

平成 31 年 3 月 19 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 31 年 3 月 19 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

【平成 30 年 10 月 31 日現在】 ※中途社員含む。

全 体 . . . **63.2%**

○営業職 . . . 66.7%

○事務職 . . . — (採用なし)

○制作職 . . . 100%

○製造職 . . . 50%

以 上