

2013年2月1日

株式会社キャリア・ママ 行動計画

「女性のキャリアと社会とを結ぶ」ことを企業理念に掲げてきた当社だからこそ、社員が仕事と子育てや介護とを両立して能力を十分に発揮できる様に環境を整えることで、社会の規範となる取り組みを実践していく。そのため、次のように行動計画を策定する。

計画期間：2013年2月1日～2015年1月31日

<達成目標 ver.1.0> 社内アンケートを元に作成

- 目標1：現行フレックスタイム制度の利用促進を行う。
- 目標2：短時間勤務制度の理解促進
- 目標3：情報通信機器を用いた場所・時間に捉われない働き方のさらなる推進として、現行の在宅勤務システムの制度化、および環境整備。
- 目標4：子の看護休暇は、法廷の範囲を拡大して小学校卒業までを対象とする。
- 目標5：年次有給休暇取得促進のための施策を実施する。
- 目標6：長時間労働を解消するための施策を実施する。
- 目標7：定期的な社内満足度評価の実施による、社内の課題把握と環境改善の実施
- 目標8：社員の職能向上のための研修を充実する。
- 目標9：外部メンターやキャリア相談の場を提供することで、社内だけでは解消され難い、個々のキャリアの課題を解決するきっかけ作りを行う。

<各目標に対する行動計画> ※●は確定、○は検討中事項

◆多様な働き方の選択肢拡大

目標1：現行フレックスタイム制度の利用促進を行う。

- 平成25年2月～：全従業員の80%以上が年2回以上利用する
- 平成25年5月～：フレックス制度内容及び、利用手続き、または利用事例について社内ですべて周知を行うことで、制度の浸透と利用促進を図る。
- 平成26年2月～：全従業員の80%以上が年3回以上利用する

目標2：短時間勤務制度の理解促進

- 平成25年5月～： 現行制度についての社内再周知（育児・介護関連）

目標3：情報通信機器を用いた場所・時間に捉われない働き方のさらなる推進として、現行の在宅勤務システムの制度化、および環境整備。

- ～平成26年1月末： 在宅勤務型社員に対するヘッドセット、カメラの支給
 - ～平成26年1月末： 在宅勤務を行うために必要なスキルについての社内勉強会
 - ～平成26年1月末： 出勤型社員も含めた在宅勤務規定の策定
- ※上記までの可能な限り早い段階に環境を整える。

② 育児・介護関連の施策

目標4：子の看護休暇は、法廷の範囲を拡大して小学校卒業までを対象とする。
計画期間内に、対象の看護休暇取得可能率を規定水準以上とする。

- 平成25年7月～： 就業規則の改定（法廷範囲を超えて小学校卒業まで期間拡大）
- 平成25年7月～： 改訂に関する社内周知

③ 労働環境についての施策

目標5：年次有給休暇取得促進のための施策を実施する。

- 平成25年5月～： 休暇を取得することの意義を社内で再確認する
- 平成25年6月～： 有給休暇消化率の年間目標（4月～3月）を「5日以上取得」とし、チーム単位のキャンペーン実施する（Q毎に達成状況を確認）。キャンペーン期間内に全員が達成したら、賞品を贈呈。

目標6：平成25年10月までに、時間外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

- 平成25年4月～： 時間外労働時間の把握
 - 平成25年4月～： 部署毎に業務効率化のための施策検討・実施
 - 平成25年6月： ノー残業デーの試行
 - 平成25年8月： ノー残業ウィークの試行（仮：お盆時期8月12～16日週）
- ※ノー残業デー、ウィーク共にチーム毎に日程決めをする（後日変更も可能）

目標7：定期的な社内満足度評価の実施による、社内の課題把握と環境改善の実施

- 平成25年4月～： 半期に1回（4月・10月）に社員満足度調査を実施し、社内の課題を定期的に把握するとともに、労働環境改善に活かす。

④働き方やサポートについて

目標8：社員の職能向上のための研修を充実させる。

- 平成25年6月～： 会社で契約している外部研修プログラムについて、各職位別に推奨プログラムを設定し、1年間に1プログラム以上の受講を推進する。
- 平成25年8月～： 研修報告を共有する場を、一人当たり年1回以上は持つことができる様に場を整える。社内全体の底上げへと繋げる。

目標9：外部メンターやキャリア相談の場を提供することで、社内だけでは解消され難い、個々のキャリアの課題を解決するきっかけ作りを行う。

- 平成25年9月～： メンターやキャリアについて研修を行い、理解を促進する。
- 平成26年1月～： メンター、及びキャリア相談の制度設置を導入する。