

株式会社 **キャタラー** 行動計画

女性の個性と能力が十分発揮され、充実感を持って働く雇用環境を整備するために、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2019年4月1日～2024年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- 1) 個性・能力を十分発揮させる風土が醸成されていない（“イクボス”が少ない）
- 2) 女性リーダークラスの人数が少ない

3. 目標

- 1) 個性・能力を十分発揮できる職場・会社風土づくりを強化する
※ “イクボス”表彰者を最終年度に計画した教育等をもって2018年度の6倍以上とする
- 2) 2024年3月末時点で、女性リーダークラスの人数を、2019年3月末時点の2倍にする

4. 取組み内容と実施時期

[課題1]

▶取組み①：意識改革と職場風土づくり

(取組み内容)

- ▶2019年3月～ 女性活躍推進WG（“つぼみ”）改選
- ▶2019年3月～ “イクボス”の育成教育・表彰の検討
- ▶2019年5月～ “イクボス”育成教育実施（二期生）
- ▶2019年5月～ “イクボス”と好事例の広報（毎年）
- ▶2019年10月～ 多様性についての講演会・研修会を実施（対象者は都度検討）
- ▶2019年10月～ 他社との交流（“つぼみ”）
- ▶2020年3月～ 従業員意識調査結果に基づくチェック・アクション（毎年）
- ▶2020年4月～ “イクボス”ロールモデルの選定・認定・表彰（毎年）
- ▶2020年7月～ “イクボス”・女性リーダークラス 他社交流会の企画
- ▶2020年9月～ “イクボス”育成のためのハンドブック作成

▶取組み②：ワーク・ライフ・バランスへの積極的な取組み

(取組み内容)

- ▶2019年 4月～ フレックス制度の拡充に向けた社内調査・調整
- ▶2019年 7月～ 時間単位年休制度の導入
- ▶2019年 7月～ テレワーク本格運用
- ▶2019年 10月～ フレックス拡充制度の導入
- ▶2020年 6月～ 介護セミナー実施

[課題2]

▶取組み①：キャリア輩出の基盤づくりと支援強化

(取組み内容)

- ▶2019年 4月～ 積極的な採用活動の継続（採用に占める女性割合20%以上）
- ▶2019年 7月～ キャリアを見据えたフィードバック面談の見直し
- ▶2019年 8月～ リーダークラスの輩出に向けた研修会の実施（毎年）