

■次世代育成対策推進法に基づく行動計画

1. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

2. 内容

〈目標1〉

妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

（取組内容）

令和2年4月～	社員へのアンケート調査、検討開始
令和3年度～	制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる社員への周知

〈目標2〉

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

（取組内容）

令和2年4月～	男性の育児休業の取得を促進するための措置 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知など、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。
---------	--

〈目標3〉

育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知

（取組内容）

令和2年4月～	事案発生時に人事課より当人説明を実施。 社内報や管理職研修の実施を軸に幅広く対象者に取得させる。
---------	---

〈目標4〉

年次有給休暇、その他休暇を取得しやすい環境を整える。

（取組内容）

令和2年4月～	有給休暇の年間計画表の様式を作成し計画的な取得を促進する。 運用して行くなかでの課題点を取りまとめて次年度に向け改善する。
令和3年度～	既存の勤怠システムで有給休暇の計画の達成状況を管理できる機能を構築する

■女性活躍推進法に基づく行動計画

女性の正社員が活躍できる環境整備のため、本間物産株式会社では次のように行動計画を策定し取り組んでまいります

1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日まで

2. 当社の課題

- 課題 1** 正社員担当業務について女性の採用が少ない
- 課題 2** 管理職に占める女性社員が極めて少ない
- 課題 3** 正社員について女性が配置されている部署が事務職に集中している

3. 目標と取組内容・実施時期

店舗の正社員の女性数を 15 名以上増加させる
管理職（課長以上）の女性任命者数を 5 名増加させる

4. 取組内容と実施時期

取組 1 パート社員から正社員への昇格制度を確立する

- 平成 28 年 6 月～ 昇格制度を検討開始
- 平成 28 年 10 月～ 昇格制度の確立、社内説明開始
- 平成 29 年 3 月～ 昇格審査開始
- 平成 29 年 4 月～ 正社員昇格者の登用

取組 2 人事考課制度を見直し管理職昇格男女を公平にする

- 平成 28 年 10 月～ 人事考課制度結果の昇格基準の見直し
- 平成 29 年 4 月～ 新人事考課制度実施
- 平成 29 年 5 月～ 管理職希望社員への研修プログラムの検討

取組 3 店舗管理責任者（店長）について女性の登用を進める

- 平成 29 年 10 月～ 女性担当社員の部門責任者任命開始
- 平成 30 年 4 月～ 人事考課結果、適性を基に女性店長の任命開始

必要に応じ女性社員への研修を検討し地域毎に実施する

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和2年4月現在

①女性社員を管理職に任命	平成30年10月 1日	・・・	2名
	令和 2年 4月15日	・・・	2名
②女性社員を準管理職に任命	平成29年 2月 1日	・・・	2名
	平成30年10月 1日	・・・	2名
③女性パート社員から正社員へ登用	平成29年 6月 1日	・・・	3名
	平成29年12月 1日	・・・	2名
	平成30年 6月 1日	・・・	2名
	令和元年 5月 1日	・・・	1名
	令和 2年 2月 1日	・・・	2名