

2022年1月21日 策定

2023年6月26日 更新

株式会社ダスキンヘルスケア北陸 女性活躍推進法に基づく行動計画

社員が仕事と子育てと家庭生活を両立することができ、かつ各個人の持てる能力を最大限発揮し、適正な評価を受けられる環境を構築し、やる気と達成感・満足感を高められるよう、次のとおり行動計画を策定する。

記

1. 計画期間 2022年2月1日～2025年1月31日までの3年間

2. 行動計画

(目標 1) 女性正規社員の中から係長クラス (COM) への昇格について、
1名以上を目指す。

(対策 : 正社員)

2022年2月～ 現状分析と候補者決定

2023年2月～ 候補者のスキルアップ・育成

2024年2月～ 候補者の昇格評価

(目標 2) 非正規社員から正社員への転換 (昇格) について、2名以上を目指す。

(対策 : 非正規社員)

2022年2月～ 現状分析と候補者決定

2023年2月～ 候補者のスキルアップ・育成

2024年2月～ 候補者の昇格評価

(目標 3) 年次有給休暇の取得率 30%以上を目指す。

(対策 : 正社員)

2022年2月～ 現場環境分析

2023年2月～ 取得率アップを目指す

2024年2月～ 取得率アップ状況の確認

(目標 4) 年次有給休暇の取得率 50%以上を目指す。

(対策 : 非正規社員)

2022年2月～ 現場環境分析

2023年2月～ 取得率アップを目指す

2024年2月～ 取得率アップ状況の確認

【参考1】 係長級にある者に占める女性労働者の割合： 2021年度 33%
(男性8名/女性4名)

2022年度 45%
(男性6名/女性5名)

【参考2】 年間有給取得率（付与日数/使用日数）： 2020年度 全体 41.8%
正社員 24.7%
非正規社員 43.9%

2022年度 全体 43.5%
正社員 36.0%
非正規社員 44.4%

以上