

総合埠頭株式会社行動計画

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 平成 28 年 12 月 1 日～平成 33 年 11 月 30 日までの 5 年間

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異はみられないが、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が少ない。

3. 目標

主任以上に占める女性割合を 35%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：人事評価基準について見直しを図る。

- 平成 28 年 12 月～ 部署ごと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 29 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 30 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 12 月～ 研修プログラムの検討。
- 平成 29 年 3 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 5 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を実施。
- 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：所定外労働時間の削減

- 平成 28 年 12 月～ 所定外労働の原因分析等を行う
- 平成 29 年 1 月～ 所定外労働時間の削減と業務効率化の推進における情報共有
- 平成 29 年 2 月～ 各部署にて目標を設定し取り組む