
中期3か年経営計画 (ダイバーシティ関連取組状況)

2017年11月

東京急行電鉄株式会社
(9005)

<http://www.tokyu.co.jp/>

これまでの取組み(～2016年度)

「制度、風土、マインド」の観点からダイバーシティ推進

		～2014年度	2015年度	2016年度
取組	制度	<ul style="list-style-type: none"> 産休・育休者PC貸与 病児保育、学童保育支援 在宅勤務(妊娠、育児、介護) 育休一部有給化 育休期間を昇進要件期間にカウント※1 	<ul style="list-style-type: none"> 男性育休取得100%目標 当社グループ休日事業所内保育所 	<ul style="list-style-type: none"> 短時間、短日数 テレワーク拡充(New Work) 管理職評価項目に「風土醸成」追加※4
	風土	<ul style="list-style-type: none"> 社長メッセージ 自社HP内取組公表 イクボス企業同盟加盟 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の意識改革説明会※3 (イクボスセミナー) 介護セミナー 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の意識改革説明会(働き方)※3 労働衛生研究会(女性の健康) 知っておきたいLGBT勉強会 ダイバーシティe-ラーニング※5 人材戦略に関するアドバイザリーボード 全社員キャリアデベロップ面談開始※6 連結人事コミッティ設置
	マインド	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職の外部研修 新任管理職多様性受容研修 東急グループ女性管理職フォーラム キャリアプランセミナー※2 	<ul style="list-style-type: none"> 同左継続 若手女性と女性管理職との交流会 	<ul style="list-style-type: none"> 同左継続
	女性総合職採用	13人(27%)	11人(26%)	16人(42%)
目標値	経団連自主行動計画及び一般事業主行動計画 「女性管理職登用において、2020年度までに 2014年度比倍増(40人)を目指す」(2017年3月末18人)			
評価	<ul style="list-style-type: none"> なでしこ銘柄2013、2014、2015 健康経営銘柄 	<ul style="list-style-type: none"> なでしこ銘柄2016 新・ダイバーシティ経営企業100選 2015イクメン企業アワード 健康経営銘柄2016 	<ul style="list-style-type: none"> なでしこ銘柄2017 健康経営銘柄2017 work with Pride Silver2016 	

これまでの取組み(2017年度※2017年4月～10月)

「制度、風土、マインド」の観点からダイバーシティ推進

		2017年度(4月～10月)
取組	制度	<ul style="list-style-type: none"> ・駅ナカ事業所内保育所開設 ・LGBT関連就業規則改定 ・朝型勤務支援 ・一般職評価項目に「生産性」追加※4
	風土	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職のマネジメントセミナー(WSI) ※3 ・ダイバーシティマネジメント宣言 ・メンター制度開始 ・人材戦略に関するアドバイザリー・ボード ・全社員キャリアディベロップ面談※6 ・連結人事コミッティ(働き方改革分科会)
	マインド	<ul style="list-style-type: none"> ・東急グループ女性管理職フォーラムにてベストプラクティス表彰(5社)
	女性総合職採用	17人(41%)
目標値		「女性管理職登用において、2020年度までに2014年度比較倍増(40人)を目指す」(2017年10月1日現在24人)
評価		・work with Pride Gold2017

■実績(2016年度)

- 男性育児休業取得率:34%
- 年次有給休暇取得率・平均取得日数:87%・17日
- 一月あたりの平均残業時間:30時間
- 「一月あたりの残業時間」が60時間を超える社員の割合:8%
※法定外労働時間(法定休日労働時間を含む)

○役員、監査役、執行役員(男女):

- 取締役数:18人(男性17人、女性1人)
※うち、社内取締役数:14人(男性14人、女性0人)
- 監査役人数:5人(男性5人、女性0人)
- 執行役員数:4人(男性4人、女性0人)

■東急電鉄(連結)ダイバーシティマネジメント宣言

- 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。

これまでの取組み(～2017年10月)

ダイバーシティマネジメントを経営戦略として推進

■ガバナンス

- ・経営会議や取締役会、監査役会等において、ダイバーシティ推進について、定期的に報告
- ・当社および連結子会社における「人的資源」について、社外取締役を交え、社長を含むメンバーで議論する場として「人材戦略に関するアドバイザリー・ボード」を設置し、定期的開催。次代のダイバーシティ経営、人材戦略へ反映。なお、人事委員会の議長が、本アドバイザリーボードのメンバーである。
- ・監査役監査計画では、2016年度より重点項目としてダイバーシティマネジメント進捗を設定

■詳細内容

- ※1:昇進要件において育児休職期間等の不在期間を除外しない運用
- ※2:ダイバーシティに必要となる、主体的なキャリア意識醸成を目指して、キャリアプラン、ライフプランセミナー(入社6年目、40代、50歳、57歳)を実施
- ※3:役員及び全管理職を対象に、ダイバーシティ経営を目的として、毎年「管理職のマネジメントセミナー」を開催
 - ・内容:経営層(社長、副社長)からのメッセージ、人事部門からの説明、講演会他
 - ・テーマ:イクボス(2015年度)、ワークライフバランス(2016年度)、ダイバーシティと働き方改革(2017年度)
- ※4:管理職評価の視点に、ダイバーシティや働き方改革等の風土醸成を含む「風土」を追加。さらに、一般社員の評価項目に「生産性」を新たに設定
- ※5: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-ラーニングを実施
- ※6:人事部門に専任チームを発足し、全社員キャリアディベロップ面談(管理職、専門職、現業除く)を実施

ダイバーシティ推進5か年計画(2016～2020年度)

当社単体から連結へ展開

		2016年度実績	2017年度計画	2018年度計画	2019年度計画	2020年度計画
取組	制度	社員のワークスタイル・イノベーションのための 取組を社内拡充 (テレワーク、短日数、男性育休100%取得)		同取組を連結展開		
	風土	管理職を対象とした意識改革の取組を社内拡充		同取組を連結展開		
	マインド	女性社員の意欲向上のための取組の社内拡充・連結展開				
	女性総合職 採用	16人(42%)	17人(41%)	40%～60%		
単体目標値		女性活躍推進法に基づく東急電鉄行動計画 「女性社員の管理職登用については、平成26年度比較倍増(40人)を目標とします。」 ※計画期間:2016年4月1日～2021年3月1日				
単体女性正社員比率 (目標)		15.6%	2020年度までに16.8%を目標とする			
単体女性管理職数 (目標)		18人	2020年度までに40人(10%)を目標とする			
単体女性取締役数 (目標)		1人	2020年度まで継続して1人就任			

※女性活躍推進法(女性採用及び管理職の割合等において、出向者は出向元の労働者として取り扱う)に基づいてカウント