

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 4 年 1 月 19 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな) 一般事業主の氏名又は名称

さがうんゆかぶしきかいしゃ  
佐賀運輸株式会社

(ふりがな) (法人の場合) 代表者の氏名

たなかやすのり  
田中康紀

主たる事業 運送業

住 所 佐賀県神埼市神埼町竹 3277-3  
〒842-0111

電 話 番 号 0952-97-7445



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 154人 (うち有期契約労働者 25人)
  - 男性労働者の数 139人
  - 女性労働者の数 15人
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 令和 3 年 12 月 28 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・令和 4 年 2 月 1 日 ~ 令和 9 年 1 月 31 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 令和 4 年 2 月 1 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)女性の活躍推進企業データベース)/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 ( )
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(女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/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)

<p>長時間労働の是正に関する事項</p>	<p>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  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  ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価  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  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  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  キ その他  ( )</p>
<p>配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項</p>	<p>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  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  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  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  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  カ その他  ( )</p>
<p>多様なキャリアコースに関する事項</p>	<p>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）  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  ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用  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  オ その他  ( )</p>

<p>一般事業主行動計画の担当部局名</p>	<p>総務管理部</p>
<p>(ふりがな)  担当者の氏名</p>	<p>たけ ともむ  たけ ともむ</p>

## 【ステップ1】女性の活躍に関する状況把握、課題分析

佐賀運輸株式会社

### 基礎項目による状況把握

#### 1.採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分ごと）

<計算方法>

直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（%）

<当社の実態>

現場職（運転士等） 0人 ÷ 3人 = 0.00%

（※運転士の出入が激しく、採用後、短期期間で退社された方は上記に含めていません。）

事務職（配車係含） 2人 ÷ 3人 = 66.70%

#### 2.男女の平均継続勤務年数の差異（雇用管理区分ごと）

（単位：月数）

<当社の実態>

※勤務年数は、入社時からの通算年数である。

現場職（運転士等） 男 正社員：120.2 嘱託社員：155.0 臨時社員：348.6 アルバイト：209.0

女 正社員：81.0 嘱託社員：— 臨時社員：— アルバイト：—

事務職（配車係含） 男 正社員：129.5 嘱託社員：253.0 臨時社員：261.0 アルバイト：40.8

女 正社員：83.2 嘱託社員：— 臨時社員：— アルバイト：165.2

#### 3.労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況

<当社の実態> R2

R3

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
全労働者	36.9	40.4	37.8	41.4	38.4	37.2	31.4	36.1	31.2	32.1	37.3	41.4
短時間労働者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### 4.管理職に占める女性労働者の割合

<計算方法>

女性の管理職数÷管理職数×100（%）

※管理職とは「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者

<当社の実態>

現場職（運転士等） 0%

事務職（配車係含） 0%

作成日：令和3年9月10日

作成者：総務管理部 鶴