

## 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、男女ともに長く勤められる職場環境を作る為、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 : 令和3年4月1日 ~ 令和8年3月31日

### 2.当社の課題

課題1: 営業職および製造職の男女の平均継続勤務年数割合が低い。

課題2: 女性の管理職率が低い。

### 3.目標

目標1: 男女の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合を70%以上にする。

#### <取組内容1>

令和3年4月~ 妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員が相談できる窓口」設置について検討、準備

令和3年6月~ 「妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員が相談できる窓口」の設置

令和3年7月~ 運用実施

#### <取組内容2>

令和3年7月~ 両立支援制度について情報収集と可能な制度の検討  
※在宅ワーク、時差出勤、復職制度 等

令和3年10月~ 両立支援制度導入にむけての準備

令和4年3月~ 制度の確定・周知・実施

令和4年11月~ 制度実施の振り返り

令和5年2月~ 制度の見直し

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>

令和4年8月~ 研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリング等を実施、取り纏め

令和4年10月~ 管理職育成を目的としたキャリア研修等のプログラムの決定

令和5年2月~ 管理職育成を目的としたキャリア研修等の準備

令和6年5月~ 管理職育成を目的としたキャリア研修等の実施  
制度実施結果の振り返り

※上記を繰り返し行う

女性の活躍に関する情報＜A区分・C区分＞

《男女の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の差異》

【2020年10月31日現在】	67.1%
【2021年10月31日現在】	75.5%
【2022年10月31日現在】	86.1%

《管理職（課長級以上の）に占める女性割合》

【2020年10月31日現在】	7.2%
【2021年10月31日現在】	8.5%
【2022年10月31日現在】	9.1%

以上

## 女性の活躍に関する情報< B区分 >

### << 男女の賃金の差異 >>

対象期間：令和3事業年度（令和3年11月1日～令和4年10月31日まで）

	B区分：男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
	全労働者
正社員	79.0%
パート・有期社員	86.9%

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当を除く。

正社員：当社から社外への出向者を含み、社外から当社への出向者を除く。

パート・有期社員：嘱託社員を含み、派遣社員は除く。

月末時点の在籍人数をカウントし、休職者、月中退職者は除く

正社員と比較し所定労働時間の短いパート・有期社員は、正社員の所定労働時間を参考とし人数換算。