

# 女性の活躍に関する取り組み 女性の活躍を実現するための行動計画

女性技術職を増やすとともに、男性従業員も育児休業等を取得しやすい職場風土を醸成することが女性の活躍の実現に不可欠なため、次のとおり行動計画を策定しております。

## 1. 計画期間

2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間

## 2. 当社課題

- (1) 女性技術職が少ない
- (2) 男性従業員の育児休業等取得率が低い

## 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性技術職を毎年度2名以上採用する

2024年4月～

- ・女性技術者の活躍を視野に入れた施工技術の開発・改善を推進する
- ・女性技術者の新たな分野での活躍を推進する
- ・施工管理以外に女性技術者の職域を拡大する
- ・意見交換会を開催し、幅広く女性従業員の意見を経営に反映する
- ・当社における技術職の仕事の魅力を当社ホームページや会社説明会資料等をとおして幅広く紹介する

目標2 男性従業員の育児休業等（※）取得率を2027年3月までに70%以上とする

2024年4月～

- ・「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」や社内報を活用して育児休業制度等を周知する
- ・社内報等をとおして育児休業等の取得に関する意識改革を促す
- ・職場のコミュニケーションの活性化により育児休業等が取得しやすい職場風土を醸成する
- ・社内研修において男性従業員も育児休業等を取得できることを啓発する

※育児休業等には、失効する年次有給休暇を積み立てる積立年次有給休暇制度における育児目的使用を含む。

(参考) 数値としての実績

①女性従業員の育児休業等・育児短時間勤務制度の利用率は、下記のとおり高い数値となっております。

年度	2018	2019	2020	2021	2022
育休等	100%	100%	100%	100%	100%
時短	100%	100%	100%	80%	100%

※育休等について、2022年度からは育児目的休暇を含む割合

②出産を理由とした退職者数は下記のとおりであり、少ない状況となっております。

年度	2018	2019	2020	2021	2022
人数	1	0	0	0	0

③新規学卒者採用における女性技術職採用数は下記のとおり確保に努めております。

年度	2019	2020	2021	2022	2023
採用数	1	2	2	4	0

## 女性の活躍に関する情報公表

### ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合

職種	2021年入社					2022年入社					2023年入社				
	男性		女性		合計	男性		女性		合計	男性		女性		合計
技術	93	97.9%	2	2.1%	95	87	95.6%	4	4.4%	91	81	100%	0	0.0%	81
営業・事務	8	66.7%	4	33.3%	12	8	72.7%	3	27.3%	11	6	66.7%	3	33.3%	9
合計	101	94.4%	6	5.6%	107	95	93.1%	7	6.9%	102	87	96.7%	3	3.3%	90

### ② 男女別の育児休業取得率

職種	2020年度		2021年度		2022年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
技術	4.7%	100%	14.5%	100%	21.9%	—
	(—)	(—)	(—)	(—)	(31.7%)	(—)
営業・事務	0%	100%	25.0%	100%	40.0%	100%
	(—)	(—)	(—)	(—)	(60.0%)	(100%)
合計	4.1%	100%	15.9%	100%	25.4%	100%
	(—)	(—)	(—)	(—)	(37.2%)	(100%)

※2022年度からは、参考として、括弧内に育児目的休暇を含む割合を記載

※2022年度において、技術系女性従業員に対象者がいなかったため、「—」表示としている。

### ③ 男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

全労働者	61.8%
正規雇用労働者	65.4%
非正規雇用労働者	46.6%

#### ・対象期間

2022年度（事業年度：2022年4月1日から2023年3月31日まで）

#### ・賃金

基本給、割増賃金、諸手当、賞与等を含み、退職金、通勤手当を除いております。

#### ・正規雇用労働者

社員および期間の定めのない特別社員・フルスタッフ

※社外への出向者を含み、他社から当社への出向者を除く。

#### ・非正規雇用労働者

期間の定めのある特別社員・フルスタッフ、パートスタッフ、工事スタッフ

#### ・人員数

育児・介護短時間勤務制度利用者は時間換算しており、その他は実換算としております。

また、休業・休職者は除いております。

#### ・説明欄

男女間の賃金差異が発生している主な理由については以下のとおりです。

正規雇用労働者においては、時間外手当等の支給額が多い技術系労働者に男性が多いことや、男性労働者に比べ女性労働者における管理職比率が低いからです。また、非正規雇用労働者においては、定年退職後の継続雇用制度に基づく特別社員（管理職）等に男性が多いからです。

このような状況を改善するために、女性活躍推進法に基づき女性技術職をはじめとした女性労働者の採用を積極的に進め、将来的に女性労働者における管理職比率を高めていく取り組みを進めております。

なお、賃金の基準は、性別に関係なく同一であります。

2024年3月26日現在