

策定日：平成28年3月14日

## 株式会社大光食品 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4月1日 ～ 平成33年3月31日

### 2. 当社の課題

(1) 女性の管理職が非常に少ない。

(ア) 女性正社員の数が男性正社員と比較して少ない。

(イ) 管理職に就くことを想定した教育を受けている若手の女性正社員が少ない。

(2) 部署・職種によって正社員の男女比にかたよりのある。

(ア) 営業・製造は男性、事務・開発・品管は女性が多い。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

女性の管理職（課長以上）を1人増やす。

#### 〈取組内容〉

- 計画期間中継続 将来の幹部候補となる女性の新卒採用を積極的に行う。  
特に、女性正社員の割合の少ない製造職、営業職を重点的に増やす。
- 平成28年 4月～ 新しい人事評価基準について試行開始。課題を検証。
- 平成29年 7月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。  
今まで曖昧であった評価基準を明確にすることにより、女性正社員に対しても、より適正な評価を行えるようにする。
- 平成30年 7月 対象となる女性職員を1名係長へ昇格。
- 平成30年 7月～ 係長へ昇格した女性社員への定期的なヒアリング・フォローアップ。
- 平成32年 7月 対象となる女性職員を1名課長へ昇格。
- 平成32年 7月～ 課長へ昇格した女性社員への定期的なヒアリング・フォローアップ。