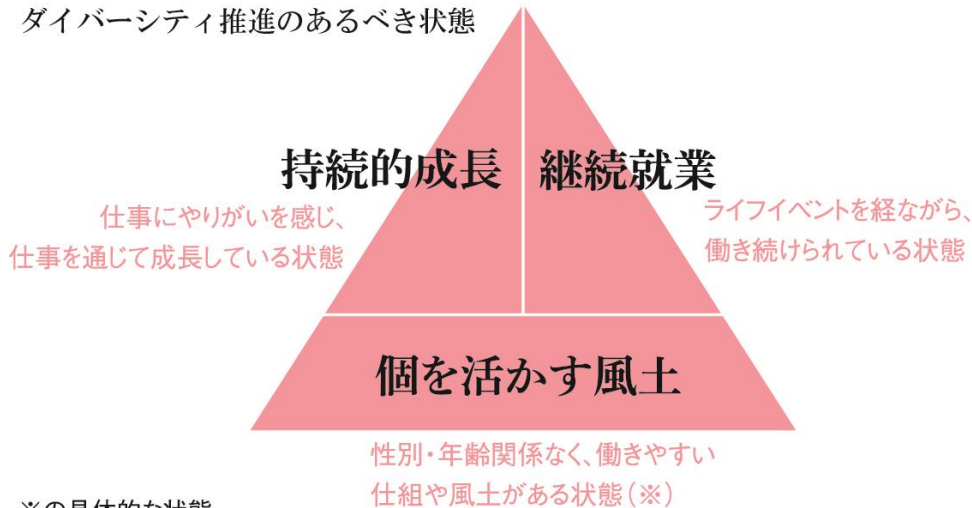


リゾートトラスト株式会社 ダイバーシティ推進行動計画

リゾートトラストでは、経営理念である『エクセレント・ホスピタリティ』の実現に向け、性別や年齢・障がいの有無にかかわらず、多様な人材が活躍できる企業を目指した「ダイバーシティ」の実現に力をいれております。

多様な人材が活躍できる会社となるためには、「個を活かす風土」という土台があり、その上に「持続的成長」と「継続就業」という2つの分野の課題があると考えています。

ダイバーシティ推進のあるべき状態



※の具体的な状態

- 幹部層** お客様と持続的な信頼関係を構築するという業務の特性を鑑み、中長期的に顧客価値を高めるマネジメントを志向する
- 上司** ①部下を把握し ②期待を掛け、成長機会を付与し ③見守り・支援することで、④部下の成長を支援する
- 会社風土** お客様視点での主体的な行動が生まれるように、タテ(上司⇄部下)・ヨコ(同僚間)の対話による、場の信頼感を醸成する
- 職場** 育児や介護などを認め合うというお互い様の精神で、
①相互に理解し合い、②チームで助け合い仕事することで、③相互に成長できる職場である

私たちは、この「高いパフォーマンスを引き出す三角形」を、バランスよく整えていくことを目指し、以下のような行動計画を策定いたします。

1. 計画期間

2016年4月1日～2018年3月31日 2年間

※ 当社では、全社・各本部が、業務特性や風土、進捗状況、社内外の環境変化等を踏まえ、年度ごとに計画を立案しております。

2. 当社の課題

課題1：出産・育児などのライフイベントを経て就業継続が困難な部門がある

(現状：男女の平均継続勤務年数の差異 0.62)

課題2：採用女性割合は高いが、女性管理職比率が全社を通して低い

(現状：女性管理職比率 8.0%)

3. 数値目標

課題1：定性目標として、「継続就業」(女性がライフイベントを経ながら働き続けられている状態)をテーマに取り組みを行います。(数値目標は持ちません)

課題2：【グループ目標】管理職相当職に占める女性割合を2017年までに17%、2020年までに20%にする。

【単体目標】管理職相当職に占める女性割合を2017年までに12%、2020年までに17%にする。

4. 取組内容と実施時期

リゾートトラストでは全社的な取り組みに加え、本部ごとの特色に対応するため個別にプロジェクトチームを設置し、取組内容を定め実施していきます。

【リゾートトラスト全社共通】

＜2017年度取組事項＞

全般：

- ・各本部のダイバーシティ推進プロジェクトの支援
- ・社内外への広報活動

課題1：

- ・仕事とプライベートの両立促進につながる人事諸制度の整備
- ・育児休業者（予定者を含む）や職場への両立支援ワークショップ開催
- ・両立支援ワークショップの施設独自開催に向けたサポート

課題2：

- ・経営層、管理職に対する女性管理職比率の報告等を通じた女性登用・育成への意識醸成

【HR本部】 ホテルレストラン事業

＜2017年度取組事項＞

全般（課題1・2含む）：

【ダイバーシティの更なる推進とワークライフバランスの充実を図る】

- ・ダイバーシティ推進プロジェクトによる現場意識醸成
- ・各施設プロジェクト活動のサポート
- ・各施設プロジェクトにてアクションプラン作成、実行
- ・社内制度の正しい理解促進と継続発信
- ・管理職クラスの意識醸成（研修実施）
- ・情報共有の強化に向けた社内広報活動
- ・K P Iの定点チェック

【会員制本部】 会員権事業

＜2017年度取組事項＞

全般（課題1・2含む）：

- ・ダイバーシティ推進プロジェクトによる現場実践活動支援
- ・社内への広報活動（風土醸成、ロールモデル紹介）
- ・若手社員育成計画の立案と勉強会企画
- ・女性社員フォーラムの開催
- ・個を活かすマネジメント支援
- ・キャリアイメージ構築支援

【ゴルフ事業支社】 ゴルフ事業

＜2017年度取組事項＞

全般（課題1・2含む）：

- ・上記、全社共通の施策の実施
- ・本部の状況に適したより具体的な施策の検討と実施

【メディカル本部】 メディカル事業

＜2017年度取組事項＞

全般（課題1・2含む）：

- ・上記、全社共通の施策の実施
- ・本部の状況に適したより具体的な施策の検討と実施

【本社部門】

＜2017年度取組事項＞

全般（課題1・2含む）：

- ・上記、全社共通の施策の実施
- ・本部の状況に適したより具体的な施策の検討と実施

以上