

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】 | 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。