

当事務所では、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、下記のとおり行動計画を策定する。

税理士事務所SBL 行動計画

1. 計画期間 平成 29 年 7 月 1 日～平成 32 年 5 月 31 日

2. 当事務所の課題

課題 1：当社においては、毎年 12 月から翌年 3 月までの繁忙期において業務量が増加する。

課題 2：現在当社の社員教育は O J T が中心で、社内・社外研修等が実施されていない。

3. 目標

目標 1：従業員の繁忙期※の法定外残業時間を 25%削減（女性活躍・次世代）

※平成 28 年 12 月～平成 29 年 3 月の従業員全体の法定外残業時間 341 時間 18 分

目標 2：仕事と生活の調和を促進する、短時間正社員制度及び P T A 休暇等の導入（次世代）

目標 3：永く働くためのキャリア開発支援（女性活躍・次世代）

4. 取組内容と実施時期

取組 1：業務手順書の導入、ノー休日出勤デーの設定（女性活躍・次世代）

平成 29 年 7 月～ 繁忙期の残業を減らすためのアンケート、ヒアリングを実施。
平成 29 年 10 月 繁忙期の業務を前倒しで処理するための業務手順書の作成
平成 29 年 11 月～ 業務手順書の導入
平成 30 年 2 月 繁忙期の 2 月に 1 日ノー休日出勤デーを設定する。
平成 31 年 2 月 繁忙期の 2 月に 2 日ノー休日出勤デーを設定する。
平成 32 年 1、2 月 繁忙期の 1 月に 1 日、2 月に 2 日ノー休日出勤デーを設定する。

取組 2：短時間正社員制度等の導入（次世代）

平成 29 年 7 月～ 全従業員に対し、働き方や支援制度についてヒアリングを実施。
平成 29 年 8 月～ P T A 休暇、有給休暇制度の見直し、短時間正社員制度導入、労務担当者の設置
出産祝金、配偶者の出産前後の休暇制度等の検討及び導入

取組 3：所内研修制度、資格取得支援制度の導入（女性活躍・次世代）

平成 29 年 7 月～ 全従業員に対し、今後目指すキャリア、資格等についてヒアリングを実施。
平成 29 年 8 月～ 全員を対象とした月 2 回の実務研修を実施。
平成 30 年 4 月～ 資格取得支援制度の導入（試験休暇、費用の一部負担、合格祝金）