

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

2025年4月1日から2030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
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3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
2025年4月～	<ul style="list-style-type: none">派遣先事業場への定期的な訪問と声かけ（現場社員）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直し報告業務電子化に向けた検討協議

【目標③】

施工管理職について女性労働者の年間 10 名以上採用

【取組】

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

【具体的内容】

時期	取組内容
2025 年 4 月～	<ul style="list-style-type: none">Web 採用媒体において、女性の施工管理社員のインタビュー掲載採用媒体において、女性活躍を推進している旨の記載

女性の活躍に関する情報の公表

1. 労働者に占める女性労働者の割合

(2025 年 4 月現在)

社員区分	労働者に占める女性労働者の割合
全労働者	21.9%
正社員	22.0%
パートタイマー	20.1%

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
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