

一般事業主行動計画（女性活躍推進法対応）

当社では、下記実績にあげられるとおり、女性活躍およびワーク・ライフ・バランスが進んでいる状況ではあるが、男女ともに一層生産性を高め、活躍できる環境を整備するものとし、行動計画を策定する。

実績

- 「えるぼし認定 段階3」取得（2017年5月30日）
- 採用した労働者に占める女性社員の割合（直近3事業年度）：67%
- 男女の平均勤続勤務年数の差異（直近3事業年度）：ほぼ差なし
- 2017年度平均残業時間：5.5時間
- 役員に占める女性社員の割合：67%
- 管理職（課長以上）に占める女性社員の割合：67%
- 6歳未満の子どもを持つ社員が占める割合：53%（2018年3月31日現在）

1. 計画期間

2018年4月1日～2020年3月31日までの2年（第2期）

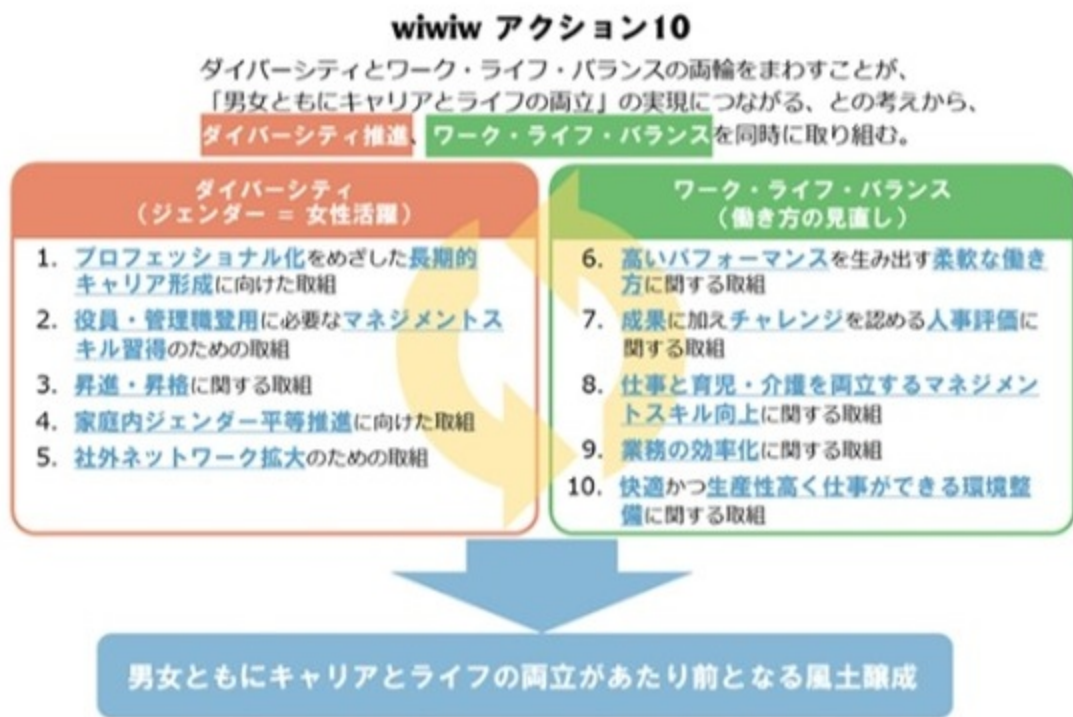
2. 当社の課題

- 課題1：さらなる生産性向上のためには、一人ひとりのスキルを高める必要があること。
- 課題2：効率を重視するだけでなく、限られた時間の中でもイノベーション創出を図る必要があること。
- 課題3：人事評価、昇進・昇格のしくみの一部改訂が必要であること。
- 課題4：子どもを持つ社員において、より柔軟性の高い働き方が必要であること。
- 課題5：社員のパートナーの家事・育児への一層の参画が必要であること。

3. 目標

- 目標1：「経営幹部」及び「プロフェッショナル人材」を創出するため、長期育成を見据えた3カ年プランを構築し、社員全員を対象に推進する。
- 目標2：業務プロセスの改善と人材のスキルアップを通じて、時間当たりの生産性（アウトプットの質向上150%）を実現する。
- 目標3：成果のみならず、チャレンジを促す評価、育成、昇格システムを構築する。
- 目標4：テレワーク、フレックス等を活用し、パフォーマンスが高まる柔軟な働き方を実現する。（18年度：社員50%、19年度：社員100%）
- 目標5：社員のパートナー含め、男女ともにキャリアと育児・介護の両立スキルを習得、活用する。

4. 取組内容と実施時期



●具体的な施策

■アクション1 ■ プロフェッショナル化をめざした長期的キャリア形成に向けた取組 2018年10月～ めざすプロフェッショナル像に必要な能力、スキル要件を定義し、一人別に長期育成計画を立て実行 2019年4月～ 専門性を高め、広い視野で情報を収集するために、専門家を交えた研究会の実施	ダイバーシティ推進
■アクション2 ■ 役員・管理職登用に必要なマネジメントスキルを身に付けるための取組 2018年6月～ 役員・管理職へのキャリアパスの見える化と対象者へのマネジメント研修の実施	ワーク・ライフ・バランス推進
■アクション3 ■ 昇進・昇格に関する取組 2018年10月～ 各階層に必要な能力・スキル要件を定義し、能力とパフォーマンスの発揮度合いに応じた昇進・昇格システムと階層別育成プログラムを構築	
■アクション4 ■ 家庭内ジェンダー平等促進に向けた取組 2019年4月～ 「男女ともにキャリアと育児／家庭の両立推進」のために、社員のパートナー含め、家事・育児のノウハウを共有	
■アクション5 ■ 社外ネットワーク拡大のための取組 2018年10月～ 能力開発とダイバーシティの深い理解のために、子どもを持つ社員も参加できる形式での異業種交流等を実施	
■アクション6 ■ 高いパフォーマンスを生み出す柔軟な働き方に関する取組 2018年4月～ 社員への働き方に関するヒアリングを実施し、社員が自身の状況に応じて「選べる」勤務形態を検討 2018年10月～ ヒアリングをもとに、新たな制度をトライアル実施しながら導入	
■アクション7 ■ 成果に加えチャレンジを認める人事評価に関する取組 2018年4月～ 評価のすり合わせにとどまらず、育成・チャレンジの促進を意図した評価シートの活用と評価育成委員会の実施	ワーク・ライフ・バランス推進
■アクション8 ■ 仕事と育児・介護を両立するマネジメントスキル向上に関する取組 2018年6月～ 両立スキルやノウハウを得た経験者によるメンター制度の導入・実施	
■アクション9 ■ 業務の効率化に関する取組 2019年4月～ 業務プロセスの効率化のためにクラウドサービスを導入し、業務プロセスを抜本的に改善	
■アクション10 ■ 快適かつ生産性高く仕事ができる環境整備に関する取組 2018年4月～ 効率的に業務ができる「集中ルーム」を設置 2018年10月～ 社員の健康を保持するための健康教育の実施 2019年4月～ 新しいワークスタイルに相応しいオフィス環境を整備	

2018年3月31日
株式会社wiwiv

一般事業主行動計画（次世代法対応）

社員の働き方を見直し、仕事と生活の調和を図り全従業員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

1. 計画期間

2016年10月1日～2019年9月30日までの3年

2. 内容

- 目標1：キャリアと家庭の両立生活を推進するために、ワーク・ライフ・バランス塾を年に4回開催する。
- <対策>
- 2017年1月～ 塾開催のための検討開始、計画を策定する。
 - 2017年5月～ 開催のための事前準備、告知。
 - 2017年8月～ 塾の実施。以降、四半期ごとに開催する。
- 目標2：育休取得社員が復帰後もキャリアイメージを持ちながら活躍できるように、キャリアと育児の両立支援プログラムの活用に加え、育休取得者とその上司向けに年に1回、復職時研修を実施する。
- <対策>
- 2017年1月～ 実施の検討開始、計画を策定する。
 - 2017年4月～ 上司向けにダイバーシティ研修を実施する。
 - 2017年5月～ 育休復帰者と上司が参加しての復職時研修を実施する。
- 目標3：年次有給休暇取得をさらに促進する。全社平均取得率80%以上を継続し、かつ、入社1年以上の社員の最低取得率を60%以上にする。
- <対策>
- 2016年10月～ 全社員の年次有給取得率を調査。取得率が低い社員の原因の分析などを行う。
 - 2016年12月～ 有給取得率を高める施策を検討する。
 - 2017年4月～ 施策を実施。取得率の推移を四半期ごとに確認する。
- 目標4：既に実現している個別の事情に配慮した働きかたを、さらに改善するために環境を整備する。
- <対策>
- 2016年10月～ 個別事情に配慮した働き方の現状を整理し、課題を抽出する。
 - 2017年4月～ 課題改善策を決定し、実施する。
 - 2017年10月～ 個別事情に配慮した働き方について、社内に情報を共有する。
- 目標5：社員の健康増進のために、健康に関するセミナーの開催や相談窓口の設置を行う。
- <対策>
- 2017年4月～ 衛生委員会にて、検討を開始する。
 - 2017年10月～ 具体的施策決定し、実施する。
 - 2018年4月～ 前年度の実施結果をふまえ、改善、充実を図っていく。

2016年10月1日
株式会社wiwiv