

従業員が仕事と子育てを両立するために、社内保育園の体制を次世代に引き継いで行く。  
産休・育休を取得した従業員が必要に応じて社内保育園を利用できる体制にする。  
女性管理職の基準該当者が1名であることを課題ととらえ、  
女性の中で1つ上位の職階へ昇進する人数3名を数字目標とする。

計画期間 令和2年4月1日～令和8年3月31日

#### 改正次世代法関連

目標：従業員が仕事と子育てを両立し、特に女性従業員が妊娠・出産後も勤務継続出来る様にする。  
内容：産休・育休等の諸制度に関する、管理職及び管理社員の理解を深め、  
社内保育所の利用推進と併せて制度の活用を奨励する。

【1】令和2年4月～令和5年3月

産休育休ほか各制度の利用について従業員の意見を収集する。（目安箱利用）

【2】令和5年4月～令和8年3月

集めた意見を参考に、管理職・管理社員を対象として、産休育休等の制度に関する研修を実施する。

#### 女性活躍推進法関連

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標：女性の中で1つ上位の職階へ昇進する人数3名

内容：業界内資格(惣菜管理士)の男女別資格所有者人数を把握し、資格取得推進を通じて能力の向上を図る。  
女性での1級惣菜管理士資格所有者9名、女性従業員中の惣菜管理士資格所有者60%を目標とする。

【1】令和2年4月～令和5年3月

資格取得を促すアナウンスを実施し、費用会社負担での資格取得講習受講希望者を募る。  
資格講習受講者の受講状況を確認・随時指導を実施し、試験に向けての集合研修への参加を促す。  
3級・2級・1級合わせて女性内での資格所有率60%を目指す。

【2】令和5年4月～令和8年3月

資格取得者に対して更に上位の資格を目指して講習受講する事を勧め、更なる能力の向上を図る。  
最上位である1級惣菜管理士の資格所有者9名を目指す。

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標：雇用管理区分ごとの平均残業時数削減

内容：社員・準社員の直近1年間での、月間平均残業時数5:49を、月間平均5:00以下とする  
パート・アルバイトの直近1年間での、月間平均残業時数6:54を、月間平均6:00以下とする

【1】令和2年4月～令和5年3月

総務より、週ごとの勤怠を各所属長に対してメール連絡を行い、残業発生の進捗状況を管理する。

【2】令和5年4月～令和8年3月

管理職に対し、残業・36協定・特別条項に関する理解を深める研修を行う。

以上