

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和04年02月04日

都道府県労働局長 殿



(ふりがな) カブシキガイシャ イノウエケンキリス
 一般事業主の氏名又は名称 株式会社 井上建機リース

(ふりがな) タイヨウトリシマリヤク イノウエ コウケン
 (法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 井上 祐

住 所 〒839-0809
 久留米市東合川1丁目8-32

電 話 番 号 (0942)44-4350



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 126人
 - 〔男性労働者の数 106人〕
 - 〔女性労働者の数 20人〕
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和04年02月03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 令和04年04月01日～令和08年03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（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

()
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（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

()
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）
 （ 社員の男女別、職種、役職、労働時間、残業時間 等を分析した。 ）

一般事業主行動計画の担当部局名

総務課

(ふりがな)
担当者の氏名ふじもと なお
藤本 奈緒

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（常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

(i) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	{	目標① 03年以内に「3名以上」の「女性の主任・係長」の誕生
①		目標② 10年以内に「2名以上」の「女性管理職」の誕生

(ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載）

分類	{	目標③ 労働者に占める女性従業員の割合UP!
①		目標④ 事務職以外での女性従業員の割合UP!

表

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区)
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く。)の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・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 ・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(区)(派) ・有給休暇取得率(区)

株式会社 井上建機リース 女性の活躍推進行動計画

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の計画を策定する。

1. 計画期間 令和04年04月01日～令和08年03月31日までの「04年」とする。

2. 弊社の課題

- ◆ 在籍社員の男女比率が「男性:約84% 女性:16%」である。
- ◆ 管理職を目指そうとする考える女性社員がいない。
- ◆ 勤続年数は「男性:10.04% 女性:10.10%」と、女性勤続年数が長い。
- ◆ 職種別の女性業務に関しては「事務職」のみで、他の職種に関しては不在である。
- ◆ 管理職に占める比率は「男性:15.08 女性:0%」であり、係長まで入れても「0%」である。

3. 目標

- ① 職種を問わず、女性従業員数を増やす

4. 内容

- ① 建設業は「若者や女性からの就職希望」が少ない。その中で若者や女性が、弊社を選んで頂ける企業になることが最大の目標である。
- ② 「技術職・施工職・幹部候補」を新卒・中途採用を問わず、若者・女性を最優先で採用を心掛ける。
- ③ 女性社員の勤続年数は、男性社員より長いので、女性の働きやすい会社である事は自慢しても良いと感じる。寄ってその素晴らしい部分は継続する。
- ④ 女性管理職の誕生は、「時間と経験と能力」それに加え「管理職になる事の魅力」が必要である。その魅力を現在の男性管理職を見て、感じ思えるように努力する。

以上