



◆女性労働者の積極的採用と管理職登用を促進する為、次のように行動計画を策定する◆

1.計画期間 2019年2月1日～2022年1月31日

2.現状の課題

- (1)営業職主体の為、女性の応募者が少なく、お客様のニーズに応えきれていない。
- (2)現状の就業体系が男女一律の為、多面的(ex体力面等)での差が生じている。
- (3)女性の比率が現状30%で、管理職に占める割合が低い

3.課題の選出の背景

- (1)不動産賃貸営業として、女性ならではの提案や視点・気遣いなどを求める、お客様からのニーズが高い
- (2)営業職多岐業務遂行に当たり、現状一律の就業体系(ex労働時間など)の為、女性社員の負担増になっている
- (3)女性比率が低い為、現状管理職(課長級以上)の社員が1名しかいない

4.目標と取組内容・実施時期

目標①: 女性社員の比率を現状35%⇒50%以上に増加させる

【時期目標】

【取組内容】

- ◆2019年 2月～ 女性社員の応募増を目指し、弊社HP採用サイトと求人掲載時の内容を女性志向に内容を改定
- ◆2019年 8月～ 新規出店として女性専用のショップを検討し、お客様のニーズに応えられる店舗運営を図る
- ◆2020年 9月～ 既存店舗に付いては、常時2名以上の営業マンの配置を実現する

目標②: 女性の働き方改革の浸透。労働環境の見直しの実現

【時期目標】

【取組内容】

- ◆2019年 10月～ 労働時間の見直し(現状19時半帰社⇒19時帰社に短縮) 女性についてはフレキシブルや時短シフト導入
- ◆2020年 1月～ 現状福利厚生にて女性社員の懇談会(2ヶ月に1回)の頻度を強化し意見交換の場を広げる施策強化

目標③: 女性管理職(マネージャー職以上)の登用強化 現状1名⇒4名

【時期目標】

【取組内容】

- ◆2019年 3月～ キャリアアップ説明会を実施し、将来的目標設定を掲げ、フォローを強化していく
- ◆2019年 8月～ 研修制度の活用と見直し。階層別プランを立案しスキルアップに繋げる研修内容に改訂
- ◆2021年 10月～ 現状当社規定による取締役選任任期を考え、1名は取締役に選任を実現する