

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年4月1日 ～ 令和11年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1： 技術系職種に女性を2名以上採用し、女性を配属できるように現場環境を整える

<取組内容>

- 令和6年 4月～ 採用活動時に女性にも可能な職場であることをアピールする
- 令和7年 4月～ 採用した女性に対してOJTを織り交ぜながら実務を習得してもらう
- 令和7年 4月～ 現場責任者と協議し女性配属可能先を検討、決定する
配属先元請け企業と女性配属に対する課題、解決策を検討する
- 令和7年10月～ 配属先元請け企業と共同で女性受入環境の整備を行う。
- 令和8年 4月 女性を技術系現場に配属する
- 令和8年10月 配属後にわかった課題、問題点をフィードバックし改善する

目標2： 令和11年3月までに、年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<取組内容>

- 令和6年 4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 令和6年10月～ 社内検討委員会での検討開始
- 令和7年 4月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 令和7年10月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

■女性の職業生活における活躍に関する情報

男女賃金格差

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）	男女間賃金差の背景事情
正社員	70.10%	入社歴（男性平均 9.25 年、女性平均 4.5 年）の差が賃金差に出ています。同職種同入社歴では差は認められません。
PA・パート	92.70%	

付記事項

- ・対象期間:2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 3 1 日
- ・賃金は通勤手当等を除いて計算しています。
- ・PA・パートは時間単位で算出した結果です。

労働者に占める女性労働者の割合

区 分	男性	女性
正社員	91.30%	8.70%
PA・パート	85.60%	14.40%

労働者の一月当たりの平均残業時間

区 分	男性	女性
正社員	12.94 時間	1.78 時間
PA・パート	0時間	0時間