

## 株式会社ドリームリンク 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行う。  
また、女性社員を増やし女性の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 2021年1月1日～2025年12月31日までの5年間

2. 内容

●女性活躍推進法に基づく計画

【当社の課題】

非正社員については女性の割合が多いものの、正社員について女性の割合が少なく  
管理職に占める女性の割合も少ない。

＜目標1＞

正社員採用者に占める女性割合を30%以上にする。

＜取組内容＞

2022年4月～女性の採用を増やす方針と目標の設定

2022年9月～女性の採用拡大に向けた説明会及びインターンシップの実施を検討

2023年4月～配属の実施後、随時女性の労働環境について、改善要望等について  
ヒアリングを行う。(男女間格差是正のため)

2023年4月～女性の採用状況について、毎年検証を行い改善していく。

＜目標2＞

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

＜取組内容＞

2022年8月～全社員を対象として、長時間労働削減、業務効率化に関する  
アンケートを実施する。

2022年10月～アンケート結果を分析し、全社員が閲覧できる場所に掲示する  
とともに、結果を踏まえた課題、施策を経営会議の議題とする。

2023年4月～部門ごとの平均残業時間を毎月集計する。また、残業時間を減らす  
方針を社長から提示し、各部門において部門長から残業時間削減のための  
取組を示す。

2024年4月～柔軟な働き方を可能にする制度を導入する。

●次世代育成支援対策推進法に基づく計画

<目標3>

男女を問わず、安心して育児休業が取得できる環境を構築する

<取組内容>

2021年 4月～ 社員が安心して育児休業を取得できるための人員不足解消  
(採用強化または人員配置、業務効率向上対策等)

2022年 4月～ チラシ、パンフレットの作成・配布、管理職対象の研修

<目標4>

年次有給休暇の取得日数を、一人当たり年間平均10日以上とする

<取組内容>

2022年 4月～ 年次有給休暇の取得推進(計画年休の設定)

2023年 6月～ 店舗毎に取得日数を開示

また、取得が少ない店舗のマネージャーと店長へ指導及び  
助言をして取得を促す

以上