

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

<対象会社>

株式会社ウィルグループ

株式会社ウィルオブ・ワーク

株式会社ウィルオブ・コンストラクション

株式会社ウィルオブ・チャレンジ

<行動計画の策定にあたって>

社員が働きがいを感じながらも自身の能力を最大限発揮し、女性が経営の意思決定の場に参画できる組織と、仕事と子育ての両立を図りながらも活躍し続けることのできる組織の実現に向けて、次のように行動計画を策定する。

なお、年に1回当年度の女性管理職比率と課題解決状況の振り返りを行い、次年度以降の行動計画を適宜軌道修正する。

1. 計画期間

2023年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

課題① 総合職社員に占める女性割合 36.2% に対し、管理職に占める女性の割合が 13.3%(※1)と低い

課題② 女性の育児休業取得率 100% に対し、男性の育児休業取得率が 23.9%(※2)と低い

(※1)2023年3月末時点、(※2)2021年度・2022年度の平均

3. 目標

目標① 2026年4月1日までに管理職に占める女性の割合を 22%以上 にする

目標② 2026年4月1日までに男性の育児休業取得率を 50%以上 にする

4. 取組内容

<戦略1：社員の女性比率の向上（採用母数の改善と、定着率の強化）>

✓2020年4月～（2023年4月以降も継続実施）

- ・新卒採用における採用比率の改善に取り組む
- ・「20代・30代キャリア研修」を実施し、自律的なキャリアの促進を行う
- ・「マネジメント力強化研修」をスタートし、管理職層に対する意識強化を行う

✓2023年4月～

- ・中途採用における課題分析を行い、採用手法の見直しを行う

- ・新卒入社1年目の社員に対し、働く意味や目的を考える「キャリアステップ研修」を実施する

<戦略2：働きがいの向上（女性管理職候補の育成と登用）>

✓2020年4月～（2023年4月以降も継続実施）

- ・女性管理職候補を可視化し、個別での育成を実施する
- ・管理職候補者に対し、管理職に必要な志と自信を育む選抜型育成を実施する
- ・「1on1」制度を導入し、社員の自律的なキャリア形成と内省を促進する
- ・社内報にて活躍女性のモデルケースの紹介や、ダイバーシティに関する情報配信を行う。

✓2023年4月～

- ・役職任用前の社員に対し、組織や人を牽引するリーダーシップ開発教育を実施する
- ・管理職候補者に対し、管理職に必要な能力の開発を目的とした階層別研修を実施する

<戦略3：働きやすさの向上（柔軟な働き方の促進と育児両立支援の強化）>

①柔軟な働き方の促進

✓2020年4月～（2023年4月以降も継続実施）

- ・働き方アンケートを実施し、勤務制度(在宅勤務やフレックスタイム制等)の利用状況の把握および課題抽出を行う
- ・ピットイン休暇やブリッジ休暇のルールを周知し、有休の取得を促進する
- ・残業時間や有休取得におけるグループ方針を定め、全社周知を行う

✓2023年4月～

- ・残業や有休取得、勤務制度に関するデータ分析を行い、課題抽出と解決策を企画立案する
- ・社内副業制度の制度化に向けたニーズ調査・企画を行う

②育児両立支援の強化

✓2020年4月～

- ・働くママのロールモデルを社内報やポータルサイトに掲載する
- ・制度に関するマニュアルを整え、社内報・ポータルサイトに掲載する
- ・社内報にて男性の育休取得者の体験談を配信する
- ・両立支援制度に関する研修コンテンツを作成・配信し、制度理解を促進する

✓2023年4月～

- ・育児休業取得に関する実態調査を行い、課題抽出と取得促進に向けた解決策を企画立案する
- ・育児休業を取得予定の社員や、取得中の社員に対し、不安解消を目的とした育児両立支援セミナーを開催する

以上

改定日：2023年4月1日