

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 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 : 女性社員の望む職場、労働環境の全体把握が完全でない。

課題 3 : 医療営業商社である性格上、管理職を目指す女性が少ない。

## 3. 目標

管理職(課長級以上)に占める女性割合を 10%、その事前職位(係長級)割合を 20%以上にする。

- ・平成 30 年 7 月 スキーム導入後、新管理職となる最低 10%目標の設定と、係長級を 20%以上に設定。
- ・平成 33 年 3 月 最大期間の 5 年を設定し、5 年後に 10%達成としたい。

## 4. 取組内容と実施時期

取組 1 : 女性の希望する職場、労働環境とは？今後のあるべき姿についてアンケートを実施する。

- ・平成 28 年 4 月～ アンケートの実施と、高回答率回答に対する、実施可能性の策定。  
問題点の改善スキーム確立。
- ・平成 28 年 6 月～ 女性のためのアンケートと共に、男性にも職場環境改善、労働環境改善、新人事評価システムへの切替に対するアンケートを実施する。

取組 2 : 人事評価基準について見直しを図る。

- ・平成 28 年 6 月～ 部署ごとの人事評価において、男女別評価が公平になるようにできているか？女性にとって不利な昇進基準になっていないか、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- ・平成 28 年 11 月～ 新しい評価基準を作成し、試行を行う。課題も抽出する。
- ・平成 29 年 7 月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組 3 : 女性社員を対象とした管理者育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- ・平成 28 年 11 月～ 研修プログラムを策定。
- ・平成 29 年 6 月～ 管理職育成キャリア研修(外部講師)の数度実施。
- ・平成 30 年 7 月～ 管理職昇進後の養成研修(男女ともに受講)実施。

取組 4 : 男性及び女性、管理職の人事評価訓練の再実施と女性活躍のための評価訓練実施

- ・平成 28 年 6 月～ 検討中の新評価システムの策定と確立。
- ・平成 28 年 11 月～ 新人事評価システムのプレ稼働期間を最低 1 年近くと見て、現行評価システムを稼働させながら新人事システムの問題点を抽出するとともに、新人事システム移行を社内周知する。
- ・平成 29 年 3 月～ 新人事システムでの人事評価訓練の実施、及び現行評価で問題となっている評価者側の再訓練。  
女性活躍のための評価、男性との差異をなくすための評価訓練実施。

以 上