

## 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 2024年4月1日～2026年3月31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】

2026年までには、新入社員の平均勤続年数を現在の平均2.0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8.0年から、平均8.5年を目指す。

#### ＜実施時期・取組内容＞

##### ●2024年4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に管理職層が連携し、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。

##### ●2024年4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年の9.3%に対し10%超の15%を目指すこととし、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2026年度までに現状の36.6%に対し、引き続き40%を目指す。

#### ＜実施時期・取組内容＞

##### ●2025年1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

●2024年4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。

●2024年4月～

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」、準管理職であるチーフをマネジャーとして組織の中核人材にするための「次世代管理職研修」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) 「次世代管理職育成研修」

チーフ人材を社員満足と顧客満足と利益の3つをバランスよく向上させられるマネジャーにするための研修。組織を牽引したり、後輩や部下を指導したり、数値管理を習得する。