



2021年4月1日

## 「一般事業主行動計画の策定について」

全ての労働者が仕事と家庭を両立できる働きやすい環境と女性が管理職として活躍できる雇用の整備とをつくることによって、一人ひとりがその能力を十分に発揮し、働き甲斐と活気に溢れた職場になる様に次のように行動計画を策定する。

### 記

#### 1.計画期間

2021年4月1日～2024年3月31日（3年間）

#### 2.当社の課題

- 課題 1 : 多様で柔軟な働き方の実現と職場環境作り
- 課題 2 : 女性の活躍領域拡大
- 課題 3 : 将来の経営を担う女性幹部候補の育成

#### 3.定量的目標

- 目標 1 : 従業員の年間有給休暇取得日数 平均 10 日以上（2021.3.31 時点：平均 5.7 日）
- 目標 2 : 男性社員の育児休業を平均 3 日以上（2021.3.31 時点：3 日）
- 目標 3 : 女性管理職(職能グレード L3\*以上)の割合 15%以上（2021.3.31 時点 6.5%）  
\*概ね課長職級
- 目標 4: 管理職 L1 以上に占める女性の割合 23%以上（2021.3.31 時点 17.4%）

#### 4.各課題に対する取組内容・実施期間

##### ①多様で柔軟な働き方の実現と職場環境作り

- 2020年4月～短時間勤務制度（育児・介護）、時間単位の有給休暇取得利用の促進
- 2020年4月～男性の育児休業の取得促進
- 2020年4月～外国人スタッフの就労サポートによるダイバシティー経営の推進
- 2020年4月～入社3年未満の社員離職防止の為のフォローアップ
- 2021年4月～時差勤務やテレワークなど柔軟な働き方を可能とする環境整備

##### ②女性の活躍領域拡大

- 2020年4月～キャリア形成をサポートするための社内研修実施
- 2021年4月～職域拡大に向けた育成、異動、環境整備
- 2021年4月～ジェンダーレスなジョブローテーション実施

##### ③将来の経営を担う女性幹部候補の育成

- 2020年4月～女性のキャリア面談実施
- 2020年4月～社外研修・セミナーの積極的参加による意識改革
- 2021年4月～プロフェッショナル人材を育成するためのカリキュラム作成と運用

【該当するSDGs】

 <p>4 質の高い教育を みんなに</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・質の高い教育を平等にし、技術的、職業的スキルを備えた人材の増加【4.3】</li> <li>・ジェンダー格差をなくし、能力向上の繋がる教育機会の確保【4.5】</li> </ul>
 <p>5 ジェンダー平等を 実現しよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別に関係なく、育児・介護・家庭の両立の出来る働きやすい環境づくり【5.4】</li> <li>・平等なリーダーシップの機会の確保【5.5】</li> </ul>
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様性を活かした働き甲斐のある職場づくり【8.5】</li> </ul>
 <p>10 人や国の不平等 をなくそう</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別、国籍に関わりない平等な職場環境づくり【10.2】</li> </ul>

女性活躍に関する情報公開

1、正社員数（2021年3月31日）

男性 305人

女性 225人 合計530人（内、女性の割合42.5%）

2、学卒採用における女性の割合（2021年3月31日）

サービス職 男性1人

女性17人 合計18人（内、女性の割合94.4%）

調理職 男性10人

女性2人 合計12人（内、女性の割合16.6%）

3、男女の平均勤続年数の差異（2021年3月31日）

男性 10.6年

女性 5.8年

全体合計8.5年