

2019年4月1日

東急ファシリティサービス株式会社 行動計画

女性の正社員を増やし、女性が管理職として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：2019年4月1日～2022年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 全社的に女性の正社員の人数が少ない。
- (2) 女性の管理職の人数が少ない。

3. 目標

目標1：2019年度～2021年度の3年間で、女性正社員の採用数を24名以上にする。

<取組内容>

- ・2019年4月～ 女性の採用数を増やすための募集方法について、検討を行う。
- ・2019年7月～ 女性の職場定着のための課題と対策について、検討を行う。
- ・2020年4月～ 上記対策を順次実行する。

目標2：2021年度までに女性管理職の人数を現在の人数の倍以上にする。

<取組内容>

- ・2019年4月～ 女性管理職の人数と配属の現状について、課題分析を行う。
- ・2019年7月～ 女性が長く勤められる環境づくりのための課題と対策について検討を行うとともに、女性活躍推進研修をはじめとした支援策の充実を図る。
- ・2019年10月～ 2019年4月より導入した「柔軟な働き方」の制度の活用状況について調査し、子育てをしながら勤められる環境づくりの支援策を検討する。
- ・2020年4月～ 上記対策を順次実行する。

以上

2019年4月1日

東急ファシリティサービス株式会社
～女性の活躍状況について～

■男女の平均継続勤務年数の差異（正社員）

（2019年4月1日現在）

		全体	管理職	非管理職
女性の 平均継続勤務年数	(A)	13.9	27.9	13.4
男性の 平均継続勤務年数	(B)	12.6	21.7	10.5
男女の平均継続勤務 年数の差異	(A/B)	110.3%	128.6%	127.6%

- ・正社員の平均継続勤務年数については、管理職・非管理職のいずれについても女性の方が男性よりも長いという状況です。

以上