



## 令和7年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定されました

東急株式会社

当社は、3月19日(木)、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する令和7年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定されました。



経済産業省と東京証券取引所は、2012年から、女性活躍推進に優れた企業を「なでしこ銘柄」として選定しています。2023年度からは、「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取り組みが特に優れた企業を「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定しており、当社は今回初めて選定されました。

当社は、「共働き・共育て」と仕事の両立を支える主な取り組みとして、従業員一人ひとりの状況に応じて働く時間や場所を自律的に選択できる「スマートチョイス」や、育児だけでなく介護・看護の場面でも就業時間や日数を短縮できる「短日数短時間勤務制度」、継続的な声掛けによる男性育休取得の促進を行っています。2025年度は、性別を問わず体調管理に利用できる「セルフケア休暇」やパートナーの妊娠・出産を支える「出生支援休職」を導入しました。また産休・育休者交流会や夫婦参加型職場復帰セミナーの実施により、意見交換を促進し、夫婦間の協力関係構築を後押しすることで、育休を取りやすい環境を整えています。

これらの取り組みにより、男性従業員の育児休業取得率は2024年度に100%に到達し、平均取得日数は2023年度の46.8日から2024年度は84.9日に大幅に増加しました。柔軟な制度があるだけでなく、男性育休取得を推進する継続的な声掛けと、制度利用に対する理解が社内に浸透する環境整備が組み合わせることで、育休取得に対する心理的・文化的ハードルを低減しています。女性管理職比率も年々上昇しており、男女問わず育児と仕事を両立できる風土が根づいています。

東急グループでは、経営理念の一つとして「個性を尊重し、人を活かす。」を掲げています。当社は“個”の力を最大限に引き出す人的資本経営を掲げ、従業員の声を継続的に把握し、制度整備やキャリア支援策、環境改善、そして互いの違いを尊重し合える風土づくりに取り組んでいます。従業員一人ひとりが自分らしく輝きながら働き、最大限のパフォーマンスを発揮するには、「仕組み」と「風土」の双方が強固に連動することが不可欠です。性別・年齢・障がい・家庭環境・価値観などの違いを尊重し合うDE&Iの推進は、共働き・共育ての支援にとどまらず、一人ひとりが安心して挑戦・成長するために重要なテーマです。

今後も、多様なライフイベントを前提とした働き方を推進し、社員一人ひとりが安心して挑戦・成長できる環境づくりを進めていきます。

主な取り組みの詳細は別紙の通りです。

以 上

## 【別紙】

### ■性別を問わない「共働き・共育て」と仕事の両立を実現・支援する柔軟な働き方

従業員一人ひとりの状況に応じて働く時間や場所を自律的に選択できる「スマートチョイス」を基盤に、人との最適なつながりと柔軟性を両立する「ベストハイブリッド」な働き方を全社に発信しています。具体的には、コアタイムなしのフレックスタイム制に加え、中抜けの導入により働く時間の柔軟性を高めています。

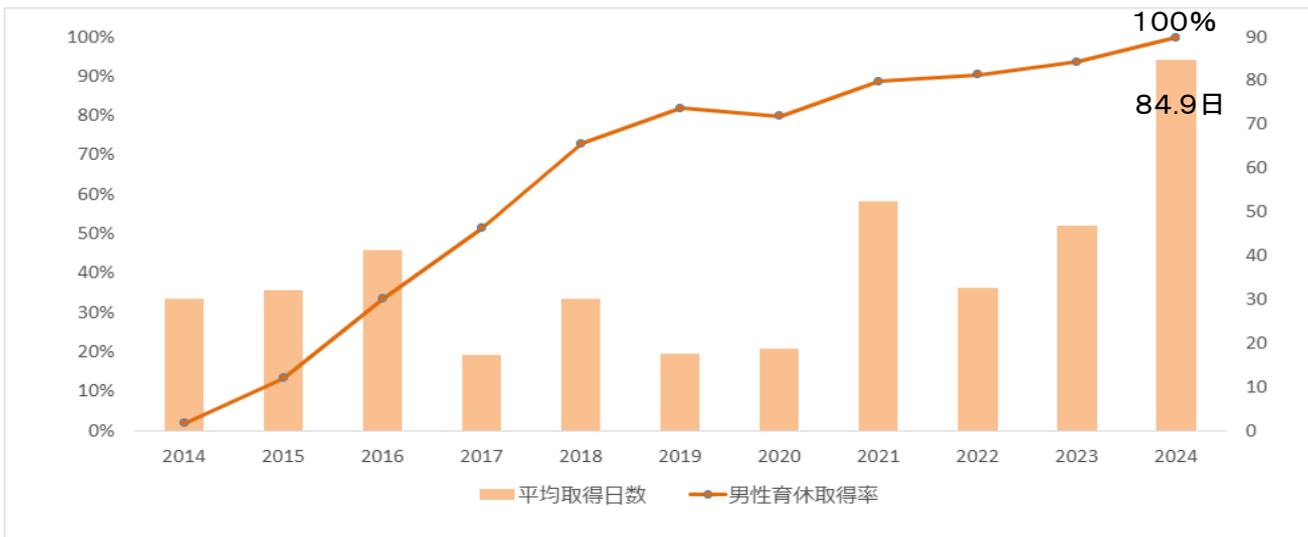
働く場所については、在宅勤務のほか、当社が全国に展開するサテライトシェアオフィス事業「NewWork」の活用によりテレワーク環境を提供し、日数や時間の制限なく勤務を可能としています。さらに、育児だけでなく介護・看護の場面でも、1日2時間または週休3日を限度に就業時間や日数を短縮できる「短日数短時間勤務制度」を設け、性別を問わない「共働き・共育て」と仕事の両立を支えています。さらに病児保育サービスや学童保育の入会優先申込・入会金補助などの制度充実により安心して両立できる環境を整えています。

### ■男性従業員の育児休業取得促進

男性の育休取得促進は、従業員とその家族の生活を充実させるだけでなく、通常の勤務では得難い経験や気づきをもたらし、結果として長期的に働きがいを持って当社で活躍することにつながると考えます。そのため、2026年度末までの目標として「男性育休取得率100%達成・維持」を掲げ、2024年度に100%へ到達し、平均取得日数は2023年度の46.8日から2024年度は84.9日に大幅に増加しました。

指標には、「前年度に子が生まれた男性従業員のうち、前年度と当年度に育児休職などを取得した者の割合」を用いています。これは対象者一人ひとりと向き合い、取得状況を確実に把握するためです。また、育休の一部有給化による経済的負担の軽減や、未取得者に対する取得推奨や上長への取得促進の働きかけなども継続的に行っています。

#### <男性育休取得状況>



### ■セルフケア休暇・出生支援休職の導入

性別を問わず体調管理に利用できる「セルフケア休暇」を導入し、体調不良時の無理な就業を防ぐことで就業継続を支援しています。あわせて、パートナーの妊娠・出産を支える「出生支援休職」を整備し、男女双方の働き方の継続性を高め、共働き・共育てを支えています。

### ■産休・育休者交流会、夫婦参加型職場復帰セミナーの開催

出産休暇中・育児休職中の従業員に向けて、毎年1回、産休・育休者交流会を開催しています。育児支援制度のポイントを分かりやすく説明するとともに、産休・育休者同士が情報交換できる場を設け、復帰に伴う不安の軽減につなげています。

また、従業員と配偶者が参加できる「夫婦参加型職場復帰セミナー」も毎年1回開催し、家事・育児と仕事を両立するうえでの職場とのコミュニケーションの取り方や、パートナーとの協力の在り方などを分かりやすく伝えていきます。夫婦双方の不安を和らげ、スムーズな職場復帰と安定した両立を支援することを目的としています。

■その他の東急の取り組みについて

東急株式会社コーポレートサイト内

「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)」

<https://tokyu.disclosure.site/ja/144/>

【参考】

■「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」とは

経済産業省と東京証券取引所は、2012年度より女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定し、中長期の企業価値向上を重視する投資家に紹介することで、企業への投資促進と各社の取り組みを加速させています。企業価値向上につながる女性活躍を推進するため、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」を両輪として進めることが重要であると位置付けており、2023年度からは、共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援に関する取り組みが特に優れた企業を「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定しています。

以 上