

2019年3月22日

銘柄発足以来、7年連続選定は全業種で1社のみ！

女性活躍推進企業として「なでしこ銘柄」に選定されました！

～女性をはじめ、多様な人材の活躍で、新たな価値創造(イノベーション)を目指します～

東京急行電鉄株式会社

当社は、3月22日(金)、経済産業省が東京証券取引所と共同で、「女性活躍推進」に優れた企業を選定・発表する「なでしこ銘柄」に、銘柄が開始された2012年度以来7年連続で選定されました。なお、7年連続で選定された企業は全業種で1社のみです。

当社は、2018年度を初年度とする中期3か年経営計画の重点施策として「ワークスタイル・イノベーションの進化」を掲げ、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おり、「制度、風土、マインド」の3つの観点から施策を展開してきました。女性の働きやすい環境整備が進んだ結果、2018年度新卒総合職における女性比率は5割を超え、女性リーダー層(基幹職と課長補佐)は約100人になるなど、ダイバーシティマネジメントが広がっています。

2018年度は、当社初の女性執行役員就任があり、女性管理職の身近なロールモデルとして、キャリア構築の一助になっています。また、自身の職務・環境に合わせて自ら働き方のスタイルを選択する取り組み「スマートチョイス」を推進し、就業時間を自ら選択するスライド勤務の利用率は2018年に68%になるなど、働き方にも変化が生まれています。

多様なライフイベントに応じた働きやすい環境作りも進み、2017年度の男性育休取得率は52%まで向上したほか、同業他社を巻き込む取り組みとして、当社が発起人となり、配偶者の転勤、育児などのライフイベントにより就労継続困難となる社員を対象に大手民鉄11社にて相互で受け入れるスキーム「民鉄キャリアアトレイン」を設立しました。そのほか社長以下全管理職が対象の「管理職セミナー」や、女性管理職が対象の「東急グループ女性管理職フォーラム」、若手を含む女性社員と女性管理職との交流会「かがやき with」を毎年継続して開催するなど、ダイバーシティへの理解と意欲を促進しています。

当社は、今後も、多様な人材が安心して働き、活躍できるダイバーシティマネジメントを推進し、さまざまな視点を生かすことにより、イノベーションを実現し、お客さまに「選ばれる沿線」を目指します。

「なでしこ銘柄」については別紙の通りです。



▲なでしこ銘柄2019受賞ロゴ



▲渋谷ストリーム(顧客最前線職場)における女性リーダーからの事例紹介
(2018年度東急グループ女性管理職フォーラムにて)

以上

【別紙】

■当社におけるダイバーシティマネジメントの推進に関する取り組み

(1)計画

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の中で、「女性社員の管理職登用を、2021年3月31日までに、2014年度比較倍増(40人)」としています。

(2)東急電鉄(連結)ダイバーシティマネジメント宣言(2017年策定)

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. 様々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。

東急電鉄(連結)は、鉄道事業、不動産事業をはじめとしたお客さまの日々の暮らしに密着した事業を幅広く展開しており、社会環境が大きく変化するなか、当社が中長期的に発展するためには、多様なお客さまのニーズに的確かつしなやかに応える必要があります。そのためには、サービスを提供する側にも同様の「多様性とそれを活かす組織力(=ダイバーシティマネジメント)」が必須となってきます。多様な力を結集することで、美しい生活環境を創造し、調和ある社会と、一人ひとりの幸せを追求していきます。

■2018年度の主な取り組み

(1)2018年4月、当社初の女性執行役員が就任(「メンター制度」に参加)

2018年4月、当社初の女性執行役員(金井美恵)が就任しました。金井は、東急グループ連結会社間の人事交流の中で、2017年当社へ出向し、メンター制度など各種研修にも参加、2018年4月に当社執行役員生活サービス事業部長に就任しました。当社の女性管理職にとって、2015年度に就任した女性取締役(蟹瀬令子氏)と併せて、



▲執行役員 生活サービス事業部長
金井美恵

(2)男性の育児休業取得100%目標(2017年度取得率51.6%まで向上)

風土醸成の一環として、男性社員の育児参加により視野の拡大や家族との絆を深めてもらい、長期的な視点でのパフォーマンス向上と周囲への理解促進を目的に、男性の育児休業取得100%目標を掲げています。男性管理職の取得も続いており、2017年度の取得率は51.6%となっています。2018年には、男性育休取得者と上司へのインタビュー(イクメン&イクボス企画)および男性育休取得者座談会(イクメン座談会)を開催し、社内イントラネットとHPへ公開しました。



▲イクメンインタビュー・イクメン座談会

<https://www.tokyu.co.jp/company/csr/diversity/worklife/>

(3)「自身の職務・環境に合わせて自ら働き方のスタイルを選択する取り組み:スマートチョイス」を推進

スライド勤務制度や休暇制度の利用促進、当社が運営するサテライトオフィス「NewWork」などのテレワーク勤務の拡大など、年間を通して働く時間や場所、服装などを、創造性発揮や業務の効率化を考え自ら選択することで、所定外労働時間の削減や、従業員のワークライフバランスを実現する取り組みとして、「Smart Choice(スマートチョイス)」を推進しています。

(4)大手民鉄各社人材の相互受入スキーム「民鉄キャリアトレイン」を設立

2018年6月、配偶者の転勤、育児などライフイベントにより、現在働いている会社での就労継続が困難となる社員を対象に、大手民鉄11社にて相互で受入れるスキーム「民鉄キャリアトレイン」を当社が発起人となり設立しました。大手民鉄各社では、配偶者の転勤や家族の介護などにより会社を退職し、他地域に移動する社員の増加が将来の大きな課題の一つと考えています。参加各社は、優秀人材の確保が各社共通の課題となるなか、相互に連携することで、会社と社員の双方がメリットを享受し、各社のダイバーシティマネジメント推進の一助とすることを目指しています。(2019年3月現在、大手民鉄全社が参加)

(5) 役員及び管理職対象「管理職のマネジメントセミナー(ウーマノミクスの意義)」

女性活躍推進の風土づくりの中核は管理職層であると考え、2015年度から毎年、社長以下全管理職対象の管理職セミナーを開催。2018年度は「ウーマノミクスの意義」をテーマにご講演いただきました。「女性活躍推進と経営(経済)との関係を改めて理解できた」など多くの意見が寄せられました。

(6) 東急グループ女性管理職フォーラム(顧客最前線職場における女性リーダーの活躍)

女性管理職へのエールと経営戦略としてのダイバーシティ理解促進を目的に、2014年度から毎年、東急グループ女性管理職フォーラムを開催。2018年度は、9月に開業した渋谷ストリームの顧客最前線職場における女性リーダー3名からの事例紹介と外部講師による講演会を実施しました。

(7) 保存年次休暇の取得事由として不妊治療を追加

2018年度からは保存年次休暇の取得事由として「不妊治療」を追加し、仕事と不妊治療の両立について職場での理解を深め、従業員が働きやすい環境を整え、有能な人材の確保を図っています。

(8) LGBT(※)施策の展開とPRIDE指標2018ゴールド受賞

ダイバーシティマネジメントの一環として、LGBTへのさらなる理解促進と該当者が働きやすい環境作りに向けて、研修会の開催、相談窓口の設置、就業規則の変更など、サポート体制を整備し、2017年度に引き続き、2018年度にPRIDE指標の「ゴールド」を獲得。なお、2019年3月には、東急電鉄(連結)各社人事担当を対象に「ダイバーシティからLGBTを考える」をテーマに勉強会を開催しました。

※LGBT:レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的マイノリティ

(9) 事業所内保育園の拡大

2017年4月、大井町線緑が丘駅構内に社員と地域の方が利用できる事業所内保育所「緑が丘エキナカ保育園」を開業し、365日開所、泊り保育や一時保育利用も可能としています。2019年4月には奥沢社宅内に「奥沢エキナカ保育園」を開業予定、従業員の仕事と子育ての両立支援をさらに拡大します。

■数値で見る成果

- ・男性育児休業取得率:2.1%(2014年度)⇒51.6%(2017年度)
- ・新卒女性総合職採用比率:27%(2014年度)⇒54%(2018年度)
- ・女性管理職比率:3.7%(2014年度)⇒5.7%(2017年度)
- ・スライド勤務利用率:32%(2014年)⇒68%(2018年)(該当年度8月における1回以上利用者数/本社勤務員)

※当社のダイバーシティへの取り組み

<http://www.tokyu.co.jp/company/csr/diversity/>

※中期3か年経営計画(ダイバーシティ関連取組状況)

<https://www.tokyu.co.jp/ir/manage/diversity.pdf>

■「なでしこ銘柄」とは

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、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、発表しています。なでしこ銘柄は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。*経済産業省ホームページ

以 上