへの理解を深めてもらうための研修をはじめ、各種階層別研修やキャリアデザイン研修、定量的な目標に向けた女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの向上促進など、取り組みは多岐にわたります。

**馬場** ジェンダーや年齢、人種、民族性の間に生じるギャップを乗り越え、多様性を認め合うためには「他者を感じる力」が非常に大事だと、私は考えています。意見や考え方の違いはあって当たり前。不一致が生じた際に頭ごなしに否定したり、無理に丸く収めようとしたりするのではなく、相手はなぜそう考えるのか、どのような事情や背景があるのか、きちんと思いを巡らせてほしい。凸凹から生まれる化学反応を高次元に集約できれば、そこに新しい価値が創造され、会社が活性化します。相手をリスペクトする気持ちを、常に忘れないようにしていきたいですね。

### 男性育休取得率100%を維持 会社と従業員は対等な関係です

**加藤** さまざまな活動が実を結び、年々、多様な働き方を受容する雰囲気が高まっています。2017年度から男性育休取得率100%を6年連続で維持。時間休や時差勤務といった制度利用、夏期の定時退社などで、男性が子どもの送り迎えをしたり、学校行事へ参加したりする光景が違和感なく受け止められています。女性管理職や外国籍社員も増え、いろいろな価値観に触れられるのが楽しいです。

**馬場** 先輩社員、経営層と若手がざっばらんに意見交換できる社内交流会「TC-Mee+（ティーシー・ミーラス）」や「ファミリーデー」の開催も、安心して働ける風土を育むうえで非常に大切です。ファミリーデーの開催後、子どもたちから私の似顔絵付きの手紙がたくさん届けられ、大変感動しました。私も時間が許す限り、若手の研修に顔を出すなどして、生の声を聞く機会を増やしています。

**加藤** 社長がフランクに対話してくださるので、若手社員も臆することなく意見を表明できています。

**馬場** 会社と従業員が対等な関係を保てる風土が理想です。壁を取り払って深い信頼関係を築きながら、全従業員が幸せを感じられWell-beingにつながる会社にしていきたいですね。



CEO'S TOPICS

### ただいま中国語を勉強中 異文化に触れ、人生が豊かに

プライベートで約10年間、中国語を学んでいます。異文化に触れると、このような考え方をするのか、こういうところは私たちと一緒に、など多くの発見があります。異なる価値観を知り、視野が広がっていくのが非常に楽しい。教材として出会った朱自清著「父の背中（原題：背影）」の散文は特に好きです。

# Life Story

## 素の自分のまま

## 全力で働けるって楽しい

### 0/ 法人営業第二部 大澤あゆ美さんの場合



### 一生懸命な姿を見ていてくれる人がいる

私は仕事とプライベートの境界線があまりなく、会社でもかなりオープンに喜怒哀楽を出しながら働いています。上司と仕事以外の話もよくしますし、楽しそう!と思えば休日に先輩たちとも遊びます。野球部のマネージャーもやっています。

学生時代、働くからには自立できる収入がほしいという思いが漠然とありました。経済学部だったこともあり、就職活動は金融一本。とはいえ、その他大勢の中の1人になりたくないという気持ちが強く、採用人

数が比較的少ない企業に絞りました。そんな私に東京センチュリーはとて合っていたと思います。就職活動のゴールは自分に合う会社に出会うことだと思います。

入社して配属されたのはリース営業部門で、当時まだ女性が少なかった営業の最前線で働き始めました。壁にぶつかったのは3~4年目。新規提案をして結実させていくべき立場になったものの、求められていることになかなか応えられず、しんどい時期が続きました。でも、熱くてやさしい上司や先輩たちが、私がどうしたいのかを丁寧に聞いてくれ、常にコミュニケーションを取りながら助けてくれました。結果だけで

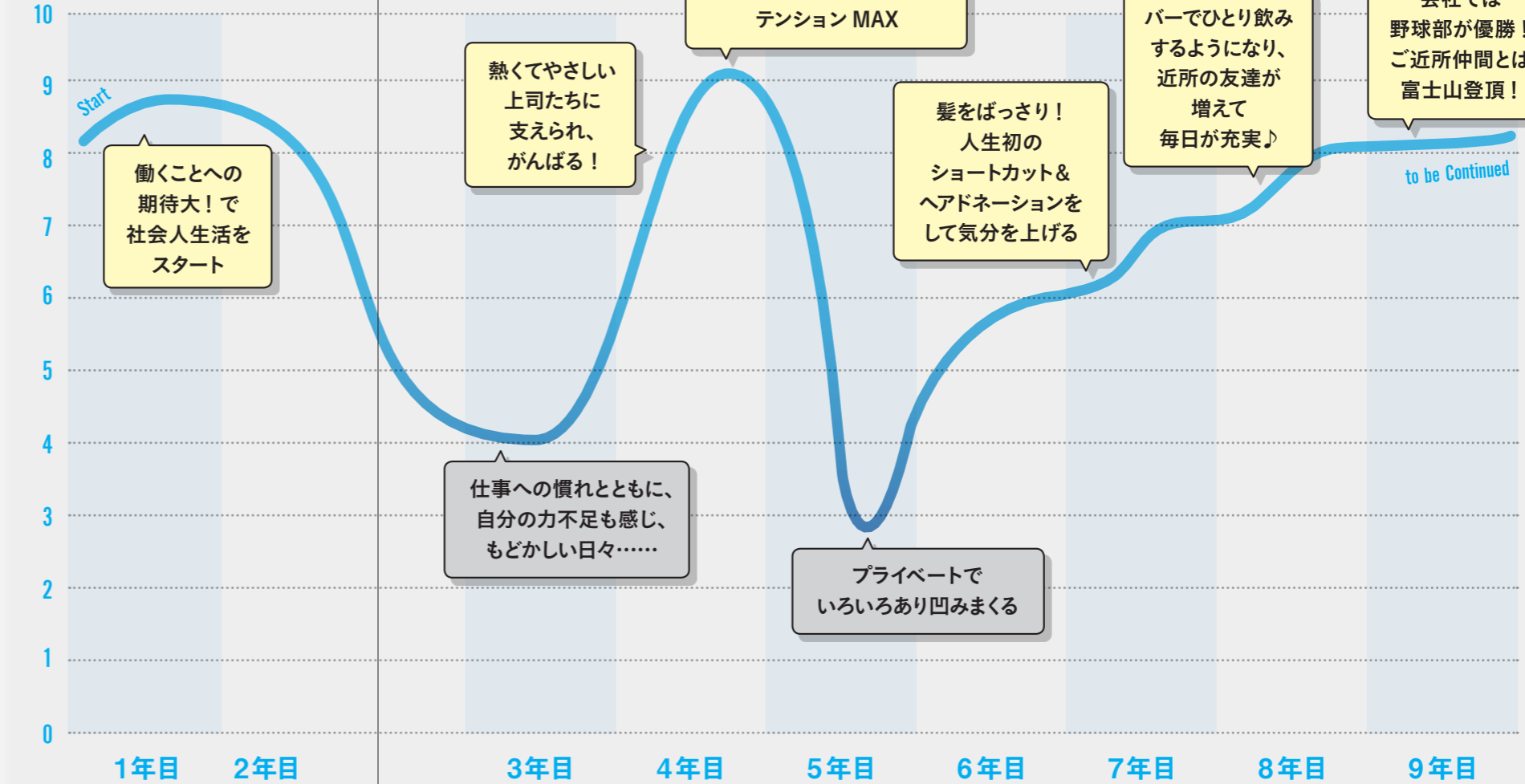


東京センチュリーの野球部は優勝経験もある強豪チーム。リース事業協会の軟式野球大会2023でも優勝!部活動はサッカー、テニス、釣り、山の会なども。部活動を通じて、部署や年次を越え人脈が広がるのも魅力です。



コロナが明け、ひとりでふと立ち寄った近所のバーで知り合った同世代の友達とは、みんなで南の島へ旅するほどの仲良しに。仕事もバラバラで、その時、予定や気分の合う人だけが気ままに集まる、大人の気軽さが心地いいんです。

# Biorhythm



なく、一生懸命な姿を評価してくれたことも嬉しかったです。

6年目からは法人営業部門へ。部署が変わるとまるで別会社に転職したかのように文化が違い、東京センチュリーの事業の幅広さを実感しました。現在は出向先に席を置き、またさらに違った景色のなかで仕事ができています。

### 支え合う大きなファミリー

私は今独身で時間が自由に使えることもあり、つい仕事をし過ぎてしまうところがあります。仕事は1人でやるものではなく、チーム戦です。誰

にでも浮き沈みがあれば、思いがけないことも起こります。持ちつ持たれつ、お互いさま。先日は、大好きな祖母が大きな手術をすることになり塞ぎ込んでいたら「行けるならばすぐに病院に行ったほうがいい」と上司たちが送り出してくれました。東京センチュリーはひとつのファミリーのように、支え合いながら働ける会社です。

ここ数年はライフも充実しています。家賃補助制度をフル活用して好きな街に住んでいるのですが、近所のバーでひとり飲みしたことをきっかけに、ご近所友達の輪が広がりました。仕事とは全く違う世界の人間関係が今、とっても楽しいです!

# Life Story

## ストレスフリーな職場です

## いずれは祖国とビジネスを！

02 グローバル営業第一部  
テト アウン シャインさんの場合



### 英語力を活かして 環境系プロジェクトを担当

私はミャンマーのヤンゴン出身です。中学生の頃に3年ほど日本に留学し、高校は地元で進学。その後、来日して九州の大学で学び、そのまま日本で就職活動をしました。業界はとくに絞らず、とにかく英語を活かしてグローバルな仕事ができる会社を探しました。その願いが叶い、現在は国際営業部門のアジア担当として、環境商材を扱う仕事をしています。

じつは就職活動の途中、内々定くらいの段階で「本社を見学したい！」をお願いをしたところ快諾してくれ、国際営業部門の現場の方の話をその場で詳しく聞かせてもらうことができました。東京センチュリーは、そういう一学生のアクションも受け止めてくれる会社です。

私は学生時代にアルバイトをしたことがなかったため、働くこと自体が入社して初めてでした。そのせいもあって1年目は「働いて大変」と思いました(笑)。ビジネス文書は大学のレポートとは違いますし、敬語やビジネスメールも難しく、間違いがないか先輩に一言一句チェックしてもらいながら、仕事を覚えてきました。2年目には海外出張も経験。

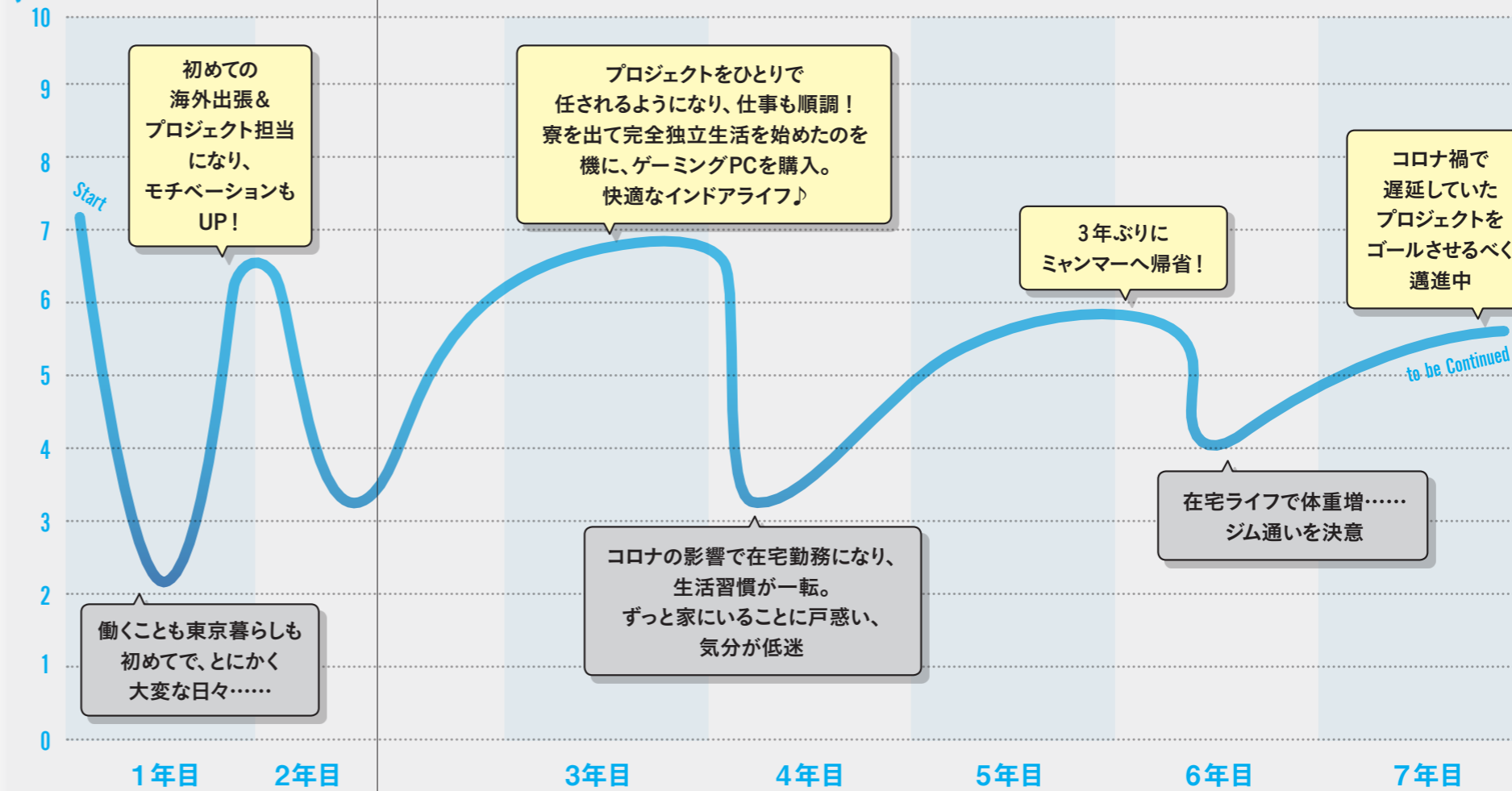


年末年始はクリスマスに合わせてミャンマーへ帰省するのが毎年の恒例。コロナの影響で2020年から3年間はそれが叶いませんでしたが、23-24年は久しぶりに家族揃って過ごすことができました！



趣味はゲーム！完全なインドア派で、休みの日はゲーム三昧です。寮を出たのを機に、ゲーム専用PCやヘッドセットなども揃えました。が、どんどん機材が進化するため、あっという間に旧モデルになってしまうんです。

# Biorhythm



3年目にはプロジェクトも任されるようになり、今では、世界規模でCO2削減を目指す二国間クレジット(JCM)のプロジェクトなどを複数担当。ひとつずつ仕事をゴールさせていく達成感もあり、イメージ通りにキャリアを重ねることができています。

### 自分の心と体の健康を大切にしながら

私はオンとオフを完全に切り替えたいタイプで、仕事も大事ですが、優先すべきは自分の心身の健康だと思っています。東京センチュリー

は、望んだキャリアも実現できるし、休みもしっかり取れるので私にはぴったり。大好きなゲームをたっぷりやりながら、快適なライフワークバランスを保っています。15分単位で最大2時間ずらせる時差勤務なども便利です。心の健康のためにはストレスを溜めないことが大切ですが、東京センチュリーはみんなが優しくて、私にとってはまさにストレスフリーな会社。同期も仲が良く、一緒にいてとても居心地がいいです。年次を問わず外国籍社員で集まることもあり、楽しいです。

日本を拠点に働き続けながら、いずれはミャンマーに新しい市場を開拓し、母国とのビジネスを展開していくのが夢です。

## だれもが

## 新規事業に挑戦できます

03 経営企画部  
 溪本弘樹さんの場合



### 4ヶ月の育児休業は 仕事人生のいいリセットに

「ワークorライフ」ではなく、ワークもライフも楽しみたい。運とタイミングを逃さずに人生を楽しみたい、と思っています。

家では二児の父です。第二子の誕生に合わせて4ヶ月の育児休業を取りました。おかげで、可愛い時期にたっぷり一緒に過ごせました。同時に、昼も夜も眠れない育児の大変さも身に染みてわかりました。改めて「働きたい」という思いが強まり、仕事人生のいいリセットにもなりました。

会社では「チョウザメの人」と呼ばれています(笑)。「TC Biz Challenge」という、新規事業提案制度で僕らの計画が採択され、魚の養殖と無農薬野菜の水耕栽培を組み合わせた循環型複合養殖システム(アクアポニックス)を使ったビジネスに挑戦したからです。会社の事業として本格化するかの否か、1年試運転しながら検証。結果的に事業化は見送ることになりましたが、会社員とは思えぬ貴重な経験ができました。オフィスで働いていたそれまでとは別世界で、毎日ビニールハウスに通い、野菜を作って出荷。営業先は近隣のスーパーやレストラン。事業計画を全て自分たちで考え決断していく日々。会社に所



「TC Biz Challenge」で多数のエントリーから選ばれた、アクアポニックスの新規事業計画。用地探しやビニールハウスづくりなど、まさに0→1の挑戦でした。社長も様子を見にきてくれるなど、経営層と関わる機会も増えました。



上司たちの後押しもあり、第二子の誕生を機に4ヶ月の育児休業を取得。子育ての喜びも大変さも存分に体験できました。妻も「休めて助かる」と喜んでいました。上の子の学校の行事にも参加できるなど、家族の時間を満喫!

第二子、誕生  
 4ヶ月の  
 育児休業を取り  
 子育てに全力!

# Biorhythm



属しながら、これほど自由にベンチャー企業のような挑戦ができるなんて、なかなかありません。

学生時代の友人たちからも「うちの会社ではあり得ない」「いいチャンスもらったね」と言われ、東京センチュリーを誇らしく思いました。

### 他社で働く友人たちがうらやむ 充実の制度

いろんな制度があるのも、東京センチュリーの魅力だと思います。ホテルの割引など幅広いサポートを自由に利用できる福利厚生制度「カ

フェテリアプラン」も嬉しいです。「ババママランチコミュニティ」という社内交流会では子育て中の父親が集まったり、「360度評価」では部下たちが部長・次長層を評価したり、風通しもいいです。健康への配慮も手厚いですし、夏は節電も兼ねてみんなで「毎日定時退社」を目指します。みんなの人柄の良さも魅力ですね。

これからも新しいことに挑戦し続けていきたいと思っています。いずれチャンスとタイミングが合えば家族で海外赴任するのもアリかなと、世界へ目が向くようにもなりました。チャレンジできる場所も働きやすい環境も揃っているってホントありがたいです!

# Life Story

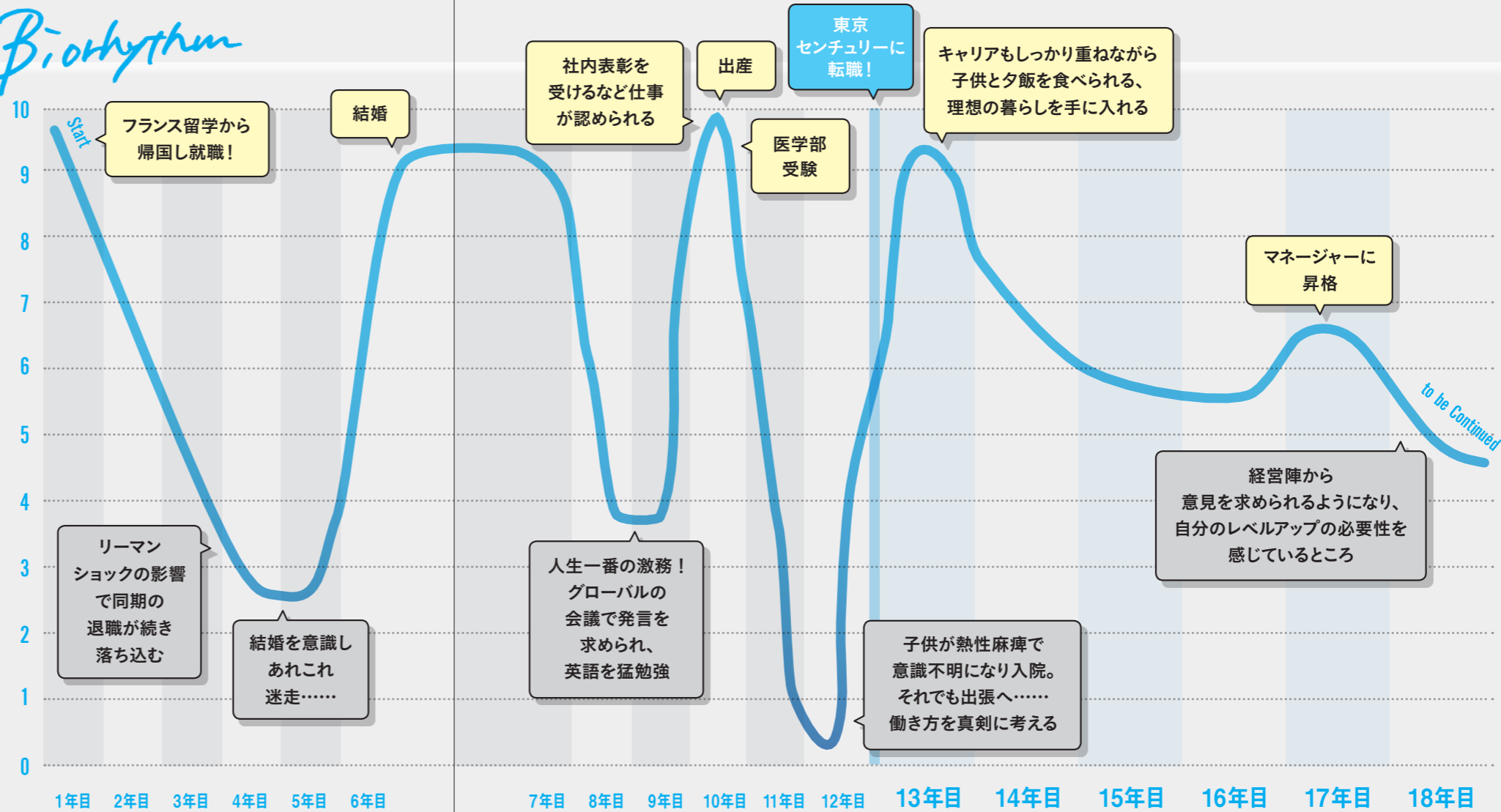
## 働きたい!も、家族の時間優先!も

### それぞれのバランスで

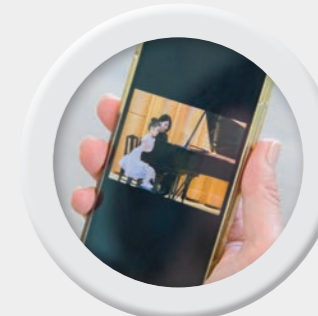
04 法務部  
小濱えりかさんの場合



# Biorhythm



「ファミリーデー」は社員の子供や家族を会社に招く、年に1度のイベント。うちの子供は秋葉原の本社ビルに大興奮。社長との名刺交換も体験しました。「大人になったら東京センチュリーに入りたい」と言っています(笑)。



子供と一緒にピアノを習い始め、発表会で連弾をしました。これまでも気分転換で音楽学やワインを、仕事で必要性を感じて英会話やMBAの勉強もしてきました。産休中は医学部を受験。これからコーチングを学ぶ予定です。

### 一人ひとりの、その時々「こう働きたい」が尊重されます

中途入社で入った私から見た東京センチュリーの第一印象は「会社としてしっかりしていて、いい人が多い。若い人も年長者も年齢や個別の事情関係無くみんないきいきと仕事ができる環境でスゴイ!」でした。6年以上働いてみて、本当の意味でワークとライフのいいバランスが取れ、安心して働けることをありがたく思っています。

そもそも転職を考えたきっかけは、育児と仕事の両立でした。前職

も同僚たちに恵まれ、やりがいがありました。でも、子供が入院しても出張せざるをえない環境や、その一方で育児明けに仕事のレベルを下げる提案をされたことに違和感が拭えませんでした。「プライベートと仕事の両立」と一言でいっても、望むバランスやスタイルはそれぞれ違います。仕事をセーブしたいか、もっとやりたいかは時と場合と人によりけりだと思います。

東京センチュリーは一人ひとりのその時々「こういう働き方をしたい」を汲んでくれます。私は、しっかり働きたいし、晩ごはんは子供と一緒に食べたい。子供のやりたいことも応援したい。だから、週4日

はフルタイム出社でなるべく残業はせず、週1日は子供の習い事送迎のために在宅勤務、という働き方をしています。学校行事の際は時間休を活用しています。育児中の社員だけが特別なわけではなく、例えば有給休暇は、通院、旅行、スポーツ観戦など、誰もが自分が必要なときに気兼ねなく取れます。

### 会社と一緒に自分も進化できる

私は大学卒業後フランス留学を経て、ずっと法務部で働いています。前職では、労務問題や海外投資案件などに携わってきました。

東京センチュリーは、国内リース事業、オートモビリティ事業、スペシャルティ事業、国際事業、環境インフラ事業と、幅広い分野の業務に携われることが醍醐味。会社の進化に合わせて私も進化し続けたいと思います。社内には資格取得や勉強に励む人も多く、いい刺激をもらっています。

ファミリーデーで会社に来た時、子供が「働いているママ、カッコいい!」と言ってくれました(笑)。育児との両立は大変なこともありますが、制約があるからこそ楽しめるゲームのように、仕事人生も楽しんでいきたいと思っています。

会社は同じでも、描く未来は人それぞれ

# What dreams do you have?

## 私といえば〇〇 という武器を持つ

拔きでた武器をひとつ持つことで、  
自信が生まれ、さまざまなことに  
挑戦しやすくなると思うから

横浜支店  
桜井裕介さん



## 携わった事業やサービスが 世の中に浸透し、 会社の根幹ビジネスに!

モビリティ領域における  
新規事業創出が私のミッションです

次世代オートモビリティ部  
小池 椋さん



## ファイナンスの プロフェッショナルになる

多様な事業でファイナンスの  
知識を活かしていきたいです

グローバル営業第二部  
八木澤隆之さん



## 何事にも対応できる オールラウンダーになりたいです

営業と管理の両方を担う専門的な部署。  
両方の仕事を経験する中で、どんな仕事にも対応できる  
オールラウンダーになりたいと思いました

環境インフラ第二部  
佐藤 淳子さん



Business

Private

## 子供たちが大人になっても 仲が良く、気軽にお酒を 飲みに行ける家族でありたい

手触りのある楽しい生活が  
続いてほしいと思っています

不動産ファイナンス第二部  
勝山 竜太さん



## 北アルプス登山に挑む!

健康のための体力向上!と、  
粘り強さを磨きたい!から

経理部  
山本実侑さん



## アフリカの サファリに行く!

リアル「ライオンキング」の世界を体感したいから。  
ラクダやキリンなど  
サバンナに生息する動物が好きなんです

ストラクチャード・ファイナンス部  
荒井美来さん



## 日本で勉強する留学生の ホストファミリーをしたい

海外生活中にお世話になった  
恩返しをしたいと思っています

情報機器第二部  
鈴木梨恵さん



## 頼る人ではなく、 頼られる人になろう

会議での部長の何気ない一言でしたが、  
自分にとっては「勤め人の指針」として刻まれました。

事務作業の根本的な見直しに取り組んだ際、  
こう評価してもらい嬉しかったです。

あなたは、ものごとを  
フラットな目で見られる

## 明るく、楽しく、元気よく

一見ありきたりですが、非常に的を射ているな、と。  
この言葉を胸に日々過ごしています。

子育ての経験も  
立派なノウハウ

子供のことで  
急な休みを  
取ることが多かった時、  
とても励みになりました。

## 名言集

東京センチュリー

こんな言葉に出会えるから、  
仕事っておもしろい。

とある業務に対応した後、  
部長に言われた一言です。

# いいじゃん!

この業務、  
向いているのでは?

異動して、手探りながら  
必死でやってきた様子を  
見てくれた上司からの言葉。  
頑張りが認められた気がしました。

## 与信で泣くな、 レートで泣け

取引可能なお客様かではなく、悔しがるべきは競合先との  
レート競争だと、案件相談の際に気が付かされました。

育休から復帰し、オンもオフも不安だらけの毎日。  
新しい部署での新しい仕事。周りに迷惑をかけていないか、  
新人でもないのにわからないことだらけでどうしてよいのか、  
毎日悩んでいた私に先輩がかけた言葉です。

## 大きく変わるから 「大変」なんだ!!

学生から社会人へと環境が大きく変化し、  
仕事に取り組む姿勢や私生活に至るまで自身が  
大きく変わる必要に迫られ、もがいていた際にかけられた言葉です。  
そうか大変で当然だ!と妙に納得したことを覚えています。

もつと自信を持って、  
思うように  
仕事を進めて  
いいんだよ

大型案件の最終局面において、  
条件提示の選択を迫られた際に  
言われました。

# 君に任せる



## 働きやすさと働きがいをお押しする制度

たくさんあります

*in-Company System*

### 働きやすい！を支える制度

#### ○時差勤務制度

勤務時間を15分単位で最大2時間、前後にずらすことができます。

#### ○時間休制度

フレキシブルに1時間単位で年間最大40時間分休みを取れます。

#### ○年次有給休暇

年間最大20日間休むことができ、取得率は毎年70%を超えています。

#### ○アニバーサリー休暇

誕生日または結婚記念日のどちらか1日、毎年休暇を取得できる制度です。

#### ○ボランティア休暇

各種ボランティア活動をする際に年間最大6日間取れる特別休暇制度です。

#### ○リフレッシュ休暇

勤続満15年で休暇5日 & 助成金10万円、満25年で休暇10日 & 助成金15万円を受け取れます。

#### ○在宅勤務

部署や業務内容に合わせて週に1日～の在宅勤務が可能です。

#### ○定期健康診断&ストレスチェック

「健康経営基本方針」を制定し、従業員の心身の健康維持にも力を注いでいます。定期健康診断受診率、ストレスチェック受検率ともに100%です。35歳以上は人間ドックを導入し、充実した検査項目を用意しています。

#### ○健康相談窓口

回数制限なく、産業医、産業保健師、その他専門家に心身の悩みを相談できます。

#### ○各種 出産サポート

必要な日数分取れる「健康診査通院休暇」、産前6週間・産後8週間の「産前産後休業」のほか、出産前後のパートナーを支える「配偶者出産特別休暇」も。

#### ○各種 育児サポート

満2歳半までの「育児休業」、4週間の「出生育児休業(産後パパ育休)」をはじめ、「看護休暇」「短時間勤務」「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」「時間外勤務免除」などで育児をサポートします。

#### ○各種 介護サポート

家族に介護が必要になった際には「介護休暇」「介護休業」「短時間勤務」「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」「時間外勤務免除」でサポートします。

#### ○ファミリーデー

家族の小学生を職場に招待。さまざまな体験ができる年に1度のイベントです。

#### ○パパママランチコミュニティ

昼休みを利用して、子育て中の男女従業員が意見交換をする交流会です。

#### ○クラブ活動

部署や年次を超え共通の趣味で集まり交流する会社公認のクラブ活動。野球、テニス、サッカー、釣り、山の会が活動中です。

#### ○コンプライアンス相談窓口

コンプライアンス問題に関する違反行為を知ったときや自身が被害にあったときに相談・通報できる専用の窓口が用意されています。利用者は法令に則り保護が図られています。

### 働きがい！を支える制度

#### ○キャリアデザイン室

一人ひとりが職業人生を通じたキャリアを自ら为主体となって構想・設計し、実現していくことをサポートします。

#### ○キャリアデザイン研修

3年目、10年目などのキャリアの節目に、研修と個別面談を実施しています。自身のキャリアを振り返り、強み、弱み、価値観を把握していきながら、これからの目指したい姿を考えていきます。また、キャリアに関する考えを深めるTCキャリアセミナーも実施しています。

#### ○各種 スキルアップサポート

業務に関連した資格の取得者や通信教育受講修了者を対象に補助金や奨励金を支給しています。加えて、オンデマンドによる研修など幅広いラインナップがあります。

#### ○各種 グローバル人材教育のためのサポート

海外現地法人へのトレーニー派遣、現地法人スタッフとの研修、TOEIC受験費用補助など、グローバル人材を育成するサポートが揃っています。

#### ○コース転換制度

自身のキャリアプランを見渡しながら、本人の申請・審査を経て、総合職A ⇄ B、総合職A・B ⇄業務職への双方向への転換が可能です。  
※総合職A：全国勤務型(海外含む)、総合職B：首都圏勤務型

#### ○階層別研修

社会人としての土台を作る研修から、管理職向けの専門スキルを磨く研修まで充実のラインナップです。

#### ○キャリア採用者研修

さまざまな専門知識を持つ中途入社した従業員が、一層レベルアップし、交流を図る研修です。

#### ○再雇用・カムバック採用

勤続3年以上の社員で育児や介護、配偶者の転勤などで退職した場合、退職後3年以内は復職が可能です。また、カムバック制度では、転職後でも再び当社で活躍いただける方を募集しています。

### Pick Up!

#### 働きやすい！を支える制度

### 全社員対象！社内交流会 「TC-Mee+ (ティーシー・ミータス)」

社員どうしのコミュニケーション活性化を目的に、2022年度からスタートした全社横断型の交流会「TC-Mee+(ティーシー・ミータス)」。年に複数回開催され、「10年後の会社をどうしていきたい？」など、毎回さまざまなテーマで集まり、ざっくばらんにディスカッション。社長が参加することもあります。



#### 働きがい！を支える制度

### 選択が楽しい！福利厚生 「カフェテリアプラン」

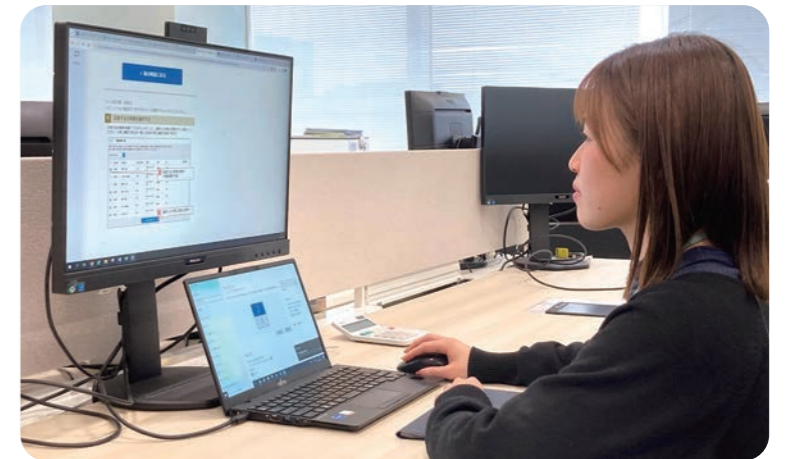
多様性の今、福利厚生に求める内容も人それぞれです。そこで、自由に使える選択タイプの福利厚生「カフェテリアプラン」を採用しています。ポイントはホテルや保育・育児、ヘルスクエアなど多彩なシーンで活用が可能です。2023年からは、婚活アプリサービスもメニューに加わりました。



#### 働きやすい！を支える制度

### 部下が上司を評価する!? 「360度評価」

上司・部下など複数名が多面的に回答することで、被評価者の職務遂行能力を把握するものです。新入社員から評価する側に回ります。人事評価の客観性や公平性が保たれ働きやすい環境づくりに役立つだけでなく、さまざまな視点を通じて各人が強みや弱みを知るきっかけにもなります。



#### 働きがい！を支える制度

### 全社員対象！社内公募 「キャリアチャレンジ制度」

人材を募集したい部署が「今、こんな人がほしい!」と人材要件を全社員に開示し、応募できる社内公募制度です。2020年度からスタートし、毎年多くの社員が新しいキャリアに挑戦しています。「キャリアチャレンジ制度」利用者によるパネルディスカッションも実施しています。



みんなが気になるコト

聞いてみました!

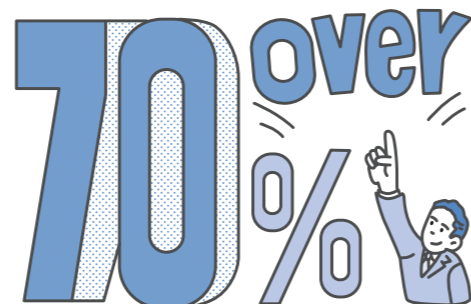


### Q.1 多様性って 実際はどうなんですか?



**A** 年齢、性別、国籍のちがいが、障がいの有無、新卒・中途入社など、さまざまな個性や経験をもった人たちが東京センチュリーで活躍しています。LGBTQ+の方にも働きやすい職場づくりを目指す「PRIDE指標2023」では、2022年より2年連続「シルバー」を受賞。中途採用にも積極的です。多様性を力にみんなでビジネスを進めています!

### Q.2 お休みは 取りやすいですか?



**A** 「有給休暇取得率70%以上」を目標に掲げ、毎年度、目標を達成しています。また、誕生日や結婚記念日に休暇を取得できる「アニバーサリー休暇」や、勤続満15年・25年社員が休暇を取得できる「リフレッシュ休暇」もあります。

### Q.3 希望の事業分野で 働けますか?



**A** 希望する事業分野がある場合は、選考時にお伝えください。また、自らの意思でキャリア形成にチャレンジできる「キャリアチャレンジ制度」もあります!

### Q.4 福利厚生は どんなものがありますか?



**A** ポイント制の「カフェテリアプラン」で、好きな福利厚生サービスが利用できます。福利厚生サービスの一環として婚活アプリも導入。また、TC100%子会社が経営するホテルなども優待割引で利用可能です。

### Q.5 女性のサポート制度は 充実していますか?

**A** 2017年に「プラチナくるみん」の認定を受けました。また、50代前半までは女性の方ががんが多いため「がん対策推進企業アクション」および同団体女性会議「Working RIBBON」の推進パートナーへの参画もしています。

### Q.7 男性も育児休業を 取れる環境ですか?



**A** 男女共に育児休業取得率は100%! 男性の長期育児休業取得者が増えています。性別にとらわれず、仕事と子育ての両立をしやすいよう個別サポートもしています。 ※2023年度

### Q.8 社内の交流は盛んですか?



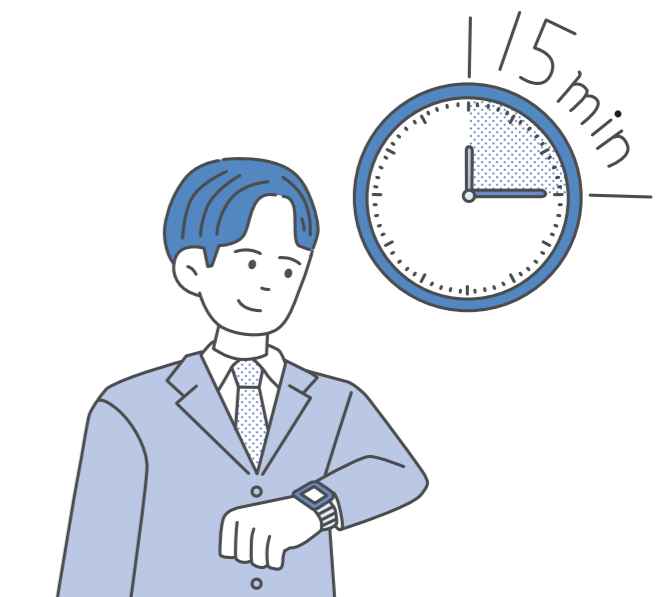
**A** 社員組合のイベントやクラブ活動、さまざまな年代が多彩なトークテーマで交流する「TC-Mee+ (ティーシー・ミータス)」など、社内コミュニケーションの場が充実しています。家族が職場を訪問できる「ファミリーデー」や、子育てについて語る「パパママランチコミュニティ」などもあります。

### Q.6 テレワークはできますか?



**A** 「在宅勤務制度」があります。部署や業務内容などにより頻度は異なりますが、役職員全員がいきいきと働ける職場環境づくりに努めています。

### Q.9 半休などを フレキシブルに取れますか?



**A** 半日休暇の「半休」はもちろん、「時差勤務制度」では勤務時間を15分単位で最大2時間、前後にずらすことができ、多くの社員が活用しています。「時間休制度」「在宅勤務制度」などを組み合わせることで柔軟な働き方が可能です。