様式第２号（次世代則第一条の二及び第二条
並びに女活省令第一条及び第五条関係）　（第一面）

**次世代法・女性活躍推進法　一体型**

（日本工業規格Ａ列４番）

# 一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　平成 28 年　3 月 17 日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）しこくこうそくうんゆかぶしきがいしゃ
一般事業主の氏名又は名称　四国高速運輸株式会社

（ふりがな）　さの　ひでお
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役社長　佐野　秀夫　印

徳島労働局
28.3.17
総務課

主たる事業　運輸

住　　所　〒770-0873
徳島市東沖洲２丁目６２番地

電話番号　０８８-６６４-１２１０

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第 12 条第１項又は第４項及び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　５８８人（うち有期契約労働者　１２８人）
　男性労働者の数　４９１人
　女性労働者の数　９７人

2．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　平成 28 年　3 月 11 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 目標又は次世代育成支援対策・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 31 年　3 月 20 日

5．規定整備の状況
　① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度　（有・無）
　② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度　（有・無）

6．一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日　平成 28 年　3 月 17 日

7．一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（両立支援のひろば）・その他（　））
　② その他の公表方法
　（　）

8．一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又は備付け
　② 書面の交付
　③ 電子メールの送信
　④ その他の周知方法
　（グループウエア内掲示）

9．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（　））
　② その他の公表方法
　（　）

10．次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定　（有・無・未定）

11．次世代育成支援対策推進法第 15 条の２に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定　（有・無・未定）

様式第２号（次世代則第一条の二及び第二条関係）（第二面・第三面）
（女活省令第一条及び第五条関係）　（第三面から第五面）

12. 次世代育成支援対策の内容

| 行動計画策定指針の事項 | | | 次世代育成支援対策の内容として定めた事項 |
|---|---|---|---|
| 1 雇用環境の整備に関する事項 | （1）妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備 | ア | 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施 |
| | | イ | 男性の子育て目的の休暇の取得促進 |
| | | ウ | 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施 |
| | | エ | 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施<br>（ア）男性の育児休業取得を促進するための措置の実施<br>（イ）育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知<br>（ウ）育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し<br>（エ）育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供<br>（オ）育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し |
| | | オ | 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施<br>（ア）女性労働者に向けた取組<br>① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修<br>② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組<br>③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組<br>④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組<br>⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修<br>（イ）管理職に向けた取組等<br>① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組<br>② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組<br>③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修<br>④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組 |
| | | カ | 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施<br>（ア）三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限<br>（イ）三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度<br>（ウ）フレックスタイム制度<br>（エ）始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 |
| | | キ | 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営 |
| | | ク | 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施 |
| | | ケ | 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入 |
| | | コ | 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施 |
| | | サ | 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施 |
| | | シ | 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 |
| | | ス | 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | その他 | （概要を記載すること） |
| | （2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備 | ア | 所定外労働の削減のための措置の実施 |
| | | イ | 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施 |
| | | ウ | 短時間正社員制度の導入・定着 |
| | | エ | 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入 |
| | | オ | 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施 |
| | | その他 | （概要を記載すること） |
| 2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項 | | （1） | 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供 |
| | | （2） | 地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うＮＰＯ等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施 |
| | | （3） | 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施 |
| | | （4） | 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施 |
| | | （5） | 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進 |
| | | その他 | （概要を記載すること） |

13. 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）

（　労働者に占める女性労働者の割合　）

14. 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により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 | |
|---|---|
| | （　　） |

（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 | ア　採用選考基準や、その運用の見直し<br>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<br>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<br>エ　一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用／非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用<br>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<br>カ　その他<br>（　　） |
| ②　継続就業・職場風土に関する事項 | 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<br>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／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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>キ　その他<br>（　　） |
| ③　長時間労働の是正に関する事項 | 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<br>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<br>ウ　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価<br>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<br>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<br>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<br>キ　その他<br>（　　） |
| ④　配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項 | ア　従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与<br>イ　女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング<br>ウ　若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング<br>エ　職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援<br>オ　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施<br>カ　その他<br>（　　） |

| | |
|---|---|
| ⑤　多様なキャリアコースに関する事項 | ア　採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）<br>イ　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<br>ウ　非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用<br>エ　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<br>オ　その他<br>（　　） |

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。
「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。

| | |
|---|---|
| 一般事業主行動計画の担当部局名 | 総務部人事課 |
| （ふりがな）<br>担当者の氏名 | あいはら　まさあき<br>藍原　正昭 |

（記載要領）

1．「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。

2．「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、主たる事業、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。

3．「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

4．「1．常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち有期契約労働者の数及び男女別労働者の数を記載すること。

5．「2．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。

6．「3．変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。

7．「4．一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。

8．「5．規定整備の状況」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

9．「6．一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日」欄は、策定した一般事業主行動計画を公表した年月日又は公表を予定している年月日を記載すること。

10．「7．一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「9.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」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。なお、当該欄については、公表が義務である事業主については、必ず記載すること。

11．「8．一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。なお、当該欄については、周知が義務である事業主については、必ず記載すること。

12．「10．次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

13．「11．次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

14．「12．次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項について、行動計画策定指針（平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）において一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましいとされている事項を定めた場合は、その記号（1の（1）のアからス、1の（2）のアからオ又は2の（1）から（5））を○で囲み、その他の項目を定めた場合は1の（1）の「その他」、1の（2）の「その他」又は2の「その他」にその概要を記載すること。変更届の場合は、変更後の一般事業主行動計画の内容として定められている項目の全てについて○で囲み、又は記載すること。

15．「13．一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」欄は、（1）については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、（2）については、把握・分析を実施した場合は、その項目を記載すること（代表的なもののみを記載）。

16．「14．達成しようとする目標及び取組の内容の概況」欄は、（1）については、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容について記載し、当該目標の分類について該当する番号（①から⑤）を記載すること。

（2）については、女性の活躍の推進に関する取組の内容として定めた事項について例示された事項に該当する場合は、それぞれ該当する記号（アからカ）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は「その他」にその概要を記載すること。

なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、14欄の記載は省略することができること。

# 四国高速運輸株式会社行動計画

女性現業職（ドライバー等）を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行い、また、社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全体が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間：平成２８年４月１日～平成３１年３月２０日

２．内容：
目標１：女性のドライバー等の現業職を現在の５％から７％に増加させる。
＜取組内容＞Ｈ２８．４～
１．女性現業職を増やすため、可能な限り重量物等で負担のかからない職務への配属を検討する。
２．仕事と家庭の両立を考え、労働契約に係る就業時間の設定に配慮する。
３．女性新卒者が希望する場合、現業職での採用も検討実施する。
４．求人募集に対する問い合わせの際、従来の概念にとらわれず、女性の就業が可能であることを説明する。

【情報の公開】（平成３０年３月現在）
直近１年間の採用した労働者に占める女性労働者の割合
事務：採用５人中３名　６０．０％
現業：採用３３名中２名　約６．０％
非正規：採用１６名中８名　５０．０％
派遣：１名

女性管理職等登用割合
管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合
３６名中５名（13.8%）
係長級にある者に占める女性労働者の割合
２１名中５名（23.8%）

目標２．平成３１年３月までに、現在の所定外労働時間を１０％削減するよう努力する。

＜対策＞
平成３１年３月までに労使間で所定外労働の原因の分析作業の実施、社内会議やミーティング等所定外労働削減の取組を実施させる。

目標３．平成３１年３月までにインターンシップでの若年者の受入を実地する。

＜対策＞
徳島県内大学へインターンシップ受入の申し入れをし、また大学等が開催するインターンシップ説明会等へ参加し、受け入れの周知を図る。

目標４．平成３１年３月までに出産のあった社員の育児休暇の取得率を８０％以上とする。

＜対策＞
社会保険料の免除、雇用保険の育児休業給付金等の助成制度等休業期間中の所得保障制度の内容を理解してもらい法定外の休業取得に努め、女性社員の場合は職場復帰できる体制を整える。また、休業中の代替人員についてもフレキシブルに対応する。