

## 中長期ビジョンの実現に向けたダイバーシティマネジメントを展開します 女性管理職登用目標を、2014年度比2倍に設定(2020年度まで)

東京急行電鉄株式会社

当社では、「東急沿線が『選ばれる沿線』であり続ける」「『ひとつの東急』として、強い企業集団を形成する」を中長期ビジョンとして掲げています。また、中長期ビジョンの実現にむけた人材戦略のテーマを「人材育成」・「人材活用」・「人材支援」とし、さまざまな取り組みを行っています。

今後、当社では、多様性を生かす組織づくり＝ダイバーシティマネジメントを重要なテーマと改めて位置付け、より積極的な推進を図ります。具体的な取り組みは以下の通りです。

1. 女性活躍推進のための目標を設定  
2014年度比2倍の40人を、女性管理職として登用(2020年度までの目標値)
2. ダイバーシティ推進体制の整備  
ダイバーシティを推進する組織として、「ダイバーシティ・キャリア開発課」を設置
3. 妊娠、育児、介護への支援  
在宅勤務の導入や、育児休業一部有給化などの新制度を創設
4. 「東急グループ女性管理職フォーラム」の開催  
女性管理職のための講演会および懇親会の開催

当社を取り巻く社会環境は、少子高齢化の進行、女性の社会進出拡大、グローバル化の加速など大きく変化しています。また、政府の成長戦略の中核とされる女性の活躍推進や、高齢者雇用安定法改正など、経営環境の変化への対応が求められています。

当社は、女性やシニア世代を含め、さまざまなバックグラウンドを持つ人材が活躍するフィールドを広げ、個々の働き方を支援することで、従業員が多様な価値観を尊重しつつ創造力を発揮することが、企業としての成長につながると捉えています。次期中期経営計画では、時間や場所に制約されない新たな働き方を提案することで、より一層、性別や年齢などの区別なく、意思と能力のある人材が活躍できる環境づくりを図ります。

各取り組みの概要は、別紙の通りです。

以 上

## 【別紙】

### ダイバーシティマネジメントの取り組みの概要

#### 1. 女性活躍推進の目標設定

女性管理職の登用について、2014年度比2倍の40人を目標とします(2020年度まで)。

当社は、1988年度から女性総合職の採用を行うなど、従来から男女の区別なく採用を行い、配属においても性別に関係なく行っています。また、1999年度からは女性の管理職登用も進めており、現在、部長を含む女性管理職が各職場で活躍しています。近年では育児、介護に関する各種施策の積極的な整備などを評価され、2012年度、2013年度連続で「なでしこ銘柄」(※)にも選定されました。

今後も、働く環境の整備を進め、女性活躍推進をより積極的に取り組みます。

(※)「なでしこ銘柄」

経済産業省が東京証券取引所と共同で、業種ごとに女性活躍推進に優れた企業を選定・発表する事業で、当社は、初年度の2012年度および2013年度の2年連続で「陸運業」の中から選定されています。

#### 2. ダイバーシティ推進体制の整備

多様性を生かす組織づくりや新たな働き方の提案をより強力に推進するため、2013年5月に、経営戦略部門と人材戦略部門を横断したダイバーシティ推進ワーキンググループを発足しました。また、このワーキンググループの中核機能を担い、全社の人材育成とキャリア開発を担う組織として、2014年10月1日に「ダイバーシティ・キャリア開発課」を設置しました。

#### 3. 妊娠、育児、介護への支援

ダイバーシティマネジメントの推進のため、「ダイバーシティ・キャリア開発課」設置以降に導入した施策や、今後の導入を検討している施策は以下の通りです。

##### (1) 妊娠、育児、介護時の在宅勤務 ※2014年10月導入

妊娠、育児、介護に従事する社員(本社勤務)にモバイルパソコンを一定期間貸与し、在宅で勤務することができる制度を2014年10月に導入しました。妊娠、育児、介護が事由で、これまで通勤や就労が困難であった社員が働き続けやすい職場環境を整備しました。

(2) 育児休業の一部有給化 ※新規

育児休業の一部期間を有給化する制度を導入します。育児休業中、収入が減ることに対し、会社が一部賃金を支給することで、育児休業を取得しやすくします。女性への育児支援に加え、男性の育児参加促進を進めます。

(3) グループ事業所内保育所の開設 ※新規

育児中の女性、男性従業員の仕事と子育ての両立支援のために、既存の公立、民間の保育所のサービスを補完する事業所内保育所の開設を検討しています。事業所内保育所では、当社およびグループ会社従業員のうち、休日や祝日に勤務する従業員を対象とした託児サービスの提供を予定しています。

当社ではすでにさまざまな育児などへの支援施策を整備しています。既存の支援施策については、以下のURLをご参照ください。

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

4. 「東急グループ女性管理職フォーラム」の開催 ※2014年11月5日開催

当社では、今後女性管理職の活躍が一層重要になると考え、11月5日、当社及び東急グループ12社の女性管理職と、女性管理職の上長および人事担当役員を対象とした「東急グループ女性管理職フォーラム」を開催しました。本フォーラムは講演会と懇親会の2部構成で行われ、150人を超える社員が参加しました。講演会では、「経営戦略としてのダイバーシティマネジメント～女性管理職へのメッセージを込めて～」と題し、NPO法人J-Win理事長の内永ゆか子氏にご講演いただきました。懇親会では業種や世代を超えた交流とネットワークの構築を図りました。



以 上