

信越企業株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに全社員が活躍できることを前提に、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 2022年3月1日～2026年3月31日

2. 目標と取組内容

目標 店舗勤務社員に於ける店舗管理者（複数店舗管理者含む）割合を、店舗社員勤務者数の30%以上とする。（ユニットマネージャー、店長）

3. 取組内容と実施時期

【取り組み1：採用の強化】

- ① 2022年3月～ 当社のホームページの採用に係るページに、現在活躍中の女性店舗管理者のヒアリング等を行い、女性が活躍できる職場であることをアピールする。
- ② 2022年4月～ 正社員中途入社採用を強化し、店舗活躍しているパートタイマー等にも同様に女性が活躍できることを促進しながら職場の活性化を図る

【取り組み1：人事評価に関して見直しを図る】

- ① 2022年4月～ 正社員の男女別評価を検討し、現在の人事評価について、男女公正な評価基準に基づいて評価され、昇格昇給が公平になされ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
- ② 2023年4月～ 再考した評価基準に関して施行を開始し同時に課題を検証する。
- ③ 2024年4月～ 再構築された評価基準に基づく評価の運用開始

【管理者育成研修制度の活用】

- ① 2022年4月～ 各正社員の役職に対して現評価基準で行い、各々のステップアップ研修プログラムを作成する。同時にフランチャイズ本部の研修制度を活用する。
- ② 2023年4月～ 研修プログラムに基づいた運用と評価に基づいたフィードバックの実施
- ③ 2024年4月～ 管理者認定制度の運用と適正人事配置を行う。
同時に管理者を対象とした研修の実施。又、外部セミナー派遣等活用する。