

# 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

	2018年度	2019年度	2020年度
正規雇用労働者の 中途採用比率	0.7%	0.3%	3.0%

公表日：2021年4月7日