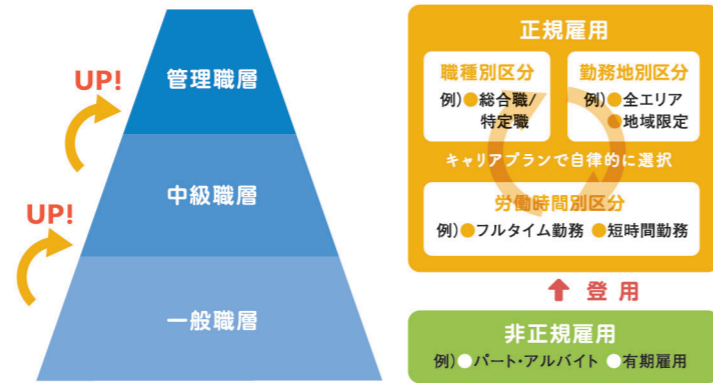


# 1

## 人事制度基盤(等級制度)

多様な人材が活躍できる  
人事制度基盤を整備、運用する

就業継続に加えてキャリアアップも目指せるよう職務等の区分制度を設計します。非正規雇用から正規雇用へ登用することで、幅広い人材の活躍を後押しする制度構築もポイントです。

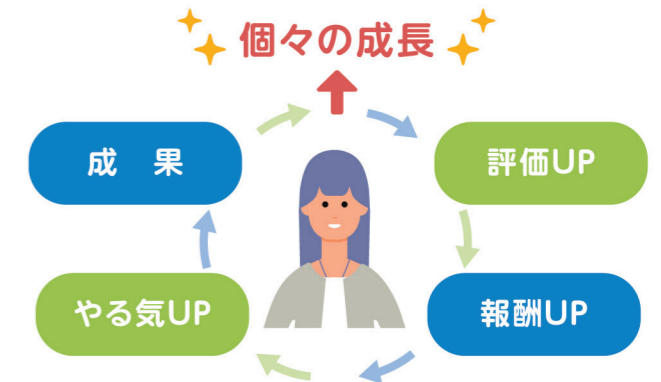


# 2

## 評価・報酬制度

能力や成果を重視した公正な評価・  
処遇制度を整備、運用する

成果が見えにくい事務業務などの適正な評価や、育児休業や時短勤務利用者など、ライフイベントや働き方による不利な評価を是正することがポイントとして挙げられます。



### 女性活躍におけるチェックポイント

補助的な仕事への配置が多く、キャリアアップしていない

01  
ステップアップを促す  
等級制度の整備

定型的な業務など成果が見えにくい仕事でも、ステップアップを目指す制度を整備しましょう

#### 01 CASE STUDY

「係長(管理職)制度」導入で、一般職も管理職を目指しやすく

取組事例  
株式会社人社計画研究所  
(その他産業)

地域限定総合職を新設し、働き方に制約があっても能力・成果次第で総合職にステップアップ

取組事例  
三鬼化成株式会社  
(卸売業・小売業)

職務能力評価制度導入で、パートタイマーやアルバイト社員も能力や意欲のある人はステップアップ

取組事例  
株式会社フレスタ  
(卸売業・小売業)

出産、育児等のライフイベントと両立しながら、キャリアアップを目指すことが難しい

02  
多様な働き方に応じた  
区分制度の整備

希望する働き方や、出産、育児等との両立、キャリアアップなど、女性をはじめ誰もが働きやすい区分制度を整備し、主体的に選択できるようにしましょう

#### 02 CASE STUDY

勤務地区分:ライフイベントに合わせて区分を男女共に柔軟に変更

取組事例  
イオンリテール株式会社  
(卸売業・小売業)

職種区分:特定職を設け、特定業務でスキルを磨き、管理職も目指せるコースを導入

取組事例  
呉信用金庫  
(金融業・保険業)

労働時間区分:個々に合った勤務時間を選択できる社員制度導入

取組事例  
株式会社アースフード  
(サービス産業)

非正規雇用の女性が多く、十分に能力を発揮する機会が与えられていない

03  
非正規から正社員へ  
従業員区分の変更

パート従業員の正社員登用など、成果に応じてキャリアアップを目指すことができる制度を整備しましょう

#### 03 CASE STUDY

パート従業員を正社員・管理職へ登用する方針に転換して奏功

取組事例  
株式会社銀の汐  
(製造業)

パート従業員を積極的に正社員化するため、勤続年数4年目で無期転換したり、正社員登用試験の受験資格を前倒し

取組事例  
株式会社広島三越  
(卸売業・小売業)

能力が高く成果をあげたパート従業員の正社員化に加え、積極的に管理職にも登用

取組事例  
ベアコム株式会社  
(製造業)

### 女性活躍におけるチェックポイント

事務職等の評価基準がないため、モチベーションの向上が難しい

01  
評価基準に基づく  
適正な評価

事務職等も年功によらない評価基準を設け、目指す姿や身に付けるべきスキルを明確にし、ステップアップを促しましょう

#### 01 CASE STUDY

事務職の評価基準を見える化し、モチベーションアップ

取組事例  
三鬼化成株式会社  
(卸売業・小売業)

アルバイトスタッフも個々のスキルに応じた評価制度を整備し、処遇に反映

取組事例  
株式会社アースフード  
(サービス産業)

能力で評価する仕組みの導入で、事務職の女性も管理職に昇進

取組事例  
備後漬物株式会社  
(製造業)

出産、育児等のライフイベントが昇進・昇格に不利になっている

02  
ライフイベントが障害と  
ならない評価と昇格等

能力や成果により公平に評価することで、出産や育児等による一時的な働き方の制約が評価に結びつく不利を是正し、昇進・昇格できる制度を整備、運用しましょう

#### 02 CASE STUDY

成果で評価し、ライフステージに合わせてステップアップ・ダウンが可能

取組事例  
株式会社シーボン  
(製造業)

ライフイベント等に関わらず公平に評価・処遇し、時短勤務利用者も昇格

取組事例  
株式会社第一ビルサービス  
(サービス産業)

男女平等な人事制度の整備と運用で課長職の男女比率は5:5に

取組事例  
学校法人修道学園 広島修道大学  
(その他産業)

時短勤務などの利用者は、成果をあげても給料が上がりにくい

03  
勤務時間の長さでなく、  
成果で評価し、処遇

「時間の長さ」ではなく、パフォーマンスを重視した評価・処遇とし、時短勤務等の不利を解消して、モチベーションを高めましょう

#### 03 CASE STUDY

時短勤務制度利用などにかかわらず、成果に応じた評価と処遇を目指す

取組事例  
株式会社Fabric Arts  
(その他産業)

時短勤務利用者の評価手順をモニタリングし、プロセスや成果を重視して評価

取組事例  
ヤスハラケミカル株式会社  
(製造業)

1か月単位で業務を割り振り、成果に応じて生産手当を支給

取組事例  
ケイ・エヌ情報システム株式会社  
(その他産業)