

# 有限会社Willさんいん 行動計画

女性が長く働き続けられる雇用環境と職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和11年3月31日

## 2. 当社の課題

- (1) 女性従業員が全体の約7割を占めており、正社員については定着率が向上し、平均就労年数は8年を超えている。一方で、パート社員の平均就労年数は1.7年と依然として短く、長期的な人材育成や専門性の蓄積につながない。
- (2) 子育てや介護、副業等の理由により、多様な働き方を選択する社員が増加しており、パート社員として働く中で専門性の高い業務を担う人材も見られる。しかしながら、現状では雇用区分により役割やキャリアに制約があり、その能力を十分に活かしきれていない。
- (3) 業務の専門性や経験が一部の社員に集中する傾向があり、特定の社員への負荷が高まっている状況にある。

これらのことから、多様な働き方を前提としつつ、雇用区分にとらわれない人材活用および人材育成の仕組みを整備し、全社員がその能力を十分に発揮できる環境づくりが課題となっている。

## 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1: 令和11年までにパート社員の平均就労年数を1.7年(現況)から3年に延ばす。

### <取組内容>

- 令和8年4月～
  - ・入社後の定着支援(面談・フォロー制度)の実施(3か月・6か月・1年)
  - ・業務習得のためのマニュアル・教育体制の整備
- 令和8年10月～
  - ・スキルや役割に応じた業務の見える化(業務レベルの整理)
  - ・本人の希望やライフスタイルに応じた業務配分の見直し
- 令和9年4月～
  - ・長期就労者への役割付与(リーダー的役割等)
  - ・定着状況の定期的な分析・改善

目標2: 令和11年までに雇用区分に関わらず、専門性の高い業務を担う人材を3名以上育成する

### <取組内容>

- 令和8年4月～
  - ・専門業務の棚卸しと必要スキルの明確化
  - ・パート社員を含めた育成対象者の選定
- 令和8年10月～
  - ・OJTおよび外部研修の実施
  - ・業務の段階的な権限移譲
- 令和9年4月～
  - ・役割に応じた評価・処遇の検討

### 目標3: 多様な働き方を前提としたキャリア形成の仕組みを整備する

#### <取組内容>

- 令和8年4月～
  - ・短時間勤務・パート社員でも担える役割の整理
  - ・キャリアステップ(役割・スキル)の明確化
- 令和8年10月～
  - ・本人の希望に応じたキャリア面談の実施
  - ・働き方に応じた評価基準の検討
- 令和9年4月～
  - ・柔軟な働き方とキャリア形成を両立する制度運用
  - ・事例の社内共有による意識醸成

#### <働き方改革に向けた取組>

計画期間中、女性がその能力を十分に発揮し、ライフステージに応じて継続して就業できる雇用環境の整備を行う。

そのため、多様な働き方を前提とし、子育てや介護等の事情を抱える社員においても働き続けられるよう、テレワークや短時間勤務等の活用を推進し、業務ごとに適用の可否や運用方法の整理を行う。また、業務の属人化を防ぐため、業務の棚卸しおよびマニュアル化を進めるとともに、複数担当制を導入し、特定の社員に業務が集中しない体制の構築を図る。

さらに、雇用区分にかかわらず、能力や適性に応じて役割を担うことができるよう、定期的な面談の実施や役割の見直しを行い、働き方とキャリア形成の両立を支援する。

これらの取組を通じて、女性が長期的に活躍できる職場環境の実現を目指し、継続的な検証および改善を行う。