様式第１号（省令第一条及び第五条関係）　（第一面）

女性活躍推進法

（A4）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　令和　３年　６月　１日

都道府県労働局長　殿

山口労働局 3.6.-1 山口労収屢均 第 号

（ふりがな）　（かぶしきがいしゃほしやま）
一般事業主の氏名又は名称　株式会社星山リサイクル

（ふりがな）　（ほしやまあきお）
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役社長　星山晃男

住　所　山口県防府市三田尻２－１１－３７

電話番号　０８３５－２２－１８２３

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　６人
　男性労働者の数　５人
　女性労働者の数　１人

２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　令和　３年　６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・令和３年６月１日　～　令和６年５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）
　（　　）

一般事業主行動計画の担当部局名	経営企画室
（ふりがな） 担当者の氏名	（てらうちよしかず） 経営企画室長　寺内慶一

様式第１号（第一条及び第五条関係）　（第二面・第三面）

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	（　　）

（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	（　　）

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	・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	・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）

（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）
採用に関する事項	ア　採用選考基準や、その運用の見直し 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 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 エ　一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 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 カ　その他 （　　）
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 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 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 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 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 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 キ　その他 （　　）
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 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 （　　）
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 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 （　　）
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） 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 （　　）

（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、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、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名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．「5．一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。

9．「6．一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「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」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。

10．「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」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労働者一人当たりの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（管理職）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）。

11．「9．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すること。また、常時雇用する労働者数301人以上の事業主にあっては、（ⅰ）と（ⅱ）両方記載し、当該目標の分類について表中の該当する番号（①又は②）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、9欄の記載は省略することができること。

株式会社星山リサイクル　行動計画

女性の事務職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、
次の行動計画を策定する。

○計画期間　　令和３年６月１日　～　令和６年５月31日

○目標

目標：事務職の女性を１人から２人以上にする。

○取り組み内容・実施時期

取り組み内容：事務職の女性社員１人の新規採用を行う。

令和３年　６月～　事務職の職域における現状と課題について、現在事務職として働いている女性社員に対するヒアリングを行い、分析を開始。

令和３年　９月～　女性の応募を増やすため、自社ホームページの採用ページの内容を見直し、改定する。

令和３年１０月～　女性が働きやすい環境整備の一環として、トイレの新設工事を行う。

令和３年１２月～　求人に対して応募された女性を対象とした説明会、面接等を実施する。

令和４年　３月～　今後の女性採用拡大を念頭に置き、インターンシップ、研修を実施する。併せて育児・介護関係係制度に関する調査を行い、各種制度の運用について検討する。