

「東急電鉄(連結)ダイバーシティマネジメント宣言」を制定

多様性を生かし新たな付加価値創造を目指します！

東京急行電鉄株式会社

当社は、9月12日(火)、従業員の多様性を生かす組織づくりの推進による企業の競争力強化を目指し、「東急電鉄(連結)ダイバーシティマネジメント宣言」(以下、本宣言)を制定しました。

東急グループにおいても、グローバル化や人口減少といった事業環境の変化や、空港運営事業や海外での都市開発事業などの事業拡大に伴い、ダイバーシティ推進の重要性はますます高まっています。当社では、中期3か年経営計画の重点施策として「ライフスタイル&ワークスタイル・イノベーションの推進」を掲げて従業員がいきいきと輝ける環境づくりに取り組んでおり、「制度」「風土」「マインド」の観点から、女性活躍推進を含むダイバーシティマネジメントを推進してきました。

今回、本宣言により、ダイバーシティマネジメントの推進を持続的成長のための経営戦略の一環と位置付け、全従業員に浸透させることで、多様性を大切にし、違いを生かして新しい価値を生み出せる企業体を目指します。

本宣言に合わせ、LGBTへの理解促進と該当者が働きやすい環境作りに向け、就業規則にて差別禁止を明文化し、結婚をはじめとする家族に関わる休暇の条件も見直しました。また、本宣言と同日、風土醸成の中核を担う役員及び全管理職を対象に、ダイバーシティへの意識改革を目的とした管理職マネジメントセミナーを開催し、ダイバーシティや働き方改革を含めた社内改革や成果についての他社事例について学びました。

今後も、当社および東急グループ各社で、従業員のダイバーシティマネジメントを推進することで、外部環境や事業領域の変化に対応する多様な人材を確保し、その能力を最大限発揮させることで新たな価値を創造し、より豊かな生活環境の実現を目指します。

「東急電鉄(連結)ダイバーシティマネジメント宣言」の詳細は別紙のとおりです。

▼管理職マネジメントセミナーの様子



管理職約460名が参加



当社取締役社長野本登壇

▼社外からの評価



新・ダイバーシティ経営企業100選選定

以上

【別紙】

＜ダイバーシティマネジメント宣言＞

- 1 あらゆる従業員の個性を尊重し、制度・風土・マインドの観点から活躍を推進します。
- 2 さまざまなお客さまの期待に応え、新しい価値創造(イノベーション)を実現します。
- 3 ダイバーシティを経営戦略と位置付け、持続的な企業価値の向上を目指していきます。

■今回の新たな取組み

▽役員及び全管理職対象マネジメントセミナー

2015年度から全執行役員および全基幹職を対象に、ダイバーシティに対する意識改革を目的とした管理職マネジメントセミナーを実施しています。今年度は、人材戦略の方向性の理解を促し、ワークスタイル・イノベーションの更なる推進に向けた取り組みを管理職に求めることをテーマとしました。

冒頭、副社長の巴から人材戦略の全体像とダイバーシティマネジメント宣言を発信し、その戦略内容について人材戦略室長の村井から説明しました。また、カルビー株式会社代表取締役会長兼CEOの松本晃氏にご登壇いただき、ダイバーシティや働き方改革を含め、実際に社内で実現された改革や成果についてご講演をいただきました。

▼登壇されたカルビー(株)松本会長



▽LGBTへの理解促進

更なるLGBTへの理解促進のため、以下の通り規程を変更しました。

- ・就業規則にて、差別禁止を明文化
- ・弔慰金受取人がLGBTのパートナーも認める
- ・婚姻・戸籍に関わる休暇(結婚、忌引、家族の看護・介護休暇)の条件見直し
- ・2016年5月に、LGBTについて正しく理解することを目的として、「知っておきたいLGBT」勉強会開催及び、ダイバーシティ・LGBT相談窓口を開設

■ダイバーシティマネジメントに関するこれまでの主な取り組み

▽女性活躍推進

現在、女性管理職を2020年度までに、2014年度比較で倍増させ、40名以上にする目標を立てています。

● メンター制度の導入

2017年6月から豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員(メンター)が後輩社員(メンティ)に対して行う個別支援活動を開始。女性管理職および管理職目の女性社員などを対象に、異なる職場の先輩社員がメンターとなって、キャリア形成上や職場内での悩みや課題解決を援助し、個人の成長を支えるほか、連結子会社の経営人材育成などの目的でフォローを実施しています。

＜メンター組合せ例＞

	メンター	メンティ
①	役付役員	連結子会社社長
②	取締役・執行役員	女性管理職
③	統括部長	女性課長補佐

● エキナカ保育園の新設

2017年4月に大井町線緑が丘駅構内に当社初の事業所内保育所「緑が丘エキナカ保育園」が開業しました。保育日は365日開所し、月2回の泊り保育や、一時保育利用も可能としています。 ▼緑が丘エキナカ保育園内観

＜緑が丘エキナカ保育園概要＞

- 利用対象者:社員(試雇含む)
- 基本開所時間:7:00~19:30(延長時間帯~22:00まで)
- 宿泊保育:月2回(第1、第3木曜日)
- 対象年齢:生後57日~未就学児



▽男性育児休職取得の促進

男性社員に対しても、育児参加によるワークライフバランスを推進するほか、視野の拡大など、長期的な視点でのパフォーマンスの向上を目的に、男性の育児休業取得100%を目指しています。2016年度の育児休業取得率は33.6%で、目標設定した2014年度の2.1%から31.5%増と、大幅な増加傾向にあります。

＜育児休暇利用実績＞

		2014年度	2015年度	2016年度
育児休職取得者数・割合 (人・%)	女性	33人(100%)	26人(100%)	37人(100%)
	男性	13人(2.1%)	38人(13.5%)	62人(33.6%)

▽働く時間・場所の多様性推進制度

スライド勤務	始業時刻を基準に7時30分から10時30分の間で30分毎に繰り上げ、または繰り下げできる制度(終業時刻も同時間繰り上げ、または繰り下げする)
バリュータイム	一日の所定労働時間である8時間分の労働量を、自らが効率をあげて業務に取り組むことで、労働時間を30分短縮することができる制度
時間休暇	年次休暇のうち年間5日分(40時間分)を限度に、任意の1時間単位で取得できる休暇制度
テレワーク (在宅勤務・ サテライトオフィス勤務)	・育児や介護中の従業員向けに在宅勤務制度を導入。(2014年) ・本社勤務の従業員を対象としたサテライトオフィス勤務制度を導入。(2016年) ※どちらも利用時間に制限はなく、上長の承認があればいつでも利用可能。

▽サテライトオフィスの利用実績

「社内起業家育成制度」の第1号案件として事業化された会員制サテライトシェアオフィス「NewWork(ニューワーク)」の当社社員の利用を2016年9月から開始しました。これに伴い、育児・介護者をはじめとしたさまざまな社員の勤務時間の確保や、直行直帰の推進、業務効率化による生産性の向上など、ワークライフバランスを推進しています。現在、本社勤務の従業員(約1,200名程度)のうち、毎月300名以上が利用しており、総利用時間は月2,600時間程度と導入以降、活用が広がっています。

▼NewWork 横浜内観

(会員制サテライトシェアオフィス「NewWork」概要)

東急線沿線を中心とした郊外駅の周辺に、会員制のサテライトオフィスを設置し、テレワークを導入する企業を対象に、快適な執務環境を提供しています。現在、直営店6店舗、提携店54店舗の計70店舗を、1枚のライセンスカードで利用することができます。



▽多様な働き方を支える制度

子どもを妊娠したとき	子どもを育てるとき	介護が必要なとき	その他 (妊娠・育児・介護)
危険・有害業務の免除	育児休職	介護休職	年次休暇
軽易な業務への転換	育児時間	所定外労働の制限	フレキシブルな勤務 (スライド勤務)
所定外労働の免除	所定外労働の制限	深夜労働の免除	半日休暇・時間休暇
深夜労働の免除	所定外労働の免除	短時間勤務	特定職制度 (短時間・短日数勤務が可能)
保健指導・健康診査に基づく 業務配慮	深夜労働の免除	家族の介護のための休暇	カムバック制度
出産休暇	短時間勤務	保存年次休暇 (家族の看護・介護)	
第49条の取扱いに関する休暇 (妊娠中の休暇)	子の看護のための休暇	在宅勤務	
保存年次休暇 (保健指導・健康診査の受診)	保存年次休暇 (家族の看護・介護)		
在宅勤務	在宅勤務		

■社外からの評価

▽なでしこ銘柄5年連続選定

「なでしこ銘柄」は、経済産業省が東京証券取引所と共同で、東証一部上場企業の中から業種ごとに、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を選定・発表する事業です。当社は銘柄が開始された2012年度以来5年連続で選定されました。2016年度は47社が選定され、5年連続で選定されたのは全国で3社でした。



▽新・ダイバーシティ経営企業100選

「新・ダイバーシティ経営企業100選」は、経済産業省が、今後競争力を高めてゆくための必要な戦略である「多様な人材」の活用や、その能力を最大限発揮できる機会を提供することでイノベーションを生み出し、価値創造につなげていく経営企業を表彰するものです。当社は2015年度に選定されました。



▽PRIDE指標2016「シルバー」を受賞

LGBTなどの性的マイノリティに関するダイバーシティマネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride (wwP)」により、当社のLGBT施策を評価され、PRIDE指標の「シルバー」を受賞しました。



以 上