

次世代法・女性活躍推進法一体型 一般事業主行動計画

当社では、ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスの両輪をまわすことが、「男女ともにキャリアとライフの両立」の実現につながる、との考えから、設立当初よりダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに同時に取り組んでいます。

wiwiwで実践していること

ダイバーシティ (ジェンダー = 女性活躍)

1. 女性人材の採用
2. 女性人材のキャリア形成に向けた配置・育成・教育訓練
3. 女性人材の管理職登用
4. 公平公正な評価
5. 性別に関わらない雇用形態
6. 固定的性別役割分担意識の払拭

ワーク・ライフ・バランス (働き方改革)

7. キャリアと育児や介護・治療との両立および両立する部下のマネジメント
8. 定時退社の促進
9. 柔軟な働き方
10. 業務の効率化
11. 時間生産性に対する評価

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すが、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、行動計画を策定します。

これまでの一般事業主行動計画は[こちら](#)

実績

- ・「えるぼし認定 段階3」取得（2017年5月30日）
- ・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
- ・2018年度平均残業時間：2.3時間
- ・2018年度年次有給休暇取得率：92.4%
- ・管理職（課長以上）に占める女性社員の割合：75%
- ・6歳未満の子どもを持つ社員が占める割合：29%（2019年9月30日現在）

1. 計画期間

2019年10月1日～2022年9月30日までの3年

2. 当社の課題

課題1：さらなる生産性向上のために、一人ひとりのスキルを高める必要があること。

課題2：より柔軟性の高い働き方およびIT化により効率を高め、社員全員がイノベーション創出に貢献できるようにすること。

課題3：病気を理由とした突発的な有給休暇利用が多いこと。

3. 目標

目標1：「経営幹部」及び「プロフェッショナル人材」を育成する。

目標2：事務作業を30%減らし、生産性を30%高める。

目標3：健康経営を推進し、病気を理由とした有給休暇消化を30%減らすこと。

4. 取組内容と実施時期

●wiwiwアクション5

■アクション1 ■ 毎年、各自がライフイベントを前提にした3ヵ年のキャリアプランを見直し、不足しているスキル・ナレッジを計画的に身に付ける

■アクション2 ■ IT化による業務効率化と生産性の向上

2019年9月～ 業務効率化と生産性向上を目的とした現状把握と計画策定

2019年12月～ 計画実施（RPA導入等を想定）

■アクション3 ■ 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

2020年4月～ 各業務および家庭事情に適した働き方の検討および評価方法の検討

2021年4月～ 導入

■アクション4 ■ 若年者のインターンシップ受入れ

■アクション5 ■ 健康経営

2019年12月～ 病欠をカウント、データ化する

2020年4月～ 健康経営に関する研修を実施する

2020年5月～ 健康経営の計画を立てる

2020年7月～ 健康経営の計画実施

ア
ク
シ
ョ
ン
5