

株式会社デリカフレンズ 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和4年4月1日 ～ 令和7年3月31日

2. 当社の課題

課題1：採用における男女別競争倍率に大きな差はないが、役職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：女性の継続勤続年数が短い傾向がある。

3. 目標

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性割合を20%以上にする。

<取組内容>

取組：女性社員を含み管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 令和4年5月 ～ 研修プログラムの見直し。
- 令和4年6月 ～ 階層別研修の開始。（年間スケジュール）
新卒社員フォローアップ研修。（1年目）
女性リーダー研修。（20代後半～30代前半の一般社員）
ステージアップ研修。（新卒社員入社3年目研修）
ステージアップ研修。（28歳～34歳の一般社員）
ステージアップ研修。（35歳以上の一般社員）
主任・係長研修。（1年目、2年目）
課長研修。
- 令和5年8月 ～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象に、今後のキャリアプランに関する面談を実施。

目標2：男女とも平均勤続年数を15年以上とする。

<取組内容>

取組：男女とも長期的に働きやすい職場環境を構築する。

- 令和4年4月 ～ 毎月複数日数のノー残業デーの継続。（実施率100%を目指す）
- 令和4年4月 ～ 時間帯別有給休暇取得の開始。
- 令和4年4月 ～ 有給休暇を今より取得しやすい環境作り。（年10日以上取得を目指す）
- 令和4年4月 ～ 4連休以上の取得できる業務の見直し。（年1回）
- 令和4年4月 ～ 残業時間抑制への取組。（時差出勤制度の有効活用）
- 令和4年6月 ～ 毎月の残業時間を部署ごとに確認。
- 令和4年8月 ～ 全社員を対象に育児・介護休暇制度の説明会を実施。
- 令和5年8月 ～ 育児休業及び介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回開催。