

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

株式会社 wiiw (ウィウィ) 行動計画

当社では、多様な人材の活躍に向けて、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 推進方針をもって様々な取り組みを行うと同時に、諸制度の拡充・実行を行ってきた。その結果、管理職に占める女性の割合・役員における女性の割合がそれぞれ5割を超えた。

今後、全社員においてさらにエンゲージメントを高め、働きがいのある職場づくり、ワークとライフの両立を促進し、DE&I のコンサルティング企業として率先垂範を示していくために、下記のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2022年10月1日～2025年9月30日まで（3か年）

2. 当社の現状（2021年度）

- ①社員各月ごとの平均残業時間数は3時間26分
- ②管理職に占める女性の割合は67%
- ③役員に占める女性の割合は50%

3. 当社の課題

- ①平均残業時間が3時間を切れない
- ②有給休暇取得事由が「家族（特に子）の傷病による」ものが多い
- ③企業文化としての「ジェンダー平等意識」「DE&I」の考え方が、必ずしも各社員の家庭に行き届いていない

4. 当社の取り組み

- ①さらなる効率化を図り、平均残業時間数を3時間以内とする
- ②有給休暇取得において、計画取得推進を図り、満足度の向上を図る
- ③ジェンダー平等に関する会社の考え方の理解を各社員家庭にも浸透させる
- ④ジェンダーバランスを図るため、男性を一定数採用する

5. 内容：

<女性活躍推進法に基づく取り組み><次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み>

Action 1：社員各月ごとの平均残業時間数を3時間以内とする（女・次）

2023年4月～ 2022年度の時間外の実績を算出し、実態把握と分析を行う

2023年10月～ 実態把握と分析の結果、改善策を講じる

Action 2：年次有給休暇の計画的取得を促進する（女・次）

2023年4月～ 飛び石連休中日平日の不急の会議の日程調整

2023年6月～ 計画的取得に向けたトップメッセージの発信

2024年4月～ 2023年度集計による実態把握を行い、計画取得推進策を講じる

Action 3：家族（親・パートナー・子どもなど）にワークとライフの両立意識を理解してもらうため、社員の家族と他の社員との交流をはかるために「Family Day」を設定する（次）

2022年12月～ 「Family Day」開催の検討

2023年4月～ 具体的日程設定と企画立案

2023年7月～ 実施に向けたプログラムの作成と周知

2024年4月～ 効果測定と改善策の立案

Action 4：意欲と職務遂行能力のある人材に対し、性別に関係なくサクセッションプラン（後継者育成計画）を作成して教育訓練を行う（女）

2023年1月～ 「キャリアと育児の両立支援プログラム」及び「介護 wiiw コンシェルジュ」の活用を継続する。

2023年2月～ 育児休業からの復帰社員を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント及び育成等に関する研修計画を策定する。

2023年10月～ 若手の社員を対象としたキャリアと生活の両立を前提としたキャリア形成のための研修を開催する。

2024年4月～ 意欲と職務遂行能力のある社員の積極的発掘と、選抜した人材に対し、サクセッションプラン（後継者育成計画）を作成して教育訓練を行う。

Action 5：社員の健康リテラシーを高めるために、イベントや取り組みについて企画・改善、充実を図っていく（次）

2023年1月～ 健康に関するイベント施策を検討する

2023年4月～ 実際に施策内容を決定、実施

2023年4月～ 前年度のイベント実施結果をふまえ、継続的な健康増進のためにイベントや取組みについて企画・改善、充実を図っていく

Action 6：在宅勤務を活用した事例の共有と定期的な効果測定の見直しと実施（女・次）

2023年4月～ 2022年度の効果測定項目の見直しと分析方法検討

2023年6月～ 好事例の横展開

2024年4月～ 効果測定項目による分析と効果の見える化

以上