

## 一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成28年4月1日

東京労働局長 殿

(ふりがな) せんこーえーらいんあまのかぶしきがいしゃ  
一般事業主の氏名又は名称 センコーエーラインアマノ株式会社(ふりがな) すぎもとけんじ  
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役社長 杉本 健司 印

住所〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎二丁目3番5号

電話番号 03-5664-0600

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

## 記

1. 常時雇用する労働者の数 481 人  
    男性労働者の数 457 人  
    女性労働者の数 24 人
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成28年4月1日
3. 変更した場合の変更内容  
    ① 一般事業主行動計画の計画期間  
    ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）  
    ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成28年4月1日 ～ 平成30年3月31日
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法  
    ① 事業所内の見やすい場所への掲示  
    ② 書面の交付  
    ③ 電子メールの送信  
    ④ その他の周知方法  
    ( )
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法  
    ① インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他（自社のホームページに掲載）  
    ② その他の公表方法  
    ( )
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法  
    ① インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他（自社のホームページに掲載）  
    ② その他の公表方法  
    ( )
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況  
    (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ( 済 )  
    (2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）  
        （採用した労働者に占める女性労働者の割合 14% ）

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

(1) 達成しようとする目標の内容（分類について（2）の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

分類	<div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 10px;">                 女性の採用割合を20%以上にする。             </div>
①	

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
① 採用に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア 採用選考基準や、その運用の見直し</li> <li>イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報</li> <li>ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</li> <li>エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用</li> <li>オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</li> <li>カ その他 ( )</li> </ul>
② 継続就業・職場風土に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</li> <li>イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進</li> <li>ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底</li> <li>エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施</li> <li>オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等</li> <li>カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現</li> <li>キ その他 ( )</li> </ul>
③ 長時間労働の是正に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信</li> <li>イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ</li> <li>ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価</li> <li>エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価</li> <li>オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</li> <li>カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</li> <li>キ その他 ( )</li> </ul>

弊社の女性活躍状況

- |                       |     |
|-----------------------|-----|
| ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 | 14% |
| ② 男女の平均継続勤務年数の差異      | 85% |
| ③ 管理職に占める女性労働者の割合     | 0%  |

勤続年数の男女差は小さいが、採用が十分ではなく、女性管理者は育っていない

計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日

弊社の課題 体力負荷の大きな仕事で長時間勤務もあり女性の採用・定着が進まない。衛生面、職場環境等で女性を配置しにくい職場があり、採用も進まない。男女の役割分担について、管理職を中心に偏った傾向がある。

定量的目標 女性の採用割合を20%以上とする。

- 取組内容
- ・女性が満たしにくい募集・採用基準や運用の見直し
  - ・女性がいらない又は少ない部門・職種等への女性の積極的な配置
  - ・女子トイレや更衣室等の整備・改修をはかる
  - ・管理職登用について、女性が満たしにくい評価基準・運用の見直し
  - ・女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成させるための方策実施
  - ・すべての社員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための取組
  - ・男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等職場風土改善

以上