

2017年3月24日

銘柄発足以来、5年連続！

**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！**

東京急行電鉄株式会社

当社は、3月23日(木)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5年連続で選定されました。なお、5年連続で選定された企業は全業種で3社のみです。

当社は、2015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「ワークスタイル・イノベーション」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「制度、風土、マインド」の3つの観点から推進し、あわせて、女性活躍の土台となる働き方改革を全社で推進しています。

2016年度は「有給休暇の1時間単位での取得」、「テレワーク拡充(本社社員を対象としたサテライトオフィス勤務)」の開始、社長以下全執行役員と管理職を対象としたワーク・ライフバランスをテーマとした「管理職セミナー」、働く女性の健康に焦点を当てた「東急グループ労働衛生研修会」、およびさらなる多様性受容理解促進のための「LGBT勉強会」の開催など、さまざまな方向から制度・風土改革を推進しました。

また、前年度に引き続き「東急グループ女性管理職フォーラム」や女性社員と女性管理職との交流会「かがやき with」を実施し、女性自身のマインドアップを図りました。さらに、初の女性社長が連結子会社で就任し、2017年度新卒総合職採用では女性比率を約4割で予定するなど、ますます女性社員の活躍の場が広がっています。

2017年4月には、企業主導型保育事業制度の適用申請中の当社初の施設として、大井町線緑が丘駅構内に「緑が丘エキナカ保育園」を開園し、育児中社員(シフト勤務者含む)の支援をさらに強化します。

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し、さまざまな視点をサービスや商品に生かすことにより、お客さまに「選ばれる沿線」を目指します。

「なでしこ銘柄」については別紙の通りです。



以 上

## 【別紙】

### ■「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年度から女性活躍推進に優れた上場企業「なでしこ銘柄」を選定し、発表しています。なでしこ銘柄は、東証一部上場企業の中から、業種ごとに、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を紹介します。「多様な人材を生かすマネジメント能力」や「環境変化への適応力があるという点で、「成長力のある企業」であるとも考えられます。 \*経済産業省ホームページ参照

### ■当社におけるダイバーシティマネジメントの推進に関する事例

#### テレワーク勤務の拡大

##### ① サテライトオフィス勤務の導入

「社内起業家育成制度」の第1号案件として事業化された会員制サテライトシェアオフィス「NewWork（ニューワーク）」の当社社員の利用を2016年9月から開始。これに伴い、直行直帰の推進や業務効率化による生産性の向上、育児・介護者をはじめとしたさまざまな社員の勤務時間の確保など、ワークライフバランスの推進をさらに進めています。

##### ② 在宅勤務の導入

妊娠、育児、介護により、フルタイムで出社するのが困難な社員を対象に、2014年10月から在宅勤務を導入しました。在宅勤務を希望する場合、社内のネットワークに接続できるモバイル PC を貸与し、自宅でもオフィスと全く同じ環境で業務を行うことが可能です。

#### 緑が丘エキナカ保育園

当社は、2017年4月1日（土）に大井町線緑が丘駅構内に「緑が丘エキナカ保育園」（以下、同園）を開園します。内閣府を所管として2016年4月より施行された企業主導型保育事業制度の適用を申請中で、同園は、365日開所、月2回程度の24時間保育を実施する、当社初の事業所内保育所となります。同園の開園は、これまで実施してきた子育て支援施策である「病児保育」「休日保育所」「学童保育入会優先」などと並んで、子育て中の社員が他の従業員同様の勤務シフトに加わる際の負担を減じ、鉄道、病院などの、深夜、宿泊勤務を求められる社員をはじめとした社内の子育て世代社員の支援に繋がることが期待されます。

なお、沿線適地で同様施設を順次展開していくことも検討中です。



保育園内イメージ

### 管理職セミナー「経営戦略としてのワークライフバランス」と管理職考課項目の追加について

2016年9月、社長を含む全執行役員および全基幹職を対象に、経営戦略としてのワーク・ライフバランスについての講義を含む「管理職のマネジメント説明会」を開催し、284名が参加しました。また、同年7月から、管理職に対する考課項目に「風土醸成」を追加するとともに、部下面談の際には相互理解を深めるツール「トーク with シート」の活用を開始し、上司部下のコミュニケーションのさらなる充実を図っています。

### 「働く女性の健康」に焦点を当てた労働衛生研修会

2016年11月、東急グループの労働衛生担当者および事業場の管理監督者を対象に、東急病院健康管理センター所長の伊藤克人医師および外部講師を講師に招き、働く女性の健康を考える「2016年度下期労働衛生研修会」を開催し、275名が参加しました。

### LGBTへの取組み

2016年5月に、LGBTについて正しく理解することを目的として、「知っておきたいLGBT」勉強会を社内ですべて初めて開催しました。あわせて、ホームページで、性的マイノリティなどさまざまなバックグラウンドの人々が活躍するフィールドの拡充に向けたトップメッセージを発信し、「ダイバーシティ・LGBT 相談窓口」を開設するなど、従業員への理解促進と個人へのサポート体制を整えました。これらの取り組みが評価され、LGBT などの性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride(wwP)」により、PRIDE 指標の「シルバー」を受賞しました。

### 初の女性社長が連結子会社で就任

当社では、東急グループが「ひとつの東急」として発展していくとの経営方針の下、経営人材の育成においても、多くの管理職が連結子会社へ出向しており、2017年3月時点において、東急BE代表取締役社長、東急カード取締役など、女性管理職18名のうち5名が、各グループ会社において社長および経営幹部として活躍しています。

より良い生活の創造に関わる事業を幅広く展開していることから、女性の活躍の場は多く、1988年度から女性総合職の採用を開始。今後も女性経営人材を積極的に育成していきます。



株式会社東急 BE 代表取締役社長 朝倉敦子

※当社のダイバーシティへの取り組みは、HPサイトをご参照ください。

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

以 上