

「東急株式会社、千葉銀行が受賞 ダイバーシティ経営優良企業」

多様な人材の能力を最大限引き出し、経営成果につなげる先駆的取り組みをしている企業として東急株式会社と千葉銀行を、経済産業省が選定した。両社は育休取得の奨励や女性管理職の数を増やすなどダイバーシティ経営で積極的な取り組みを進め、目に見える成果も挙げていることが評価された。



(経済産業省プレスリリースから)

経済産業省は、女性、外国人、高齢者、障害者など多様な人材の活躍を通じて経営成果を挙げている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」として毎年選び、表彰している。16日に公表された2019年度の選定企業は18社が選ばれたが、併せて過去に表彰された企業の中から「中長期的な視点からダイバーシティ経営を推進し、特に先駆的な取り組みを行っている企業」を「100選プライム」企業として表彰している。今回は、東急電鉄と千葉銀行の2社が選ばれた。

令和元年度
新・ダイバーシティ経営企業100選
100選プライム
100選
ベストプラクティス集

令和2年3月



東急株式会社は、2019年9月に東急電鉄株式会社から名称変更した（同年10月1日に会社分割で鉄軌道事業を東急電鉄株式会社に移して、現在の主な事業は不動産関連）。2014年度以降、女性管理職数、新卒総合職採用女性比率、男性育休取得率を重要経営指標に設定

するなど、ダイバーシティ経営の推進体制を整備し、各種施策を実施してきた。この結果、女性管理職数を2013年の14人から2020年度末に40人とする目標を2019年10月時点で達成している。

2019年10月時点で、課長級の女性は34人、部長級の女性は6人。女性の職域も拡大し、車掌の12%は女性で、女性の駅長や助役も誕生している。男性の育休取得率は100%を目標としており、2014年の実績値2.1%に対して、2018年度は73.1%まで増加している。60歳以降のシニア社員の職域も拡大しており、営業や国際経験などの専門性をグループ会社間で生かす事例などが出てきている。

さらに、ダイバーシティ経営の推進による社内の風土変化などにより、社員と育児中の社員が中心となって開発した法人向け会員制シェアオフィス事業をはじめ、サービス付シニア住宅施設、デイサービス、保育園、アフタースクール（民間学童保育）といった新しい事業も鉄道沿線を中心に生まれた。少子高齢化や共働き家庭の増加に対応した、こうした取り組みにより、過去10年間に鉄道の輸送人員は11%、沿線人口は5.4%増加しており、日本全体の人口が減少に転ずる中で、同社沿線は「選ばれる沿線」となっていることが評価された。

千葉銀行は、女性活躍推進を本格的に開始した2005年以降、2019年7月までに、女性の取締役・執行役員が4人、女性部長が6人誕生した。女性の支店長・本部副部長・所長は2人から25人に、副支店長は9人から58人にそれぞれ増加している。女性の職域拡大も進んだ。女性渉外担当者は36人から207人まで増加し、投資型金融商品販売を主担当とする渉外は女性が6割を超え、当分野の成績上位者の7割を女性が占める。こうした女性の活躍は、預金や貸出金は右肩上がり続け、強固な顧客基盤の構築という成果につながっている。

社内の取り組みだけでなく、業界や地域にダイバーシティの推進を促すことにも力を入れているのも同社の特徴。2014年には、同社トップを発起人とした「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」を核に全国の地銀を巻き込んだ「地銀人材バンク」を主導している。また、「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」では県内での情報交換や取り組みの横展開、企業・団体連携での施策実施など、業界・地域全体でダイバーシティ推進を阻む課題解決に挑んでいる。

経済産業省が「新・ダイバーシティ経営企業100選」の選定、表彰を始めたのは、2012年度。「100選プライム」企業の選定、表彰は2017年度からで、2018年度までに「カルビー」、「エヌ・ティ・ティ・データ」、「SCSK」、「丸井グループ」の4社が選ばれ、表彰されて

いる。

日文 小岩井忠道(JST 客観日本編集部)

関連サイト

経済産業省プレスリリース「『新・ダイバーシティ経営企業 100 選』『100 選プライム』
選定企業を決定」

<https://www.meti.go.jp/press/2019/03/20200316001/20200316001.html>