

三井不動産リアルティ株式会社 行動計画

女性社員の増加・定着および一層活躍できる環境整備のため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

第1期	2016年4月1日～2018年3月31日	
第2期	2018年4月1日～2020年3月31日	
第3期	2020年4月1日～2022年3月31日	※本行動計画期間

2. 前期(第2期)振り返り

- 総合職新卒女性比率は2019年度に35%に達した(行動計画における目標「2020年度までに総合職の新卒採用に占める女性比率を30%以上とする」を1年前倒し)。若年層の女性総合職比率が増し、女性総合職同士のネットワークができ始め、互いに相談しやすい環境に改善している。
- 前々期(第1期)に実施した女性総合職ヒアリングにより明らかになった「ロールモデルが身近にいない・キャリアを相談できる相手が少ない」という課題に対応し、キャリア形成支援として、イントラ活用による情報発信、社員面談、研修を実施した。なお、2019年度に業務職の資格体系の見直しを行い、より高度な業務に従事する資格を新設したことで、今後、女性社員のキャリアの幅は一層広がる見通し。
- 2017年度以降、毎年、女性管理職が1名以上誕生していることに加え、次世代管理職であるリーダー職に従事する女性総合職も毎年増加している。しかしながら、総合職全体で見れば女性割合は低い。現状では、管理職・リーダー職の適齢期にある女性総合職が少ないため、新卒採用の強化・キャリア形成支援を通じて、適齢期まで定着および活躍を図る。
- 社員系列・性別に関わらず、ワークとライフ(家庭・育児・介護等)を両立し活躍するための意識改革と職場づくりとして、管理職層・次世代管理職層に対するマネジメント研修、育休復帰者に対するネットワーク構築研修、介護セミナー、介護個別相談会を実施した。また、時間単位有給・スライド勤務(時差出勤)、転勤対象除外選択制度を導入し制度面の充実も図った。

3. 今期課題

- ① 若年層に占める女性総合職割合は高まったが、総合職全体で見れば女性割合はまだ低い。
- ② 管理職・リーダー職の適齢期にある女性総合職が少ない。

4. 今期目標・取り組み・実施時期

目標1	2021・2022年度採用において、総合職新卒採用に占める女性比率を30%以上とする
-----	--

<取組内容>

2016年4月～(継続) 女性社員の採用拡大に向けた情報開示
 新卒採用HPや説明会での情報発信
 (社内女性社員の活躍状況の掲示、育児両立支援策の紹介等)

目標2	管理職・リーダー職の適齢期までの定着および活躍を図るため、キャリア形成支援を行う
-----	--

<取組内容>

2016年4月～(継続) イントラを利用した継続的な情報発信
 2016年4月～(継続) 面談の実施(キャリア形成に関する不安・悩みを共に解決する)
 2018年12月～(継続) キャリア形成支援を目的とした研修や情報提供の実施
 2020年4月～ 業務職系列の資格体系見直しに伴い女性のキャリアの幅が拡大することを踏まえ、課題の抽出・対応施策の検討

目標 3	男女ともにワークとライフ（家庭・育児・介護等）を両立して活躍するための意識改革と職場づくりを推進する。また、2020年度導入の「リフレッシュ休暇」対象者の取得率 100%を目指す。
------	--

<取組内容>

2016年4月～（継続）	イントラを利用した継続的な情報発信 （育児との両立中社員の紹介・マネジメントガイドブック等）
2016年4月～（継続）	産休・育休からの復帰支援と復帰社員のネットワーク化
2016年4月～（継続）	長時間労働改善の取組実施
2018年6月～（継続）	ダイバーシティマネジメント研修の実施（管理職・中核人材対象）
2018年6月～（継続）	介護との両立支援のため、セミナー・個別相談会の実施
2020年4月～	リフレッシュ休暇運用開始

[情報公表]

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（2020年4月実績）

社員系列	割合
総合職	33%
業務職	100%

② 男女の平均勤続年数の差異（2020年2月1日時点）

男性	11.9年
女性	7.2年

※20代社員比率 全体 37%