

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、ワークライフ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、若年層が長期的な目標を持ちづらい。

計画期間 2022年7月1日～2024年6月30日までの2年間

目指す目標

【目標① 女性一般職平均勤続年数】

2024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3.0年を目指す。また、全体の勤続年数も現在の平均7.4年から、平均8年を目指す。

<実施時期・取組内容>

●2022年7月～

若手従業員の意見を会社上層部へ直接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。

●2022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。

●2022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、2024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2022年度までに40%程度まで高めるとしたが、2020年度の27.0%に対し、31.6%の現状であり、目標まで8.4%不足していることから、引き続き40%を目指す。

一方、女性管理職は2020年4月の10%から2022年同月では8.5%であり、前回から下回っているため、2024年には10%を取り戻し、さらに15%に近づけることを目標とする。

<実施時期・取組内容>

●2022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

●2022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

●2022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

●2022年～

東急ホテルズで働くすべての女性アソシエイツ一人ひとりが個性を活かし活躍できる仕組みづくりや、様々な視点での商品・サービスを創造することをミッションに、新たな可能性を生み出すことを目指す女性活躍推進を目的とする、「Yell project(エールプロジェクト)」の活動を積極的に行なう。

●2022年～

新たなビジネスモデル造成を通して次世代のリーダーを創出する「Next Leaders Factory」、ダイバーシティの一環としての「女性活躍推進研修」を実施する

(1)「Next Leaders Factory」

東急ホテルズの将来を担う”若手アソシエイツ“が、新たな商品やモデルの提案を通し、商品化に必要な基本知識やプランニング能力を習得する。

(2)「女性活躍推進研修」

ダイバーシティに対応すべく多様な人財の活躍が求められる中、東急ホテルズの女性アソシエイツが、自分らしく働きがいを感じながら、長く働き続けられるよう動機付けをするための、「女性リーダー研修」、「キャリアプラン&働き方研修」を実施する。