

**東急電鉄ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針を新たに策定します**

東急電鉄株式会社

当社は、新たに「東急電鉄ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下、DE&I)方針」を2024年10月1日に策定します。東急グループは、経営理念の一つとして「個性を尊重し、人を活かす。」を掲げてダイバーシティマネジメントを推進しており、東急グループの中核企業である東急株式会社においても、全従業員にダイバーシティマネジメントの重要性を着実に浸透させることを目指し、2017年度に「東急株式会社(連結)ダイバーシティマネジメント宣言」を発表しています。一方、当社では中期事業戦略において「人財」を事業基盤の一つと位置付け、ダイバーシティ経営の推進を掲げておりますが、今般さらなるDE&Iの推進に向けて、当社独自の方針としてDE&I方針を策定します。

鉄道の現業は長い間、男性従業員を中心に支えられてきましたが、2000年代初頭から女性の採用を始めました。現在は子育て・介護と両立して働く従業員も増え、共働き世帯の増加に伴い男性従業員の育児参画率も高まっています。駅係員や乗務員、技術部門の仕事は、働く時間や場所の自由度が低く、宿泊を伴う勤務もあるため、ワークライフバランスの確保や公平な職場環境の整備が必要になっていますが、さまざまなバックグラウンドを持つ従業員が個々の状況にあわせて成長機会を選択でき、能力を十分に発揮していくことは、持続的な企業の成長に欠かせないものです。誰もが同じスタートラインに立って等しく挑戦・成長する機会を得られるよう、一人ひとりのニーズや事情に合わせて必要な支援を行い、従業員が一人も取り残されず、安心していきいきと活躍できる環境を整えます。

当社は、「人へ、街へ、未来へ」をスローガンに掲げ、ユニバーサルなサービスの提供を目指し、大手民鉄で初となるホームドア・ホーム柵の全駅整備(世田谷線・こどもの国線を除く)や、駅構内の多目的トイレや車両フリースペースの設置など、バリアフリー設備の整備を行ってきました。さらに全ての駅係員・乗務員が、歩行の介助や車いす操作など、ケアされる方と同じ目線に立ち、お手伝いができる「サービス介助士」の資格を取得する※など、ソフト面での施策も推進してきました。今回DE&I方針の策定に伴い、従業員の多様な価値観を活かし、一人ひとりの能力が十分に発揮できる環境を整備することで、あらゆるお客さまに安心してご利用いただける鉄道運営とさらなるサービス品質の向上につなげていきます。

当社のDE&Iに関する取り組みは、別紙をご確認ください。

※2024年3月31日時点で全駅係員・乗務員がサービス介助士を取得済

**(1) 東急電鉄DE&I方針**

**鉄道の安全・安心を守りながら、持続的な企業の成長をかなえるため、経営戦略の一つとしてDE&Iを推進します**

**①従業員一人ひとりの個性を認め合い尊重し、鉄道事業の仕事に誇りを持ち活躍できる環境をつくります**

**②あらゆるお客さまにご利用いただく鉄道会社として、多様な視点を最大限に生かし移動の価値を創造します**

**(2) 制定年月日**

2024年10月1日(火)

以 上

(別紙)DE & Iに関する取り組み

### ■制服リニューアル

2024年11月1日から現業に従事する従業員の制服を16年ぶりにリニューアルします。性別による貸与の差異をなくし、全ての従業員に同じアイテムを貸与します(女性のみのキュロットは安全性も考慮して廃止。女性のみのベストを全従業員に貸与など)。また、現行の制服では男性と女性でデザインの異なる制帽は、2種類の中から性別に関係なく各自が着用するデザインを選択できるようにします。



### ■PeerCross (<https://www.peercross.jp/>)

2024年9月1日から、東日本旅客鉄道株式会社が提供するワーキングマザー向けキャリア支援サービス「PeerCross」を導入しました。他社の価値観・境遇の近い女性社員との交流を通じ、女性のロールモデルの少なさを補い、情報交換を通じて仕事と子育ての両立に関する課題解消や、自身のキャリアを前向きに考えるきっかけに繋げることを目的としています。



### ■Wellflow (<https://main.flora-tech.jp/ja/wellflow>)

2024年9月1日から、Flora株式会社が提供する女性健康課題サポートアプリ「Wellflow」を導入しました。また、同社が提供する女性特有の健康課題に関するマネジメント層、当事者への理解醸成のためのセミナーも実施します。



### ■女性ヘルスケア相談窓口の設置

2024年9月3日から、保健師による女性の健康課題に特化した相談窓口を新設しました。婦人科を受診するハードルが高く、本来治療が必要な症状を見過ごされているケースがあることもふまえ、自身の体調を気軽に相談できる環境を整えるものです。

### ■従業員用女性トイレへの生理用品配置

2024年度上期に一部の駅職場、乗務職場等を対象に生理用品の配置トライアルを実施しました。宿泊勤務を行っている従業員や、近隣に生理用品を購入できる店舗がない駅の従業員などから「ありがたい、続けてほしい」といった声が上がっていることから、全社展開を予定しています。

## ■駅構内トイレの新設・リニューアル

2023年度に東急線各駅構内のトイレは「3つの100%」を完了しました(洋式化100%、ウォシュレット®設置100%、手洗器非接触・自動水洗化100%)。また、一部の駅では、従来の男性用、女性用、バリアフリートイレに加え、性別を問わないトイレを望む人が利用できる個室を複数設置しています。引き続き、機能の拡充による更なる利便性向上や、多機能トイレに利用者が集中しないための機能分散など、あらゆるお客さまに便利で安心してご利用いただけるための取り組みを推進していきます。

## ■その他各種制度

### ○育児

- ・育児休職として、最長で子が2才に達するまで取得可能
- ・出生時育児休職として、4週間を限度に取得可能(一子につき2回まで分割取得可能)
- ・育児短時間勤務として、小学校4年に進級した4月30日に達するまで取得可能
- ・配偶者出産休暇として、3日間の有給休暇を付与
- ・育児(介護)とシフト勤務(運輸現業)の両立支援として、保育園の延長保育料やベビーシッター利用料等を会社が一部補助

### ○介護

- ・介護休職として、連続1年間を限度に取得可能

### ○治療

- ・疾病休職
- ・疾病を理由とした短時間、短日数勤務申請が可能

### ○福利厚生

- ・若年層社員に対する独身寮(8箇所)
- ・既婚社員に対する社宅(5箇所)
- ・沿線への事業所内保育所(2箇所)

### ○LGBTQ

- ・LGBTQに関する理解を深める勉強会
- ・就業規則の見直し、差別禁止を明文化
- ・結婚をはじめとする家族に関わる休暇の家族対象にLGBTQのパートナーを追加

### ○自己啓発・その他

- ・資格取得支援制度
- ・各種研修(DX特化型、鉄道技術アカデミーなど)

以上