

株式会社でん六 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにする。また、企業での就業体験を提供することによって企業イメージを向上させ、優秀な人材確保を目指すため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和5年 4月 1日から令和8年 3月31日までの3年間

2 内容

目標 1 ・男性社員の育児休暇取得率30%を目指す。(現状21%)
・女性社員の育児休業取得率100%を維持する。

<対策>

- ・ 令和5年 4月～ 制度内容等について社内LANなどにより社員に周知する。
- ・ 令和5年 4月～ 従業員が積極的に子育てに参加するよう、上司や総務部門から呼びかけを行う。

目標 2 年次有給休暇の年間取得日数を、一人当たり平均年間12日以上とする。

<対策>

- ・ 上期・下期の確認表に基づき、各人において有給休暇を把握し、取得を促進する。
- ・ 特に有給休暇10日以上付与されている社員は年5日間以上の取得に向けた管理と確認。

目標 3 コロナ禍でできなかった若年者に対するインターンシップについて年平均10人以上を継続的に実施する。

<対策>

- ・ 令和5年 4月～ 学校及び商工会議所雇用指導機関等に対し就業体験の機会を提供。

株式会社でん六 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用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 3年 4月 1日から 令和 8年 3月31日までの5年間

2 当社の課題

管理職における女性割合が低い。

3 目標

産業分類による食料品製造業の管理職に占める女性割合は6.8%である。
現状、当社の実績5.4%を10%以上にする。

<取組内容> 女性管理職と女性労働者との交流機会の設定

- ・ 令和3年 7月～ 女性管理者が、ランチ時等で女性管理者候補に対し積極的に交流を
(異動が定着する時期～) 図れるように促す。
- ・ 令和3年 9月～ 総務部人事課により、女性管理者との面談を実施し更なる動機付けの
向上を促す。
- ・ 令和4年 1月～ 部門長（部長クラス）が女性管理候補者との面談を実施し動機付けを
行う。
- ・ 令和6年 1月～ 個別面談の結果、令和6年4月には女性管理職の人数増の予定

株式会社でん六 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用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 3年 4月 1日から 令和 8年 3月31日までの5年間

2 当社の課題

係長職における女性割合が低い。

3 目標

係長級にある者に占める女性労働者の割合を、現状19.6%のところ
25%以上にする。

<取組内容> 主任級の女性労働者に社内外の講習セミナーでキャリアアップを支援

・ 令和3年 7月～ 女性管理者が、ランチ時等で女性係長候補に対し積極的に交流を
(異動が定着する時期～) 図れるように促す。

・ 令和3年 9月～ 定期的・計画的にキャリアアップ講習を受講。係長になるための
動機づけ等、将来の管理職育成に取り組む。

・ 令和4年 1月～ 部門長（部長クラス）が女性係長候補者との面談を実施し動機付けを
行う。

・ 令和6年 1月～ 個別面談の結果、令和6年4月には女性係長の人数増の予定

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
正規雇用労働者の 中途採用比率	0.3%	3.0%	0.6%	0.6%

公表日：2023年6月27日

女性活躍推進法に関する情報公表

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

・係長級にあるものに占める女性労働者の割合（2023年4月1日時点）	14.60%
------------------------------------	--------

「職業と生活と家庭生活の両立」

・有給休暇取得率（2022年度実績）	34.24%
--------------------	--------

・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	70.1
正社員	68.9
パート・有期社員	81.1

対象期間：令和4年度（2022年4月1日～2023年3月31日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

パート・有期社員：準社員、パート社員、季節社員、嘱託を含み、派遣社員を除く。

※パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。