

令和4年11月22日

株式会社ホテルニュー王子 行動計画

「女性」を含め、多種多様なバックグラウンドを持つ人が活躍できる、ワーク・ライフ・バランスの取れた職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日

2. 当社の課題

全労働者に占める女性の比率は低くはないが、一般職以上の正規労働者に占める同比率は低い。又、管理職についても2020年度時点では女性管理職が二人の為、同比率は同様に低い。これらの比率を向上するために、女性が長く安心して働け、また将来責任を伴う管理職を意欲的に目指せる職場環境作りが課題となっている。労働時間については、男女ともに全体的に長時間労働が常態化しており、特に一般職以上の労働時間が長時間化している。

女性正規労働者の比率が低い

【原因】

- ・過去の業績低迷もあり、中途採用の場合もその経験や能力を加味することなく、一律に「新規採用は全て非正規雇用から」としていた時代が長かったこと
- ・明確な評価制度が無い為、優秀な人も含め、特に女性は採用後も非正規から正規への登用数自体が少なく、又登用にも相当の年数がかかっていること

女性管理職の比率が低い

【原因】

- ・女性の方が男性と比較して、「上司からの期待・評価を感じている」人の割合が遥かに低く、女性側にも管理職を目指すという意識が薄いこと、又、管理職に昇進してすぐに退職してしまうという事例もある。

一般職以上の長時間労働の常態化

【原因】

- ・退職者が恒常的に多いにも拘らず、退職原因を部署長が追究してこなかった為、恒常的に人手不足に陥っている部署も多く、在職者が結果的に長時間労働を強いられていること

3. 定量的目標

- 女性管理職比率を10%以上に引き上げる
- 一般職以上の各月残業時間を15時間未満とする
- 全従業員の有給休暇取得日数を年間6日以上とする

4. 取組内容

女性管理職の比率の10%以上への引き上げ

- 令和2年4月～ 社・内外の幹部育成研修等に、男女共積極的参加させる。
- 令和2年4月～ 管理職前女性への社内教育（意識改革）
社内意識改革の推進（女性＝補助的な仕事の社内意識をなくす）
- 令和2年4月～ 管理職前女性で管理職の資質がある者の管理職への昇進人事
- 令和2年4月～ 管理職昇進後女性への社内教育（定着率の向上）

長時間労働の常態化の改善

- 令和2年4月～ 人手不足の解消（求人内容の見直し、応募増加を目指す）
- 令和2年4月～ 入社3年以上の定着率を上げる。
- 令和2年4月～ 時間外労働管理の徹底。
上司は部下の業務内容を精査するとともに、時間外労働事前申請による承認を徹底する。
年6日以上有給休暇の確実な取得を徹底する。

女性の活躍の現状に関する情報公表

- | | |
|--------------------|----------|
| 1. 管理職に占める女性労働者の割合 | 7.1% |
| 2. 一般職の平均残業時間数 | 17.1時間/月 |

以 上