

## ハロージャパン東京 株式会社

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： 令和3年4月1日～令和13年3月31日
- 2, 当社の課題

課題1：採用における女性労働者の比率は大きく、男女の継続雇用年数に大きな差は見られないが、管理職の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

管理職(課長級以上)に占める女性の割合を50%以上にする

フレックス制度の導入率を50%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。

- 令和3年4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いないか、男女公正な昇進基準に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。
- 令和6年4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 令和7年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施

取組2：女性労働者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。

- 令和3年9月～ 研修プログラムの検討
- 令和5年2月～ 女性労働者に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒヤリングなどを実施
- 令和5年9月～ アンケート等の結果をふまえ、研修プログラムの決定
- 令和6年2月～ 管理職育成キャリア研修の実施（6月・10月開催）
- 令和6年2月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施