

株式会社 ウイル 行動計画

女性が職場で活躍できる雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 4年 4月 1日 ~ 令和 7年 3月 31日

2. 当社の課題

- ・採用は人物評価を重視しており男女差を設けておらず女性採用比率は低くない。また勤続年数の男女差も大きく差はないが女性の「管理職」に占める割合が低い。
- ・休みが取りにくいのが現状で、女性の役割として仕事と家庭の両立を重視する為キャリアアップを目指そうとする女性の意識が薄い。

3. 目標

- ・管理職の休日取得が100%消化できるしくみづくり
(有給5日 特休9日 公休104日)
- ・店舗の店長 店長補佐 に女性各1名を配置

4.取組内容

休日取得の取組

- ・令和年4月～ 毎月の勤怠データを集計し社員の休日取得状況を随時発信し
管理職から率先して休日取得ができる体制をつくる
- ・令和 5年4月～ 休日取得100%達成をめざす。
- ・令和 6年4月～ 長時間労働削減・休日取得が当たり前の職場環境の実現

管理職育成の研修を実施

- ・令和 4年10月～ 男女問わず管理職育成の為の研修内容を検討
- ・令和 5年10月～ キャリアアップ研修の実施(管理職候補生)
- ・令和 6年10月～ 女性の店長 店長補佐登用。