

小糸九州株式会社行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に女性は少ない。
- (2) 女性の応募者が少なく、女性従業員が少ない。
- (3) 女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

女性の管理職（主事）を登用する。（※2021年4月までに1名以上昇進。）

4. 取組内容と実施時期

取組み1： 人事評価基準について見直しを検討する。

- ・ 2016年 4月～ 現在の人事考課について、女性にとって不利な評価基準に該当するものはないか、公正な評価基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討。
- ・ 2017年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題検証。
- ・ 2017年10月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組み2： 女性管理職育成を目的としたキャリア研修を検討/実施する。

- ・ 2016年 6月～ 女性社員に対する昇進意欲の向上と研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒヤリングなどを実施。
- ・ 2016年10月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの検討。
- ・ 2017年 1月～ 研修プログラムの作成/決定。
- ・ 2017年 4月～ 管理職育成キャリア研修の実施。
- ・ 2017年10月～ 女性を部下に持つ管理職を対象とした研修を実施。

取組み3： 女性社員が少ない部署等に女性を積極的に配置する。

- ・ 2016年 7月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出し。
- ・ 2016年10月～ 所属長へのヒヤリング等により、女性を配属する上での課題について把握し、解決策について検討。
- ・ 2017年 4月～ 配属可能な課/室を決定、配属予定者に必要な研修を実施。
- ・ 2017年10月～ 配属を実施。以後定期的にフォローアップ・ヒヤリングを実施。