

2016年3月24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：2016年4月1日～2019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1：2016年度～2018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>

- ・2016年4月～ 女性の応募が少ない原因について社内ヒアリングを実施し分析を行う。また、募集方法について分析を行う。
- ・2016年7月～ 女性の応募を拡大するための課題をまとめ対策を立てる。
- ・2016年10月～ 上記対策を順次実行する。

目標2：2018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>

- ・2016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。
- ・2016年6月～ 女性主任を対象とした研修を立案・開催する。
- ・2016年7月～ 東急グループ企業内で女性活躍の現状を情報共有するためのコミュニケーションの場を設ける。
- ・2016年7月～ 女性管理職ならびに管理職候補である女性主任を新たに任命する。また、新任女性管理職に対して定期的なフォローアップを実施する。
- ・2016年10月～ 既存管理職を対象として、女性の活躍推進を啓発するための方策を実施する。

以上

2016年3月24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）

（2016年3月24日現在）

		合計	正社員		
			総合職	一般職	特定職
女性の 平均継続勤務年数	(A)	14.1	8.8	15.1	18.4
男性の 平均継続勤務年数	(B)	13.2	14.8	11.2	13.5
男女の平均継続勤務 年数の差異	(A/B)	106.8%	59.5%	134.8%	136.3%

- ・平均継続勤務年数について、正社員の合計では、女性が14.1年、男性が13.2年であることから、女性の方が男性よりも長いという状況です。

以上