

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立し、女性も長期的なキャリア計画を見通せ、ライフワークバランスの整った働きやすい環境を整備し、女性一般職の平均勤続年数を伸ばし、管理職志願者の増員を目指す。

当社の課題

子育てしながら働ける職場が少なく、時短勤務者が一部の職場に偏った人員配置となっている。

その結果、一部の人員に負担がかかってしまい、時短勤務者の働き方への理解が得づらく、業務負担がかかっているスタッフ・時短勤務者共に働きづらさを感じている。

子育てしながらも、管理職となり長く働き続けている女性のビジネスモデルがない為、若年層が目標を持ちづらい。

計画期間

2020年7月1日～2022年6月30日までの2年間

内容

【目標①】

(女性一般職平均勤続年数)

2022年までには、新入社員の平均勤続年数を現在の平均1.5年から、平均3年を目指す。また、全体の勤続年数も現在の平均6年から、平均8年を目指す。

<実施時期・取組内容>

●2020年7月～

若手従業員の意見を上司を介さずに、直接会社へ届けることができる委員会を設置し、職場環境の改善を行うことで従業員満足度の向上を図る。

●2020年7月～

入退館システムの更新により、入退館時間と勤務時間の乖離を確認することが可能となったため、サービス残業が発生しないよう労務管理を強化する。

●2020年7月～

ハラスメント撲滅に向けた啓発活動の強化。
(社内イントラへの掲載、館内掲示)

【目標②】

(女性管理職候補の増員)

管理職（マネジャー職以上）に占める女性労働者の割合を、2022年に10%超とすることを念頭に、前回の計画では管理職候補であるチーフ職に占める女性労働者の割合を2020年度までに40%程度まで高めるとしたが、2018年度の割合は27%、現在の割合は24%と3%ダウンしたため、引き続き40%を目指す。

一方で女性管理職は2018年12月7%から2020年10%超を目指していたが、2020年6月現在11%と目標を何とか達成することができた。2022年には15%に近づけることを目標とする。

<実施時期・取組内容>

●2020年12月～

全従業員を対象として今後のキャリア形成を会社として把握するため、毎年キャリアプランシート提出と、個別面談を実施し、会社としてキャリア支援を行う。

[個別面談は従業員が希望する管理職と実施]

管理職：総支配人・部門長・所属長・管理支配人・管理マネジャー

●2020年7月～

育児、出産後も働きやすい職場環境を整える既存制度の普及と啓蒙

(1)育児休職制度／延長時は2歳に達するまで延長可能

(2)育児のための勤務時間短縮／小学校3年終了時まで延長可能

(3)子の看護のための失効年休活用／出産時や育児時に有効活用する制度

(4)出産・育児を理由とした退職者の再雇用制度

●2020年9月～

2018年4月1日に改定された出産や子育てによる退職についての「カムバック（退職後の再雇用）規程」及び、2017年1月1日改定「育児・介護に関する規程」の周知

既存法令等、社会保険に関わる事項の周知

周知方法 ⇒ 該当者個別説明、館内掲示、社内イントラへの掲載

<実施時期・取組内容>

●2021年5月～

東急ホテルズ主催の『女性活躍のためのキャリアアップ研修』、『女性リーダー研修』、『女性調理従業員向け スペシャル調理講習会』への参加を積極的に促す。