

## 株式会社三橋商会 行動計画書

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

1. 計画期間 : 平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 33 年 3 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 : 管理職を目指す女性環境が少ない。

課題 3 : 採用・キャリアに関する事項

3. 目標

管理職（課長級）に占める女性割合を 5%以上にする

求人・再就職・長期勤務しやすい広報制度やキャリア制度をめざす。

4. 取組内容と実施期間

5. 取組 1 : 人事評価基準について見直しを図る

➤ 平成 28 年 9 月～

入社時の男女別評価を検証し、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ないか、男女公正な昇進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する。

➤ 平成 30 年 9 月～

新しい評価基準について試行開始、課題を検証

➤ 平成 32 年 9 月～

新しい評価基準に基づき評価を本格実施

取組 2 : 女性職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～女性社員にアンケート、ヒアリングを実施

➤ 平成 30 年 9 月～アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの検討

➤ 平成 32 年 9 月～研修プログラムの日程決定

取組 3 : 採用・キャリアに関する事項

➤ 平成 28 年 9 月～

女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報  
親族の育児・介護等の理由とする退職者に対する再雇用の検討  
非正社員から正社員への転換制度の積極的運用

➤ 平成 30 年 9 月～

諸制度の周知がされているか社内報で情報収集する

➤ 平成 32 年 9 月～

制度の導入開始