

株式会社ワープル
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年3月1日～令和6年2月28日までの3年間

2. 当社の課題

- 当社は、既に正社員の8割を女性が占め活躍しているが、女性社員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
- 管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性社員が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

係長以上の管理職の女性を1人以上増やす

<実施時期・取組内容>

- ◆ 令和3年3月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。
- ◆ 令和3年10月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し必要に応じて基準の見直しを行う。
- ◆ 令和5年4月～ 係長候補となる男女社員に対して管理職育成教育を実施する。

目標 2

全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。

<実施期間・取組内容>

- ◆ 令和3年3月～ 管理職が率先して残業時間を短縮できるよう、経営会議にて管理職に課している業務の削減案を検討する。
- ◆ 令和4年4月～ 削減する管理業務を決定し、実際に削減への取組を開始する。
- ◆ 令和4年10月～ 部門ごとの平均残業時間を経営会議及び社内インフラネットでの公表により全社で共有する。
- ◆ 令和5年4月～ 当社のワーク・ライフ・バランスの取組について、関連企業に理解を呼びかける。
- ◆ 令和5年10月～ 残業時間の多い管理職とその部下全員に、人事部が面談を実施する。