

## 一般事業主行動計画 (次世代育成対策推進法・女性活躍推進法一体型)

### 1. 計画期間

2020年4月1日から2025年3月31日まで

### 2. 目標

#### 【目標①】

育児休業、産前産後休業の取得者の増加

#### 【取組】

- ・就業規則や育児・介護休業規程に基づく諸制度を対象の従業員へ説明。
- ・妊娠中から産後、育児休業後の復職まで、管理部を窓口として従業員に対するサポートを行う。

#### 【育児休業取得状況】

時期	取得人数	
	産前産後休業	育児休業
2019年8月～2020年7月	女性1名	女性1名
2020年8月～2021年7月	女性4名	女性2名、男性1名
2021年8月～2022年7月	-	女性2名、男性2名
2022年8月～2023年7月	女性4名	女性6名、男性3名
2023年8月～2024年7月	女性2名	女性6名、男性3名

#### 【目標②】

従業員の一月当たりの平均残業労働時間5時間の削減

#### 【取組】

従業員本人への時間外労働意識付け

【具体的内容】

時期	取組内容
2020年4月～	派遣先事業場への定期的な訪問と声かけ（現場社員） タイムカードの導入による労働時間の適切な管理（支店勤務社員） 36 協定特別条項発動時に時間外労働時間の本人への通知 36 協定特別条項発動時に本人から業務遂行状況の見通し報告
2023年8月～	残業規制の猶予措置終了に向けて残業時間抑制のための社内ルール改定
2024年6月～	残業規制の猶予措置終了に向けての社内・派遣先への周知

【目標③】

管理職（課長職以上）における女性社員を1名以上増加

【取組】

女性社員がキャリアパスを意識できる環境づくり

【具体的内容】

時期	取組内容
2020年4月～	より公平・公正な評価を行い、キャリアパスを意識してもらうため、業務内容・役職ごとの社内評価基準大幅な見直し（支店勤務・現場勤務）
2021年7月～	支店勤務の女性社員に対し、女性管理職による定期的な訪問面談を行うことによるフォロー、バックアップ態勢の強化
2021年7月～	女性管理職1名増加
2022年10月～	より公平・公正な評価を行い、キャリアパスを意識してもらうため、業務内容・役職ごとの社内評価基準一部見直し（支店勤務）

## 女性の活躍に関する情報の公表（2024年8月現在）

### 1. 管理職（課長職以上）に占める女性社員の割合

18%（男性 9名 / 女性 2名）

### 2. 労働者の一月当たりの平均残業労働時間

算出期間	支店勤務社員	現場社員
2019年8月～2020年7月	13.6時間	37.4時間
2020年8月～2021年7月	14.1時間	32時間
2021年8月～2022年7月	11.4時間	30.6時間
2022年8月～2023年7月	9.5時間	17.5時間
2023年8月～2024年7月	9.4時間	17.6時間

### 3. 男女の賃金の差異

公表日：2024年10月1日

社員区分	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	72.5%
正社員	72.4%
パートタイマー	279.4%

#### 【対象期間】

2024年事業年度（2023年8月1日から2024年7月31日まで）

#### 【賃金】

基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職金、通勤手当等を除く。

#### 【社員区分】

正社員：所定労働時間が8時間である者。嘱託社員を含む。

パートタイマー：短時間労働者である者。

#### 【男女の賃金差異の要因】

全労働者、正社員の男女の賃金差異の要因としては、下記が挙げられる。

- 正社員の業種の中で施工管理とCADオペレーターを比較すると施工管理の賃金の方が高い（弊社は賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金に基づき賃金体系を整備しているため）

- 正社員の割合は施工管理の男性が一番多く、女性は CAD オペレーターの割合が一番多い

パートタイマーの男女の賃金差異の要因としては、下記が挙げられる。

- パートタイマーは主に飲食店勤務従事者であるが、女性パートタイマーのみ基幹的事務業務従事者が含まれており飲食店勤務の者よりも賃金が高い