令和３年４月１日

水谷建設株式会社　行動計画

女性の技術者を増やし、女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

１．計画期間

令和３年４月１日から令和７年８月31日

２．当社の課題

（１）技術者や重機オペレータの職種の女性の割合は、男性に比べて極端に低い

（２）結婚や出産・育児を理由に退職する女性社員が多い

３．目標と取組内容・実施時期

目標１：土木施工管理技術者や重機オペレータの女性社員を計画期間内に３名以上採用する。

＜取組内容＞

女性が活躍できる職場であることの積極的な会社ＰＲ・求人活動の実施

令和３年４月～　学生向け会社説明会や学校訪問の際に、女性が活躍できる職場であることのアピールを行う。

令和４年４月～　女性専用の社員寮を建設中で、自宅から通勤できない遠方の人に安心して働ける環境を整える。

令和５年４月～　女性従業員の活躍している様子を会社 HP 等で紹介。定期的に見直しをする。

目標２：女性正社員の平均勤続年数を１０年以上にする。

＜取組内容＞

女性が安心し継続して働くことのできる職場環境にするため。全社員を対象に育児休業の制度等、より理解を深められるよう従業員に周知。

令和３年４月～　転勤のある総合職社員が、結婚・出産を機に、転勤のない一般職への職種変更等、柔軟な対応を行う

令和４年４月～　女性が相談しやすい様に相談窓口に女性を配置する

令和2年9月1日

水谷建設株式会社　行動計画

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の整備を行い、かつ、地域社会の次世代育成支援対策に貢献できるように次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　　令和2年9月1日　～　令和7年8月31日までの５年間

２．内容

目標１：育児休業法に基づく育児休業等の両立支援体制を周知する。

〈対策〉　令和２年９月～

① 「育児・介護休業規程」を社員がいつでも閲覧できるように、社内ＬＡＮに掲示し、周知する。

② 育児休業等の制度について、管理職に対する社内会議並びに社内通達等により、再周知する。

③ 育児休業予定者に対して、育児休業給付諸制度や復職後に利用できる諸制度の説明を行う。

目標２：年次有給休暇の促進のための措置を実施する。

〈対策〉　令和２年９月～

① 管理職に対する社内会議並びに社内通達等により、有給休暇の取得促進を図る。

② 有給休暇の計画的付与を行い、取得促進を図る。

目標３：自宅から離れて働く社員の仕事と生活の調和を図るための措置を実施する。

〈対策〉　令和２年９月～

① 生活の本拠たる自宅より離れて、事業所に住込み赴任した社員が自宅に帰省する場合、独身者は年３回、妻帯者は年４回を上限として支給する。

目標４：若年者に対する次世代育成支援を推進する。

〈対策〉　令和２年９月～

① 若年者に対し、各教育機関よりインターンシップ等就業体験の機会を提供する。

２０２４年８月現在

女性の活躍に関する情報公表

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

職　種	男　性	女　性
技術職	100%	0%
事務職	100%	0%
技能職	100%	0%
全　　体	100.0%	0.0%

【男女別の育児休業取得率】

職種	男性	女性
技術職	0.0%	―
事務職	―	―
技能職	―	―
全　　体	0.0%	―

※―は対象者なし

２０２４年８月現在

【男女の賃金差異】

区分	賃金差異
全労働者	67.9%
正規社員	63.2%
非正規社員	62.3%

・対象期間：令和５年９月～令和６年８月
・平均社員数　男性：３２１名、女性：３４名
（※女性３４名のうち２名、時短者含む）