

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 16日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） かぶしきがいしゃじえいあーるにしほんひろしまめんてっく

一般事業主の氏名又は名称 株式会社ジェイアール西日本広島メンテック

（ふりがな） かいほうとりしやくしやう ふくしま けい

（法人の場合）代表者の氏名 代表取締役社長 福嶋 圭

住 所 〒732-0056
広島市東区上大須賀町16番1号

電 話 番 号 082-262-4252

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 1,216 人
 - 〔男性労働者の数 705 人
 - 〔女性労働者の数 511 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 15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 32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
（社内誌への掲載）
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
（ ）
 - 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
（ ）
 - 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）
（男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況）

一般事業主行動計画の担当部局名

総務部 人事課長

（ふりがな）
担当者の氏名あんの たつお
案野 達郎

株式会社ジェイアール西日本広島メンテック 行動計画

女性が管理者として活躍できる雇用環境の整備を行うため、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 32 年 3 月 31 日

2 当社の主な課題

(1) 当社の従業員構成は、社員が 16%、非正規社員が 84%と社員比率が低い。従って、離職する者が多く、技術継承に苦慮している。結果、毎月採用している状態。(特に女性従業員も多いことから更に社員化を目指し安定を目指す。)

(2) 育児休職明けの女性従業員は、ほぼ退職している。働ける環境が十分には整備されていない。

3 目標と取組み内容・実施時期

目標 1：現行社員比率 16%を 30%に引き上げ雇用等を安定させ技術継承を確実にできる体制を目指す。更に人事制度等を見直すことが、従業員のモチベーションに繋げるとともに女性管理者の割合を引き上げることを目指す。

<取組み内容>

- 平成 28 年 4 月～ 制度設計等の検討（人事運用、賃金、限定正社員等）
- 平成 28 年 7 月～ アンケートやヒアリング等を実施（現場長含む）
- 平成 28 年 11 月～ アンケートやヒアリング結果等を踏まえ、制度等へ反映すると共にキャリアアップを検討する。また、社員試験の内容を見直す。
- 平成 29 年 4 月～ 新しい制度の開始。併せて、社員試験の結果を踏まえ社員へ登用。また、キャリアステップを明示し説明を行う。
- 平成 29 年 6 月～ キャリアモデルを踏まえ、効果的な人事運用を実施する。

目標 2：女性従業員が、育児休職明けに働ける環境等を整備し、育児を理由とした退職者比率を 10%引き下げる体制を目指す。

<取組み内容>

- 平成 28 年 4 月～ 育児休職明けの従業員が働ける環境のニーズをアンケート、ヒアリングなどを実施。（現場長含む）
- 平成 28 年 8 月～ 社内の職場風土を改善する。（女性社員の必要性を認識して頂く等）
- 平成 28 年 12 月～ 業務ごとに働ける業務の洗い出しを行う。
- 平成 29 年 2 月～ 働ける環境の整備（必要により制度見直し）
- 平成 29 年 4 月～ 実際に配置し、定期的なフォローアップを実施。