

株式会社ハロー・トーキョー 行動計画

少子高齢化、労働力不足が懸念される中、企業における人材の多様性を確保することが不可欠となっており、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するという国の方針に基づき、ワーク・ライフ・バランスや職場環境の整備を行い、女性がポテンシャルを最大限に発揮でき『社員の幸せ』が実感できる会社となるよう **《管理職に占める女性の割合を10年間で10%にする》** ことを目指し、次の通り行動計画を策定します。

1. 計画期間 : 平成28年4月1日 ~ 平成30年3月31日 (2年間)

2. 株式会社 ハロー・トーキョーの課題

- ①管理職に占める女性割合が無い
- ②ロールモデルとなる女性が少ない
- ③技術系職種に占める女性割合が低い
- ④管理職の働き方が男性主体になっている
- ⑤育児、介護の他、各種法令やグループ共通各種制度の周知が不十分

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 管理職に占める女性の割合を8.4%以上にする

【取組 : 女性社員を対象に管理職育成を目的とした研修の実施、参加促進】

- 平成28年4月~ 社員のニーズを把握するため、従業員満足度調査の実施や自己申告書の提出を求め、必要に応じてヒアリングを実施
- 平成28年9月~ 経営管理基礎講座(グループ研修)の受講者募集において、主任・係長クラスの女性社員の参加促進
- 平成29年2月~ 経営者やグループ人事委員会との意見交換会実施

目標2 : タクシー乗務社員に占める女性の割合を3%以上にする

【取組1 : 学卒採用における女性の応募者拡大】

- 平成28年4月~ タクシー乗務社員の女性応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を再検討、作成
- 平成28年6月~ 学内説明会開催に向けて、各大学、短大へアプローチ
- 平成28年7月~ 高校への求人活動において、女子校や男女共学校へのアプローチ
- 平成28年9月~ 女子学生を対象とした職場体験インターンシップを年1回以上開催

【取組 2：職場環境改善への取り組み】

- 平成 28 年 4 月～ 女性社員受け入れ拡大に向けて各事業所の職場環境（勤務実態や施設など）の現状把握
- 平成 28 年 5 月～ タクシー乗務社員として活躍している女性社員へのヒアリング実施
- 平成 28 年 7 月～ 各事業所の現状、ヒアリング結果を踏まえ、課題抽出
- 平成 28 年 8 月～ 女性社員に対するフォローアップ実施
- 平成 28 年 10 月～女性社員受け入れ拡大に向けた改善項目実施

目標 3：管理職の意識改革を通じて、女性が働きやすい職場環境構築

【取組 1：管理職の意識調査、生産性向上プロジェクト実施】

- 平成 28 年 4 月～ 管理職に対する意識調査の実施（アンケート・ヒアリングなど）
- 平成 28 年 6 月～ 意識調査を基に現状把握、課題抽出
- 平成 28 年 8 月～ 生産性向上を目的としたプロジェクト実施

【取組 2：各種法令、グループ共通制度周知のための研修会実施】

- 平成 28 年 7 月～ 育児、介護、両立支援関係各種法令やグループ共通各種制度にかかる周知を目的とした研修（グループ研修）、マニュアル・冊子作成検討
- 平成 28 年 10 月～管理者他社員向け研修（グループ研修）実施

以 上