

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

令和 8 年 1 月 30 日

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】	6 7. 1 %
【2021 年 10 月 31 日現在】	7 5. 5 %
【2022 年 10 月 31 日現在】	8 6. 1 %
【2023 年 10 月 31 日現在】	8 5. 5 %
【2024 年 10 月 31 日現在】	8 1. 9 %
【2025 年 10 月 31 日現在】	7 9. 8 %

《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 %
【2023 年 10 月 31 日現在】	7. 3 %
【2024 年 10 月 31 日現在】	8. 4 %
【2025 年 10 月 31 日現在】	9. 4 %

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 6 事業年度（令和 6 年 11 月 1 日～令和 7 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	81. 9%
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。