

株式会社バイタルリード 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：平成28年8月1日 ～ 平成32年7月31日

2. 当社の課題

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、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：職務内容、評価基準が曖昧でわかりにくく、目標を持つことができない

課題3：非正社員がより高度な知識・スキル等を身につける機会が少ない。

3. 目標

管理職(課長級以上)に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価について見直しを図り、誰でも目標を持っていきいきと働くことのできる人事評価制度を構築する

- 平成28年8月～ 人事評価制度構築プロジェクトメンバーの結成。
- 平成28年9月～ 現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、誰もが働きがいを持つことのできる評価制度を検討する。
- 平成28年10月～ 評価者に対する研修の実施。
- 平成30年4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 平成31年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性社員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する

- 平成28年9月～ 研修プログラムの検討。
- 平成28年10月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 平成29年4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 平成29年7月～ 管理職育成キャリア研修の実施。
- 平成29年7月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：非正社員に面談を行い、どんなキャリアを身に付けたいかヒアリングし、スキルアップができるようサポートする

- 平成28年9月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成28年10月～ 各部課長にて課題点を分析。
- 平成29年1月～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。
- 平成30年4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。