

伯東株式会社 行動計画

社員がより働きやすく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 2022 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までの 3 年間

2.当社の課題

- (1) 社員の働き方が従来のでライフワークに合わせた多様な働き方が少ない
- (1) 女性社員が長く働く上でキャリアプランが難しく、女性管理職が少ない
- (2) 女性社員の業務が単一化し、限定的になっている

3.目標

- | | |
|------|---|
| 目標 1 | : 管理職に占める女性比率を現状以上 5.5%以上とし、キャリアを形成し働きがいのある職場を目指す |
| 目標 2 | : 社員が働きやすくライフプランに合わせた多様な働き方を目指す |

4.取組内容と実施時期

取組 1	: 社員がキャリアを形成していくイメージ・意欲を持てるようにマッチングを図る
------	--

- 2022 年 4 年～ 人事制度改定により男女を問わずジョブクラスタ制を導入
評価者を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため、公正な人事評価に関する研修を実施
- 2023 年 4 月～ 部門間で不利な昇格基準になっていないか、公正な評価基準になっているかを精査し、必要に応じて運用の見直し実施
- 2024 年 4 月～ 制度運用

取組 2	: 女性社員がキャリアビジョンを持てるような制度の実現
------	-----------------------------

- 2022 年 4 月～ 女性社員に対して、新人事制度内容の浸透、拡充
- 2023 年 4 月～ 女性社員のロールモデルプランの創出、開示
- 2024 年 4 月～ ライフプランに合わせた柔軟なコース転換の実施

取組 3	: 男性の育児休暇取得者を現在より 10%上昇させる
------	----------------------------

- 2022 年 4 月～ 育児休暇に関する制度や事例のハンドブックを作成する
- 2023 年 4 月～ 管理職研修にて男性社員の育児休暇取得事例を説明する
- 2024 年 4 月～ 男性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する