



第17-88号

2018年2月9日

「小田急電鉄 ダイバーシティ＆インクルージョン宣言」制定のお知らせ

小田急電鉄株式会社（本社：東京都新宿区 社長：星野 晃司）では、2018年2月8日（木）、多様な人材の活用を企業成長に繋げていく指針として、「小田急電鉄 ダイバーシティ＆インクルージョン宣言」を制定しましたのでお知らせします。

当社ではこれまで、多様な人材の活躍できる組織を目指して、主に仕事と家庭の両立支援制度を拡充するほか、両立ハンドブックの作成・各種セミナーの開催などの啓発活動を積極的に実施してまいりました。特に長期的な視点でキャリアアップを目指せることを目的として導入した鉄道現業における段階的な復職支援制度に代表される女性活躍推進施策は、「平成29年度 均等・両立推進企業表彰」において、厚生労働大臣優良賞 ファミリーフレンドリー企業部門を受賞するなど、外部からも高く評価されています。

今後も、これまで進めてきた女性活躍推進や、障がい者雇用拡大等について継続して取り組んでいますが、今般、グローバル化や事業環境の変化に応じて、一人ひとりの視点を最大限に活かし、新たな価値を創り出す経営戦略としてのダイバーシティ＆インクルージョンの考え方を宣言文として制定しました。

2月8日には、当社役員をはじめ、当社の職場管理者約150名に対し、トップメッセージとして宣言文を発表し、企業におけるダイバーシティ推進の第一人者のひとりであるパク・スックチャ氏をお招きしたダイバーシティ＆インクルージョンのセミナーを開催しました。今後は、全社員にダイバーシティ＆インクルージョンの概念を継続的に啓発するとともに、LGBTへの理解促進、がんなどの病気の治療と仕事の両立をするための支援制度の整備を進めます。

当社では、「健康経営」や「ワークライフバランス」を土台に、「ダイバーシティ」「人材育成」「働き方改革」の各施策を連携して実施することで、社員一人ひとりが「いきいき・わくわく」と働ける環境づくりを一層加速させ、当社の経営理念であるお客さまの「かけがえのない時間(とき)」と「ゆたかな暮らし」の実現に貢献します。

宣言文およびダイバーシティに関する取り組みは下記のとおりです。



宣言文を発表する社長



ダイバーシティ＆インクルージョンに関するセミナーの様子

1 名称 「小田急電鉄 ダイバーシティ&インクルージョン宣言」

2 制定日 2018年2月8日（木）

3 宣言文

小田急電鉄 ダイバーシティ&インクルージョン宣言

『認め合う 活かし育む 創り出す』

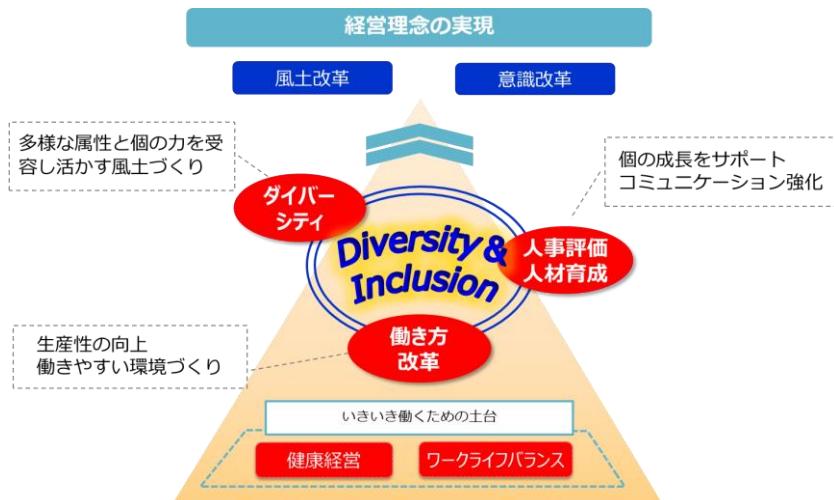
～多様性を認め合い、個の力を活かし育み、新たな価値を創り出す組織へ～

私たちは

- 1 一人ひとりの、属性を超えたあらゆる「価値観」「考え方」「ライフスタイル」「能力」「経験」を大切にし、お互いを認め合いながら、協働していきます。
- 2 一人ひとりが成長し、個の力をチームで活かし育むことにより、いきいきわくわく働くことのできる職場環境の実現を目指します。
- 3 あらゆる視点を最大限に活かし、新たな価値を創り出すことで、お客様の「かけがえのない時間（とき）」と「ゆたかなくらし」の実現に貢献します。

小田急電鉄株式会社 取締役社長 星野 晃司

4 推進体制



以上

<当社におけるこれまでの主な取り組み・トピックス一例>

○ 育児と仕事の両立

早期復職支援制度

子が1歳になる前に復職した社員に対し、子が1歳になるまで手当てを支給

ベビーシッター利用費補助

登録者の入会金・年会費および宿泊勤務時の利用費を補助

小児科オンライン

平日18時から22時の間、小児科を専門とする医師に無料でリアルタイムで医療相談を行うことができる

<段階的支援制度を用いた働き方のイメージ（運転・駅）>



- ※ 上図における育児休業は失効年休の積立制度の利用により最大50日間有休化可能
- ※ 育児休業取得実績（平成28年度） 男性10.7%、女性100%

○ 介護と仕事の両立

法定を上回る介護休業制度

・連続休業

通算3年以内で取得可能

・指定日休業

通算3年以内で予め休業する日を指定して取得可能
(月単位で指定)

介護コンシェルジュデスク導入

電話やメールで介護相談員に介護に関する相談ができるとともに加え、行政のサービスや、当社の制度も踏まえて、両立のためのアドバイスが無料で受けられる

介護セミナーの実施



○ 働き方改革

シフト勤務の整備

本社部門において、各自の申請により始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを4パターンから選択可能に

在宅勤務制度の導入

本社所属の管理職全員を対象に、1週間に1日、終日の在宅勤務を認める在宅勤務制度の導入を実施

N O 残業DAYの実施

労働生産性の向上を目的として毎週水曜日、毎月の給与支給日、毎月のプレミアムフライデー、賞与支給日に定時退社を促す

○ ダイバーシティ推進のための啓発活動

管理職研修の実施および仕事と家庭の両立ガイドブックの作成



育休者懇談会・職場面談・復職者セミナーの実施



女性活躍推進ワークショップ（本人および上司対象）の開催

