

**女性活躍推進企業として10年連続「なでしこ銘柄」に選定
～「なでしこ銘柄」10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(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、2012年度の銘柄発足以来10年連続で選定されました。10年連続で選定された企業は、全業種で1社のみです。

当社は女性活躍推進を含むダイバーシティマネジメント(=多様性を生かす組織づくり)を重要な経営戦略のひとつと位置づけており、2021年度を始期とする中期経営計画においては「“個”の最大化を支援することにより企業価値の最大化を図る」という人材戦略のもと、制度・風土・マインドの3つの観点から推進しています。

主な取り組みは以下の通りです。

■**制度面**

従業員が生産性・効率性を高め、個人の能力を最大限発揮できるよう「スマートチョイス(働く場所や時間を従業員が自律的に選択する取り組み)」を展開しています。本社勤務員を対象に、2020年度には在宅勤務、2021年度にはコアタイム無しのフレックスタイム制を導入しました。その他にも、2021年度は、新たに「1on1ミーティング」の仕組み化や、個人の課題感にあわせた選択型研修プログラムの拡充などを行っています。

■**風土面**

2015年以降毎年、社長以下全管理職を対象とした「管理職のマネジメントセミナー」を開催しているほか、身の回りのダイバーシティについて楽しく学べる「Dマガジン(社内向けダイバーシティ情報発信メディア)」の発行など、トップダウン・ボトムアップの両面から各種取り組みを実施し、互いを尊重し受け入れる雰囲気づくりに取り組んでいます。

■**マインド面**

2014年度以降毎年、連結子会社も対象とした「東急グループ女性管理職フォーラム」を開催し、各界の女性エグゼクティブの講演や、経営トップから直接メッセージを発信することで、ロールモデルの発見や女性管理職のマインドアップにつなげています。そのほか2021年度には、メンター制度のリニューアルや、価値観のちがいに着目したオンラインイベントの新設など、自身のキャリアを見つめ直すきっかけとなるようなさまざまな取り組みを実施しました。

当社は本年9月に創立100周年を迎えますが、今後も、ダイバーシティマネジメントを推進し、“個”の最大化を支援することで、企業価値の最大化を図るとともに、東急線沿線におけるサステナブルなまちづくりに取り組めます。

詳細は別紙の通りです。

以 上

【参考】

■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。

	目標(2023年度末)	進捗状況
女性管理職比率	10%以上	8.9%(2021年12月時点)
男性育休取得率	100%	80.0%(2020年度)

(2)ダイバーシティマネジメント推進方針

・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)

- 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。
- 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。
- 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。

当社は、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。

*当社のダイバーシティマネジメントに関する取り組み: <https://tokyu.disclosure.site/ja/104/>

*中期経営計画(2021年5月): https://www.tokyu.co.jp/ir/manage/pdf/midplan_210517.pdf

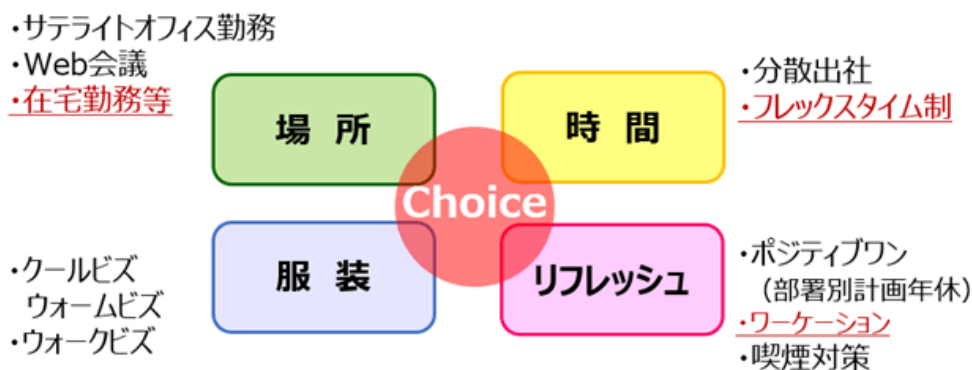
(3)これまでの主な取り組み

「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、従業員が自律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。

※フレックスタイム制(コアタイム無し)は、2021年7月より本社勤務員(一部を除く)を対象に導入しました。

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しています。今後のダイバーシティ経営に必須となるテーマについて、各界の有識者より講演いただき、当社管理職がダイバーシティマネジメントを意識する機会としています。

・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)」を定期的に配信しています。目に見えるちがいが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(抜粋): 男性育休、世代間ギャップ、LGBT、障がい者、国際人材、人生100年時代

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年度から毎年、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。各界の女性エグゼクティブによる講演のほか、2021年度はグループ会社の女性執行役員によるトークセッションも同時開催し、ロールモデルの発見や女性管理職のマインドアップを促しました。

・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年度から実施しています。当社の役員は全員、2019年度までにメンターを経験しており、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。2021年度には一部リニューアルし、メンター・メンティともに公募制としたほか、メンティ自らメンターを選択できるようにしました。

・価値観のちがいに着目した自主参加型オンラインイベント

性別や年齢などといった目に見えやすいちがいでなく、一人ひとりの価値観のちがいに焦点を当てた従業員参加型のイベントを2020年度より開催しています。主にキャリアに対する価値観をテーマとしており、登壇者のキャリアに対する思いを聞くことで、視聴者自身のキャリアの内省や他者理解につなげることを目的としています。

■「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>

以 上