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～（異動が定着する時期～）　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～（異動が定着する時期～）　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図れるように促す。

・ 令和3年　9月～　定期的・計画的にキャ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

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正規雇用労働者の中途採用比率	3.0%	0.6%	0.6%	1.0%

公表日：2024年6月24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（2024年4月1日時点） 14.54%

「職業生活と家庭生活の両立」

・有給休暇取得率（2023年度実績） 41.62%

・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	71.8
正社員	70.8
パート・有期社員	80.7

対象期間：2023年4月1日～2024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。