

## 株式会社ウィズグループ 行動計画

自社の女性活躍をより一層推進するため、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

- (1) 従業員全体に占める女性割合と比べると女性管理職割合が低い現状がある。
- (2) 女性従業員の非正社員の割合は、男性従業員のそれよりも高く、正社員への雇用転換を進めているが、希望者が大きく増えない現状がある。

3. 目標と取組内容

管理職に占める女性割合を40%以上にする。

●2022年4月～

管理職育成のため、意欲と能力のある男女従業員の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成を実施する。

女性の非正社員から正社員への雇用転換実績を年1人以上にする。

●2022年4月～

男女非正社員を対象に、正社員への雇用転換のメリットについての理解促進、雇用転換の勧奨や研修等を通じた意識改革・能力開発支援を行う。

●2022年4月～

キャリア形成、維持のため利用可能な両立支援制度の労働者・管理職への周知徹底

【女性の活躍の現状に関する情報公表（2023年8月現在）】

- ① 従業員に占める女性従業員の割合（正社員：64.3% / パート：75.7%）
- ② 男女の平均勤続年数の差異（男性：6年7ヶ月 / 女性：7年1ヵ月）
- ③ 管理職に占める女性従業員の割合（34.6%）
- ④ 男女の賃金の差異

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	83.3%
正社員	85.8%
パート	101.5%

- ・対象期間（当事業年度／2022.6.1～2023.5.31）
- ・賃金について、通勤手当、一時的な手当等を除く
- ・パート労働者については、正社員の所定労働時間（7時間40分）での常勤換算数を基に算出