

(株)東急コミュニティー行動計画

性別に関わらずキャリアを継続し、リーダーや管理職となり活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2020年4月1日～2024年3月31日(4年間)

2. 当社の課題

- (1) 特にリーダーとなる中堅層や管理職手前の女性が、育児に長期間携わることにより、その期間のキャリアアップが難しくなっており、女性管理職比率が伸び悩んでいる。
- (2) 育児休業取得経験が無い男性管理職が多く、育児休業取得に対する職場の理解を促す支援や、男女ともに長期間育児休業を取得する際の代替要員に関する施策を、会社として検討する必要がある。これにより上司と本人が前向きに育児休業取得に向かい、復職後の働き方に対する理解も深まる。また、育児休業取得後も継続してワークライフバランスを考慮した働き方ができるよう、より一層勤務形態を柔軟にすることが必要である。

3. 目標と取組内容

目標1 管理職に占める女性比率を10%以上にする。

○現状把握・施策検討

- 2020年10月～ ・従業員満足度調査や管理職へのインタビューを通し、登用に関する意識や問題点を把握
- ・間接部門以外でも継続して活躍し、登用できる施策の検討

○育成・研修受講

- 2020年4月～ 次期管理職研修プログラムの検討、女性リーダー育成研修の実施検討
- 2020年6月～ 次期管理職研修メンバー選出(女性比率10%以上)
- 2020年7月～ 次期管理職研修開始
- 2021年4月～ 女性リーダー育成研修の実施

目標2 育児休業取得率について女性と比較し男性が低いため、男性50%以上とする。

○取得推進

- 2020年4月～ 男性の育児休業取得のための案内書更新(取得の意義、賃金や給付制度、昇格・昇進等に関する説明)、上長及び対象者への取得案内継続
- 2020年10月～ 長期間育児休業を取得できる職場環境に関する検討
- 2021年4月～ 男性育児休業取得前面談の実施、取得者にアンケート実施

○勤務形態の選択肢見直し

- 2020年4月～ 在宅勤務の許可申請書廃止(各部署の承認により柔軟に実施)
- 2020年10月～ スライド勤務(就業時刻の繰上げ・繰下げ)の用途拡大
- 2021年4月～ テレワーク利用率アップ策検討