平成 30 年 3 月 26 日

株式会社ウイル・コーポレーション　行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、職域の拡大、女性の採用率 UP、キャリア教育実施について、次のように行動計画を策定する。

１.計画期間　：　平成 28 年 4 月 1 日　～　平成 33 年 3 月 31 日

２.当社の課題

課題 1：製造職における女性の採用率が、業務内容の問題により低い。
課題 2：管理職を目指す女性が少ない。
課題 3：女性の管理職率が低い。

３.目標

目標１：製造職の職域を拡大により、女性社員の採用率を **15%以上（年平均）**確保し、将来の女性管理職候補となる人材を増やす。

＜取組内容＞

（1）平成 28 年　4 月～　採用部署、業務内容等の検討
（2）平成 28 年 10 月～　採用活動開始
（3）平成 29 年 10 月～　定着率・その他の問題点の洗い出し（定期的に確認）
※状況に応じ、上記（1）～（3）のサイクルで取り組む

目標２：管理職（課長級以上の）に占める女性割合を **10%以上**にする。

＜取組内容＞

（1）平成 28 年　8 月～　研修プログラムの検討
（2）平成 28 年 11 月～　研修実施に関するアンケート調査
（3）平成 29 年　6 月～　研修プログラムの決定
（4）平成 29 年　9 月～　管理職育成キャリア研修の実施（年 2 回実施）

以　上

平成 30 年 3 月 28 日

女性の活躍に関する情報

≪採用した労働者に占める女性労働者の割合≫

【平成 27 年 10 月 31 日現在】　　※中途社員含む。

全　体　・・・　22.7%

○営業職　・・・　66.7%

○事務職　・・・　―　（採用なし）

○制作職　・・・　―　（採用なし）

○製造職　・・・　7.1%

【平成 28 年 10 月 31 日現在】　　※中途社員含む。

全　体　・・・　18.9%

○営業職　・・・　8.3%

○事務職　・・・　0%

○制作職　・・・　53.8%

○製造職　・・・　8.3%

【平成 29 年 10 月 31 日現在】　　※中途社員含む。

全　体　・・・　55.6%

○営業職　・・・　80%

○事務職　・・・　100%

○制作職　・・・　100%

○製造職　・・・　39.1

以　上