

**女性活躍推進企業として  
9年連続「なでしこ銘柄」選定、「2021 J-Winダイバーシティ・アワード」ベーシック部門大賞受賞  
～「なでしこ銘柄」9年連続選定は全業種で1社のみ～**

東急株式会社

当社は、本日3月22日(月)、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、2012年度の銘柄発足以来9年連続で選定されました。9年連続で選定された企業は、全業種で1社のみです。

また、当社は、3月5日(金)に、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベイティブ・ネットワークが主催し、内閣府や経済産業省などが後援する「2021 J-Winダイバーシティ・アワード」において、企業賞「ベーシック部門」の大賞を受賞しました。

当社では1997年に制定した経営理念のひとつである「個性を尊重し、人を活かす。」を基盤に、2015年度以降の中期経営計画において、女性活躍推進を含むダイバーシティマネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、「制度・風土・マインド」の3つの観点から、下記のような施策を展開しています。

#### 《主な施策》

##### ■制度面

2000年以降、社員の働く時間・場所の柔軟化を目的に、スライド勤務やサテライトオフィスの整備などを進めています。2020年は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い自宅保育・介護などを行う社員に対し、5時～22時の間でより自由度の高いスライド勤務を可能にしました。また、在宅勤務の対象者を会社貸与のモバイル機器(PC、iPad など)所持者全員に拡大し、働く場所の選択肢拡充と共に感染拡大防止にも効果を発揮しました。

##### ■風土面

2015年以降、社長以下全管理職が対象の「管理職のマネジメントセミナー」を毎年開催しているほか、2020年からは「Dマガジン(社内向けダイバーシティ情報受発信メディア)」を毎月配信するなど、ダイバーシティに対する全社員のさらなる意識醸成を図っています。

##### ■マインド面

2014年以降、連結子会社を含めた女性管理職とその上司、各社人事担当役員が対象の「東急グループ女性管理職フォーラム」を毎年開催し、各界の女性エグゼクティブの講演や、経営トップからの直接メッセージを発信しています。2020年には、参加企業15社の中から優れた事例を表彰する取り組みを実施しました。

また、2017～2019年は、「メンター制度」を実施し、女性管理職を中心としたマインド醸成や経営層も含めたダイバーシティへの理解促進を図っています。

この結果、2020年10月時点で女性管理職数が44人(8.4%)、2019年度の男性育休取得率が82.1%(2014年度:2.1%)まで向上しており、2023年度末までの①管理職に占める女性比率10%以上、②男性育児休業取得率100%達成に向けて、着実にダイバーシティマネジメントが浸透しています。

当社は、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、お客様に「選ばれる沿線」であり続けること、そして「世界が憧れる街づくり」の実現を目指します。

詳細は別紙の通りです。

以上

## 【別紙】

### ■東急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

当社が定める「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の中で、「2023年度末までに①管理職に占める女性比率を10%以上とする②男性育児休業取得率を100%とする」としています。

※女性管理職比率:8.4%(2020年10月時点) 男性育休取得率:82.1%(2019年度)

#### (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、今後とも持続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、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。

#### (3)これまでの主な取り組み

「制度・風土・マインド」の3つの観点から施策を展開し、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います。

##### ①制度面

###### ・スマートチョイス

年間を通じて、自身の職務・環境に合わせたスタイルを自ら選択する取り組みです。従来の働き方に捉われず、創造性発揮や業務の効率を考え、従業員が主体的に選択することを目的としています。



※在宅勤務は、2020年4月より、対象者を「妊娠中・介護従事中などの一部社員限定」から「会社貸与のモバイル機器(PC, iPadなど)所持者」まで拡大しました。また、同年10月に制度化し、「適正な執務環境、セキュリティ環境を確保し、通常と同等の業務効率・成果が期待できる」と上長に認められた場所(例:実家、出張時等の宿泊施設)での勤務も可能としました。

※「働く時間の柔軟化」については、2020年4月から、自宅保育・介護などを行う社員に対し、5~22時の中での柔軟なスライド勤務や中抜けを可能としています。また、同年11月からは、一部の部門においてフレックスタイムなども試行しています。

##### ②風土面

###### ・全役員および全管理職対象「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しています。2020年は「個人も組織も成長するダイバーシティ～コロナ禍以後の働き方を踏まえて～」をテーマとして、講師自身の経験をふまえた働き方改革実現のポイントや経営戦略としてのダイバーシティについて学びました(新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からオンライン開催)。

#### ・Dマガジン(社内向けダイバーシティ情報受発信メディア)

2020年6月から、「ダイバーシティがちょっと楽しく、半歩身近になる」ことを目指した「Dマガジン(社内向けダイバーシティ情報受発信メディア)」を毎月配信しています。目に見えるちがいから目に見えないちがいまで、さまざまな切り口からテーマを設定し、ダイバーシティに対する全社員のさらなる意識醸成を図っています。また、経営層からのダイバーシティに関する社員向けメッセージも毎号掲載しています。

これまでのテーマ:受入出向、短日数・短時間職責、男性育休(育児との両立)、世代間ギャップ、LGBT、キャリア入社、障がい者、国際人材

#### ③マインド面

##### ・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ネットワークの構築、及び経営戦略としてのダイバーシティ理解促進を目的に、2014年から毎年、東急グループ15社にて女性管理職フォーラムを開催しています。2020年は、参加企業の優れた事例(制度・風土・マインド・登用・共創)から5社を表彰しました(新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、会場参加者数を大幅に絞り、後日オンラインでも開催)。



▲ベストプラクティス表彰の様子

##### ・メンター制度

経営人材の育成・ダイバーシティマネジメントの理解促進・教え教えられる風土の醸成を目的として、2017～2019年に実施しました。3年間で全役員がメンターを経験し、異なるバックグラウンドや考え方を持つ社員との1対1でのやりとりを通じて、対話の大切さやちがいを尊重するダイバーシティを実感した、という意見がメンター・メンティ双方から多く挙がりました。

#### ■数値で見る成果

- ・女性管理職数:18人(2014年度)⇒44人(2020年10月) ※管理職とは課長級以上を指します
- ・男性育児休業取得率:2.1%(2014年度)⇒82.1%(2019年度)
- ・新卒女性総合職採用比率:27%(2014年度)⇒42%(2016～2020年度平均)
- ・スライド勤務利用率:32%(2014年)⇒79%(2020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:<https://tokyu.disclosure.site/ja/104/>
- ※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>

#### ■「2021 J-Winダイバーシティ・アワード」受賞理由

- ・「サステナブル経営」(サステナブルな街づくり・企業づくり・人づくり)を支える戦略としてダイバーシティマネジメントを位置づけ、推進していること
- ・組織横断のダイバーシティ推進ワーキンググループを中心とする推進体制を構築し、各種施策の実行度を高めていること
- ・部長職の女性を積極的に連結子会社に出向させるなど、社長や幹部として経営経験を積ませることで、将来的な経営幹部登用に向けた積極的な育成も図っていること

以上3点から、今後も女性活躍推進のさらなる加速が期待できると評価され、受賞に至りました。

\*「2021 J-Winダイバーシティ・アワード」について:[https://www.j-win0.jp/promote/award\\_210305.html](https://www.j-win0.jp/promote/award_210305.html)

## 【参考】

### ■「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>

### ■「NPO法人J－Win」、「J－Winダイバーシティ・アワード」とは

NPO法人J－Winは、企業におけ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ことを目的に、2007年4月に設立された企業メンバー制の団体です。

J－Winダイバーシティ・アワードとは、ダイバーシティ&インクルージョンを推進している先進企業を表彰するもので、日本企業におけるダイバーシティ&インクルージョン推進の加速を目的に2008年から毎年実施されており、今回で14回目を迎えます。

\*NPO法人J－Winホームページ:<http://www.j-win0.jp/>

以上