



## 経営と現場が連携した全社一丸の推進体制

実行力のある『推進体制』を敷いています。経営と人事が全社推進の旗振りを行い、各本部の推進担当者が現場視点での主体的な取り組みを行っています。それによって、トップダウンとボトムアップの相乗効果生まれ、本当の意味で、誰もが、いきいきと、活躍できる環境づくりにつながると考えます。

## 適時のフェーズ設定で効果・効率的な施策実行

その時々に応じた『推進フェーズ』と設けています。2013年度には「女性活躍推進」を旗揚げし、2015年度には女性に限らない「ダイバーシティ推進」、2019年度からは「CSR推進」へと進化しながら、より広く多様な視点で、効果・効率的な施策を進めています。その中で、様々な認証や表彰も取得しています。

| 2013  | 2015  | 2019   |
|---|---|--|
| <b>女性活躍推進</b>   | <b>ダイバーシティ推進</b>  | <b>CSR推進</b>   |
| 推進プロジェクト立上げ<br>トップメッセージ発信<br>女性管理職比率KPI設定<br>社内広報誌による社内浸透 | ダイバーシティ推進室へ体制進化<br>本部推進プロジェクトを設置<br>研修やセミナーによる継続啓発<br>社内制度の整備と拡充<br>『両立支援ハンドブック』を頒布 | CSR推進室へと体制拡大<br>「健康経営」「環境経営」「ダイバーシティ推進」が三位一体に<br>介護施策の強化<br>LGBTに対する施策<br>社外への発信強化 |

## リゾートトラストが目指す方向・目標



## 方向性の明確化と様々な風土醸成施策

『方向性』の明確化と、『風土醸成』のための様々な施策を継続実施しています。当社の目指す姿として、「個性を活かす風土」「継続就業」「持続的成長」の三本柱を施策の軸としています。また「女性管理職比率」をKPIとして設定し、現在は20.1%まで数値が伸びています。さらに取り組みが形骸化しないように、毎年、様々な方法で、社員周知の取り組みを続けています。

## 独自制度の導入と制度利用までの仕組み化

法定を超える『制度の充実化』と、その『利用活性』に向けたフォロー』を行っています。性別を問わない育児の両立支援や、介護についても高まるニーズに対応すべく制度拡充を行っています。全社に向けたハンドブック頒布やワークショップ開催、また当事者支援のための通知手段や面談を設けることによって、着実に制度が活用されるための取り組みを行っています。

**短期育児休業制度 (社内通称：はぐみ休暇)**

|               |      |       |  |
|---------------|------|-------|--|
| 育児のために休みを取りたい | 長期期間 | 育児休業  | 子が1歳に達した年の翌4月15日まで休業可能<br>保育所に入所できない場合は最長でもう1年延長 |
|               | 短期期間 | はぐみ休暇 | 7日以内の育休の場合、休業期間が有給になる<br>(勤続1年以上の正社員が対象)         |

**37.0%**

**ベビーシッター制度**

- ・小学校3年生以下の子をもつ社員が対象
- ・入会金、年会費を会社が負担する
- ・年1回、利用料金を会社が負担

**その他の制度 (法定超含む)**

|         |           |
|---------|-----------|
| 短時間勤務制度 | 私傷病介護休暇   |
| 勤務地限定制度 | 身分転換制度    |
| カムバック制度 | 育児・介護費用補助 |

**制度周知と風土醸成**