

株式会社ウィークス 一般事業主行動計画

株式会社ウィークスは、女性社員が自己の持つ能力を十分に発揮し、生き生きとした職業生活を送ることができる環境づくりのため、「女性活躍推進法」に基づき、「一般事業主行動計画」を策定します。

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日までの5年間

2. 2025年2月28日現在の状況

(1)労働者に占める女性労働者の割合

	正社員	限定社員	契約社員	パート	嘱託社員	合計
女性	73	54	62	64	4	257
男性	41	2	2	3	2	50
合計	114	56	64	67	6	307
女性の割合	64%	96%	97%	96%	67%	84%

(2)管理職・監督職に占める女性労働者の割合

	管理職	監督職	合計
女性	1	23	24
男性	15	6	21
合計	16	29	45
女性の割合	6.25%	79%	53%

(3)男女の平均勤続年数の差異

	正社員(または無期雇用)
女性	9年5か月
男性	11年12ヶ月
合計	10年1ヵ月
差異	93.38%

3.男女の賃金の差異

区分	雇用形態	男女の賃金の差異
正規社員	正社員	75.4%
正規社員 (無期雇用)	限定社員・契約社員・パート	-
非正規社員 (有期雇用)	限定社員	92.7%
	契約社員・パート	94.3%
	嘱託社員	62.5%
全労働者		57.4%

※男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合

<付記事項>

対象期間 : 37期事業年度 (2023年8月1日～2024年7月31日)

賃金 : 基本給、各種手当、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当を除く

正社員 : 男性に管理職が多いため、女性労働者の平均賃金の割合が低い

正規社員 : 正規社員(無期雇用)の限定社員・契約社員・パートの賃金差異は、男性不在のため「-」表記

全労働者 : 正社員の男性管理職割合が高く、正社員以外の労働者の90%が女性であることより、賃金差異が大きい

3. 計画内容

目標1 管理者・監督者上位級(5等級以上/マネジメント対象者)に占める女性労働者の割合25%以上を目指す

<<対策>>

- 2026年 4月～ 管理職候補者の確認、昇進に関する意識調査の実施
- 2027年10月～ 管理職候補の社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談実施
- 2027年8月～ 管理職養成のための研修カリキュラム検討

目標2 子の看護等休暇、育児に関する休暇の取得率50%以上を目指す

取得率算定基準 : 対象休暇取得日数 ÷ (該当社員人数 × 1人当り休暇上限日数) × 100%

<<対策>>

- 2025年4月～ 子の看護等休暇の周知
- 2025年8月～ 養育両立支援休暇制度の検討