

銘柄発足以来、6年連続選定は全業種で2社のみ！

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！

当社は、3月22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6年連続で選定されました。なお、6年連続で選定された企業は全業種で2社のみです。

当社では、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「ライフスタイル＆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推進しており、「制度、風土、マインド」の3つの観点から施策を展開してきました。

女性の働きやすい環境整備が進んだ結果、2017年度新卒総合職における女性比率は約4割となり、また、女性管理職の計画的な育成と登用に伴い女性リーダー層（基幹職と課長補佐）が86人と中期3か年経営計画開始時から2倍以上に上昇するなど、ダイバーシティマネジメントが広がっています。

2017年度は、職場へのダイバーシティマネジメントの浸透促進を目的とした、「東急電鉄（連結）ダイバーシティマネジメント宣言」の発信や、女性管理職の「メンター制度」の開始、当社初の企業主導型保育園の開設など新たな取り組みを行いました。また、女性従業員比率の向上を受けた卵巣がん、乳がん対策の強化や、LGBTへの理解促進、就業規則の見直しなど、多様な人材が心身ともに働きやすい環境作りを進めているほか、「第4回東急グループ女性管理職フォーラム」では「ベストプラクティス表彰」で5社を表彰し、当社だけでなくグループとして、さらなる推進に向けて優れた事例を共有しました。

当社は、今後も、多様な人材が安心して働き、活躍できるダイバーシティマネジメントを推進し、さまざまな視点や力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。



▲なでしこ銘柄2018受賞ロゴ



▲管理職セミナーにて「東急電鉄（連結）ダイバーシティマネジメント宣言」が発表された（460名が参加）

以上

【別紙】

■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取り組み

(1)計画

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の中で、女性社員の管理職登用を、平成33年3月31日までに、平成26年度比較倍増(40人)」とします。

(2)ダイバーシティマネジメント推進体制

ダイバーシティ推進ワーキンググループ※1 が中心となって方針および施策を展開し、その結果を定期的に経営会議や取締役会において報告し議論しています。さらに、社外取締役を含めた議論の場として、人材戦略に関するアドバイザリー・ボード※2も設置し、中長期的な視点から検討を加えています。また、2016年度より監査役監査計画でダイバーシティマネジメントの進捗状況の確認が重点項目となり、監査役会への報告も追加されています。

※1 ダイバーシティ推進ワーキンググループ:2013年度の発足以来、毎月開催。ダイバーシティ・キャリア開発課が事務局、そのほか人事、経営戦略、鉄道事業本部人事の各部門のメンバーで構成しています。2016年度から、全社横断の拡大ワーキンググループも開始し、各部門の課題点を抽出、意見交換、好事例の共有などを行い、制度変更や新たな仕組みの導入に繋がっています。

※2 人材戦略に関するアドバイザリー・ボード(社外取締役を含めた議論の場):

2016年度より、社外取締役、社長を含むメンバーで、東急電鉄および連結子会社における「人的資源」について議論する場としてアドバイザリー・ボードを設置し、定期的に開催しています。中長期的な企業価値向上を目的に次代のダイバーシティ経営、人材戦略へと反映させていきます。

■2017年度の新たな取り組み

1)「東急電鉄(連結)ダイバーシティマネジメント宣言」の策定と発信

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. 様々なお客さまの期待に応え、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。

東急電鉄(連結)は、鉄道事業、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、当社が中長期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。

性別、年齢、国籍、障がい、性的指向、価値観といった違いを「その人が持つ個性」と捉え、それぞれの個性を尊重し、組織の強みとすることが、個人と組織の持続的な成長に繋がります。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。

ここに、あらゆるステークホルダーに対して「東急電鉄(連結)ダイバーシティマネジメント宣言」を発表します。(2017年度管理職セミナーにおいて、巴副社長から全管理職へ説明)

2) エキナカ保育園の新設

2017年4月に大井町線緑が丘駅構内に当社初の事業所内保育所「緑ヶ丘エキナカ保育園」が開業しました。保育日は365日開所し、月2回の泊り保育や、一時保育利用も可能としています。

＜緑ヶ丘エキナカ保育園概要＞

- 利用対象者:社員(試用含む)
- 基本開所時間:7:00~19:30
- 宿泊保育:月2回(第1、第3木曜日)
- 対象年齢:生後57日~未就学児
- 定員:10名



3) メンター制度の導入

2017年6月から豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員(メンター)の後輩社員(メンティ)に対する一体一の支援活動を開始。女性管理職および管理職目前の女性社員などを対象に、異なる職場の先輩社員がメンターとなって、キャリア形成上や職場内での悩みや課題解決を援助し、成長を支え、連結子会社の経営人材育成などに繋がります。現在、制度を利用している12組の参加者からは、「一対一ならではの人的なコミュニケーションが成長に有効」、「女性リーダーの育児と仕事との両立の課題を共有できる」など様々な感想が寄せられています。

＜メンター組み合わせ例＞

メンター(先輩社員)	メンティ(後輩社員)
役付役員	連結子会社社長
取締役・執行役員	女性管理職
統括部長	女性課長補佐

4) がん対策の強化

ダイバーシティマネジメントの推進によりシニア層や女性の就業者比率が向上していることを受け、卵巣がんや乳がん検診を2017年度から新たに組み入れています。さらに胃がんのリスクを分類評価し、がんの罹患予防の一助とするなど、がん対策も強化を図っています。

5) LGBT(※)施策の展開とPRIDE指標2017ゴールド受賞

LGBTへのさらなる理解促進と該当者が働きやすい環境作りに向けて、2017年7月に就業規則を変更するなど、サポート体制を整えています。取り組みを評価され、2017年はPRIDE指標の「ゴールド」を獲得しました。(2016年は同指標の「シルバー」獲得)

(※LGBT:レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的マイノリティ)

＜LGBTへの理解促進の取組＞

①更なるLGBTへの理解促進のため、以下の通り規程を変更(2017年7月)

- ・就業規則にて、差別禁止を明文化
- ・弔慰金受取人がLGBTのパートナーも認める
- ・婚姻・戸籍に関わる休暇(結婚、忌引、家族の看護・介護休暇)の条件見直し

work with Pride



②2016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」

勉強会開催及び、ダイバーシティ・LGBT相談窓口を開設

③東京レインボープライド2017へ協賛

6)東急グループ女性管理職フォーラムにおける「ベストプラクティスの表彰(5社表彰)」

当社および連結子会社の女性管理職の計画的な育成と登用のための、より一層の女性管理職の活躍推進に向けて、2014年度より毎年、当社および東急グループ12社の女性管理職とその上長、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」を開催しています。

2017年度の第4回フォーラムでは、横浜市林文子市長にご登壇いただくとともに、中期経営計画最終年度の振り返りとして「ベストプラクティスの表彰」を実施し、5社を表彰しました。

<2017年度受賞企業>※カッコ内は取り組み内容

- 制度賞 : 株式会社東急モールズデベロップメント
(店舗オフィス業務時間短縮による働き方改革)
- 風土賞 : 株式会社東急ホテルズ
(男性上司の意識改革とマネジメントセミナーの実施)
- マインド賞: 株式会社東急ストア(ワーキングマザーセミナーと活躍する女性社員の社内報紹介)
- 登用賞 : 株式会社東急百貨店(女性育成計画・戦略的女性配置)
- 共創賞 : 東急セキュリティ株式会社(女性更衣室設置による初の女性鉄道警備員採用)



(上) ベストプラクティス表彰各社代表と東急グループ代表
(下) 登壇された横浜市市長 林文子氏

※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/>

■「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。

(参照: 経済産業省ホームページ <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>)

以 上