

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>

女性が安心して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

2025年8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 2025年9月1日～2030年8月31日

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>

2025年9月～

- ・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
- ・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通知する
- ・「育児休業の制度等に関するご案内」により担当者がサポートする
- ・社内掲示板及び社内報で相談窓口を再通知する

目標2：若年者に対する次世代育成支援を推進する

<対策>

2025年9月～

- ・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
- ・地域の小学生を集め、現場の見学会を実施する

目標3：社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月25時間未満とする

<対策>

2025年9月～

- ・全ての事業所にポスターを掲示し時間外削減の啓蒙を実施
- ・毎月各事業所における労働時間に関する問題点を検討し対策を講じる

目標4：総合職の女性社員を計画期間内に3名以上採用する

<対策>

2025年9月～

- ・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をPRする
- ・女性専用の社員寮があり遠方の方でも安心して働く環境であることをPRする
- ・女性従業員の活躍している様子をHPや求人パンフレットで紹介する

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	67%	33%
技能職	86%	14%
全 体	85.7%	14.3%

【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)