

2020年3月4日

銘柄発足以来、8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！

東急株式会社
東急電鉄株式会社

東急株式会社(以下、東急)および東急電鉄株式会社(以下、東急電鉄)※は、3月3日(火)、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8年連続で選定されました。なお、8年連続で選定された企業は昨年度から引き続き、全業種で1社のみです。

※東京急行電鉄株式会社は、2019年9月2日に「東急株式会社」へ社名変更。また同社の鉄軌道事業については、会社分割により同年10月1日から「東急電鉄株式会社」が事業を実施。

東急および東急電鉄は、2015年度および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「ライフスタイル&ワークスタイル・イノベーションの推進」「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。

2019年度は、鉄道現業社員のサポートを念頭に、沿線2園目となる事業所内保育所「奥沢エキチカ保育園」(24時間預かり可能)を設置しました。また、2017年度から開始した「メンター制度」においては、2019年度までの3年間で全役員・執行役員(社外取締役・監査役を除く)がメンターを経験し、経営層におけるダイバーシティへの理解がますます深まり、メンティとなった管理職や女性課長補佐のマインド醸成も図られました。

これら取り組みのほか、社長以下全管理職が対象の「管理職マネジメントセミナー」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」、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ました。この結果、2018年度の男性育休取得率は73.1%(2014年度:2.1%)まで向上、また、2019年10月時点で女性管理職数が40人となり、一般事業主行動計画に定めた「2021年3月31日までに、2014年度と比較して女性管理職を倍増(40人)する」という目標を、1年前倒しで達成しました。さらに、鉄道現業における活躍領域も拡大しており、女性社員の活躍の場が拡充しています。

東急および東急電鉄は、今後も、多様な人材が活躍できるダイバーシティマネジメントを推進することで、「誰もが働き続けたい会社」を実現するとともに、そこで働く人々が知恵を結集し、イノベーションを創出することで、お客さまに「選ばれる沿線」であり続けることを目指します。

「なでしこ銘柄」および、東急、東急電鉄の取り組み詳細については別紙の通りです。



▲なでしこ銘柄2020受賞ロゴ



▲2019年度メンター制度合同説明会の様子

以上

【別紙】

■東急および東急電鉄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について、2021年3月31日までに、2014年度比較倍増(40人)」としています。

※2019年10月時点で女性管理職数が40人となり、1年前倒しで目標達成しました。

(2)東急株式会社(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. 様々なお客様の期待に応え、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。

東急株式会社(連結)は、交通、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、東急および東急電鉄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。

■2019年度の主な取り組み

(1)沿線2園目となる事業所内保育所の設置

2019年4月、沿線2園目となる事業所内保育所「奥沢エキチカ保育園」を、奥沢駅隣接の社宅内に設置しました。従業員が勤務の場合は24時間預かり可能、希望者には隣接の奥沢社宅への入居を許可するなど、鉄道現業社員のサポートを念頭に置いています。



(2)メンター制度に全役員・執行役員が参加

2017年度から、社内の先輩社員(メンター)の後輩社員(メンティ)に対する一対一の支援活動「メンター制度」を実施しており、2019年度までの3年間で全役員・執行役員(社外取締役・監査役を除く)がメンターを経験し、ダイバーシティマネジメントを支える基盤のひとつになっています。また、2019年度はメンター・メンティともに人数を増やし、あわせてメンティ対象に中途採用の男性管理職を拡充するなど、多様性に富んだプログラムとしました。キャリア形成上や職場内での悩みや課題解決を援助し、成長を支え、経営人材育成・ダイバーシティマネジメント・教え教えられる風土醸成に繋がります。

(3)男性の育児休業取得100%目標(2018年度取得率73.1%まで上昇)

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き、育休を取得することが当たり前の風土が醸成された結果、2018年度の取得率は73.1%となりました。(2017年度は51.6%)

(4)鉄道現業における活躍領域の拡大

女性社員に対する「配慮」から「キャリアアップ支援」のステージへと進むべく、育児中など時間的制約のある鉄道現業社員が、一般的なシフト勤務の時間帯である本シフトを分割して2人でシェアして担当したり、朝夕のラッシュ時を含む本シフトを担当したりするなど、将来的な本シフトへの復帰を目指しつつ、働き方のバリエーションを増やすことで、個々人のライフステージに対応しながら自身の持つスキルを発揮してもらうための働き方を試行しています。

(5)勤務配慮システムの導入

育児・介護等の事由による転勤・異動時の配慮希望を、本人が直接人事部門へ申請することを可能としました。

(6) タレントマネジメントシステムの導入

全社員のキャリア情報を人事部門と全部門の管理職が閲覧できるシステムを導入しました。スピード感ある適材適所な人材配置を目的としています。

(7) サポートワーク Plus の導入

社内副業として他部門をサポートし、個人のキャリア・スキルを拡張することを目的としています。

(8) 全役員及び全管理職対象「管理職のマネジメントセミナー」

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。2019年度は「持続可能な社会づくり(サステナブル経営)」をテーマとして、2019年10月の新生「東急」本格始動を前に、東急創業の精神を学び、東急および東急電鉄が今後期待されるものについて考察しました。

(9) 東急グループ女性管理職フォーラム

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。2019年度は、東急病院医師による健康セミナーもあわせて実施しました。

(10) ダイバーシティ e-ラーニングの実施

全社員(社用メールアドレス所持者)を対象に、ダイバーシティに関する e-ラーニング「無意識の偏見を理解する」を実施し、全社においてダイバーシティへの理解を深めました。

(11) PRIDE指標2019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づくりに向けて、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・2018年度に引き続き、2019年度もPRIDE指標の「ゴールド」を受賞しました。

■数値で見る成果

- ・男性育児休業取得率: 2.1%(2014年度)⇒73.1%(2018年度)
- ・新卒女性総合職採用比率: 27%(2014年度)⇒42%(2018年度)
- ・女性管理職数: 18人(2014年度)⇒40人(2019年10月) ※管理職とは課長級以上を指します
- ・スライド勤務利用率: 32%(2014年)⇒62%(2019年) (該当年度8月における1回以上利用者数/本社勤務員)

※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

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>