

東急株式会社 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2020年4月1日 ～ 2024年3月31日

2. 当社の課題

- ・課題1：女性社員比率が低い。
- ・課題2：女性の勤続年数が男性と比較して短い。
- ・課題3：女性が働きやすい環境の整備。

3. 目標

- ・管理職に占める女性比率を、2023年度末までに10%以上とする(2020年3月1日時点:7.8%)。
- ・男性育児休業取得率を、2023年度末までに100%とする。

4. 取組内容と実施時期

2020年4月より以下のとおり実施する。

・取組1：ダイバーシティマネジメント推進のための制度整備、風土及びマインド醸成を図る。

<制度面>

- 各種現業などシフト勤務社員（育児や介護等時間制約のある社員を含む）の活躍の場の拡充
- 柔軟な働き方のさらなる拡充
- 評価・処遇・登用ルール等人事制度面の見直し検討

<風土・マインド面>

- 東急株式会社（連結）ダイバーシティマネジメント宣言の浸透
- 対象層に合致した啓発施策（セミナー、講演会、研修等）の検討・実施
- 女性社員を含めた社員間ネットワーク構築に資する取組の検討・実施
- 自律的なキャリア形成を促す取組の検討・実施
- 連結会社への各施策拡充展開、会社間での好事例等共有

・取組2：新卒総合職採用において女性を積極的に採用する。

- 女性比率40%以上を目標とする。

【参考】東急株式会社（連結）ダイバーシティマネジメント宣言

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。
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。

以上