

## 株式会社金魂 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30年1月15日～平成32年3月31日

### 2. 当社の課題

課題① 継続勤務年数等に男女の大きな差はみられないが、管理職に占める女性割合低い。

課題② 男女配置で偏りのある部署がある。

課題③ 人事評価制度が確定されていない。

### 3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を5%以上にする。

女性活躍に向けた取り組みを推進する。

人事評価制度の確立を目指す。

### 4. 取組とその実施時期

#### ●女性管理職についての取組

平成31年4月～ パート、契約社員の正社員登用者・管理職向けの評価基準を検討。

平成31年6月～ 評価基準を策定・施行。

平成31年12月～ 正社員登用評価基準達成者の正社員化実現に向け始動。

平成32年3月～ 管理職登用評価基準達成者の管理職化実現に向け始動。

●平成30年1月～ 女性が活躍できる職場であることを求職者に向け積極的に広報する。

#### ●男女配置で偏りのある部署についての取り組み

平成30年4月～ 男女配置で偏りがある部署の検討と再確認を行う。

平成31年10月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属するよう検討。

平成31年12月～ 配属女性の選定と面談・希望者募集。

平成32年3月～ 男女配置で偏りがある部署への女性配属。

#### ●人事について取り組む事項

平成30年4月～ 部署ごとの男女共通評価基準を定める。

平成30年7月～ 部署ごとの男女共通評価基準を検証し、女性にとって不利な昇進基準になっていないか精査し、必要に応じて評価基準を改正する。

平成30年12月～ 新しい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。女性管理職者の増加を図る。