

# (株)ウェルパーク 女性活躍の行動計画と情報公表

(株)ウェルパークは、女性が正社員として活躍できる環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

平成25年度から継続して高めた女性採用比率を維持するだけでなく、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思を尊重することとする。家庭生活に集中しなければならない時期(育児時期等)は、労働環境(時間、職場等)や就く役職・職種を本人の意思に合わせ、職業生活に集中できるようになった時期に改めて本人の意思を確認する。また、男女問わず、実力に応じて役職に就く人事制度運用を行い、管理職や管理職候補者に対しては、男女の区別無く、その育成研修を実施する。

## 行動計画1 女性従業員の安定雇用の推進

### (1) 計画期間

- ・平成28年4月1日～平成31年3月31日 までの3箇年

### (2) 数値目標

- ・女性正社員割合を20.44%(平成28年3月1日実績)から25%(平成31年3月31日目標)とする。
- ・女性嘱託社員割合79.59%、女性パートナー社員割合94.62%、女性アルバイト割合は50.15%(平成28年3月1日実績)と高い比率のため、それぞれ±5%の範囲内で維持(平成31年3月31日目標)することとする。

### (3) 取り組み内容

- ・女性正社員の採用比率を4割以上とする(計画期間平均)。
- ・継続就業に関わる人事制度運用の充実
  - ・育児休業が終了した女性従業員が、保育園入園を希望したにも関わらず、その希望が叶わなかった場合には、育児休業を半年毎延長する。
  - ・産休後復職時から就学前までの配属及び勤務時間は本人希望を最優先する。  
(弊社では育児時短制度を設け、1日勤務時間を5時間、6時間、7時間、8時間の中から選択できるようにしており、その運用も充分に行っております。)
- ・パートナー社員の正社員登用の実施
  - ・パートナー社員の正社員登用を年2回実施する。

### (4) 取組みの実施時期

- ・上記いずれの取組みも平成31年3月31日まで随時継続して実施する。

## 行動計画2

## 女性管理職・管理職候補者の育成

### (1) 計画期間

- ・平成28年4月1日～平成31年3月31日 までの3箇年

### (2) 数値目標

- ・女性管理職・管理職候補者(M等級以上)比率を8.59%(平成28年3月1日実績)から13%(平成31年3月31日目標)とする。  
補足1) 女性正社員の平均年齢は30.6歳で男性と比較し6.3歳低く、経験が浅いため、当3箇年は管理職候補者の育成を中心に行う。  
補足2) 男女問わず、役職を志向する従業員だけではないことを十分に考慮した上、当目標を設定した。

### (3) 取り組み内容

- ・管理職候補者を育成するための教育プログラムを作成・運用する。
- ・女性管理職・管理職候補者が家庭生活に集中しなければならない時期に、その職に就くか否かは本人希望を最優先し、職業生活に集中できるようになった時期に、改めて本人の意思を聞き取る。

### (4) 取組みの実施時期

- ・上記いずれの取組みも平成31年3月31日まで随時継続して実施する。