

ジャパンライフ株式会社 行動計画

当社は、男女とも希望する職群を選択し、その能力に応じて適正に評価される人事評価制度を導入しています。

しかしながら管理職候補となり得る女性の「総合職」「地域限定総合職」希望者が、2021年12月31日現在、5名と低迷している状況です。

この状況を踏まえ、女性が管理職を希望し、その能力を十分に発揮できる職場とするため、次の行動計画を策定します。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 目標と取組内容

(1) 目標

管理職の女性社員を全体の5%以上に増やす

(2) 取組内容

2022年4月～ 人事評価に基づき一般職（男女）から総合職・地域限定総合職への転換候補者を見定める。

2022年10月～ 総合職・地域限定総合職（男女）を対象とした研修を実施

2023年4月～ 一般職（技能・事務）（男女）から総合職・地域限定総合職へ職群転換希望のヒアリングを開始

2024年4月～ 一般職からの職群転換希望者に対する育成研修を実施

以上