

2025年1月1日 更新

(女性活躍推進法に基づく)

株式会社福田組 一般事業主行動計画

従業員が仕事と生活の調和を図り女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年1月1日～2029年12月31日
2. 内容

目標1：採用した労働者の割合に占める女性労働者の割合を2029年までに2024年比15%引き上げる。

<取組内容>

- 2025年 1月～
 - ・女性が応募しやすい求人内容の検討やPR活動を行い、SNSで発信する。
 - ・新卒採用ページにて、活躍している女性技術者のインタビューの紹介を行い、入社後の具体的な将来像をイメージできるようにする。
 - ・出産、育児といったライフイベントを支援する制度の拡充。
 - ・女性が働きやすい職場環境整備の為、更衣室やトイレなど女性が快適に使える設備を充実させる。
 - ・インターンシップやオープンカンパニー、地域の学校の職場実習を通じて、学生に建設業の魅力や女性でも働きやすい環境が整備されている事を伝え、建設業に対するイメージを向上させる。
 - ・現場業務でもリモート活用やICT活用を進めることで、働き方の自由度を高め誰でも働きやすい体制を整える。
- 2027年 1月～ 上記取り組み施策の結果および、採用され入社した女性に意見を伺うことで、女性の採用割合を上げるために必要な施策を分析し、実施する。
- 2029年 1月～ 目標を達成する。

目標2：労働者の各月ごとの平均残業時間を2029年度までに2024年比15%削減する。

<取組内容>

- 2025年 1月～
 - ・労働者の残業時間低減に向けた取組事例の収集および水平展開を行う。
 - ・アウトソーシングの積極的な活用により業務の山崩しを図る。
 - ・残業時間をイントラサイトにて見える化し、残業時間の自己管理を習慣づける。
- 2027年 1月～ 上記取り組みの結果、残業時間の増減傾向を確認し、残業時間削減につながる要因を分析し、改善策を実施する。
- 2029年 1月～ 目標を達成する。

採用した労働者に占める女性労働者の割合

| | 2020年4月 | | | 2021年4月 | | | 2022年4月 | | | 2023年4月 | | | 2024年4月 | | | 2025年4月 | | |
|-------|---------|--------|-------|---------|--------|-------|---------|--------|-------|---------|--------|-------|---------|--------|-------|---------|--------|-------|
| | 採用数 | (うち女性) | 割合 | 採用数 | (うち女性) | 割合 | 採用数 | (うち女性) | 割合 | 採用数 | (うち女性) | 割合 | 採用数 | (うち女性) | 割合 | 採用数 | (うち女性) | 割合 |
| 土木 | 16 | (2) | 12.5% | 11 | (1) | 9.1% | 18 | (0) | 0.0% | 4 | (0) | 0.0% | 15 | (1) | 6.7% | 11 | (1) | 9.1% |
| 建築 | 20 | (4) | 20.0% | 16 | (2) | 12.5% | 17 | (3) | 17.6% | 16 | (3) | 18.8% | 20 | (3) | 15.0% | 21 | (4) | 19.0% |
| 技術系 計 | 36 | (6) | 16.7% | 27 | (3) | 11.1% | 35 | (3) | 8.6% | 20 | (3) | 15.0% | 35 | (4) | 11.4% | 32 | (5) | 15.6% |
| 管理 | 8 | (2) | 25.0% | 5 | (1) | 20.0% | 4 | (1) | 25.0% | 4 | (1) | 25.0% | 7 | (1) | 14.3% | 8 | (5) | 62.5% |
| 全体 | 44 | (8) | 18.2% | 32 | (4) | 12.5% | 39 | (4) | 10.3% | 24 | (4) | 16.7% | 42 | (5) | 11.9% | 40 | (10) | 25.0% |

男女の平均継続勤務年数の差異（有期社員を除く）

| | 2020年1-12月期 | | | 2021年1-12月期 | | | 2022年1-12月期 | | | 2023年1-12月期 | | | 2024年1-12月期 | | | 2025年1-12月期 | | |
|--------|-------------|------|-----|-------------|------|-----|-------------|------|-----|-------------|------|-----|-------------|------|-----|-------------|------|-----|
| | 男性 | 女性 | 差異 | 男性 | 女性 | 差異 | 男性 | 女性 | 差異 | 男性 | 女性 | 差異 | 男性 | 女性 | 差異 | 男性 | 女性 | 差異 |
| 平均年齢 | 44.9 | 37.4 | 7.5 | 45.5 | 37.8 | 7.7 | 45.2 | 38.3 | 6.9 | 45.2 | 38.3 | 6.9 | 44.4 | 38.0 | 6.4 | 43.8 | 37.3 | 6.5 |
| 平均勤続年数 | 17.9 | 14.3 | 3.6 | 18.5 | 15.0 | 3.5 | 18.4 | 15.3 | 3.1 | 18.4 | 15.5 | 2.9 | 17.7 | 14.7 | 3.0 | 17.2 | 13.8 | 3.4 |

男女間の賃金差異（男性の賃金に対する、女性の賃金の割合）

| | 2020年1-12月期 | | | 2021年1-12月期 | | | 2022年1-12月期 | | | 2023年1-12月期 | | | 2024年1-12月期 | | | 2025年1-12月期 | | |
|------|-------------|-----------|---|-------------|-----------|---|-------------|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|-----------|------|
| | 賃金差異 (%) | 平均年齢 (参考) | | 賃金差異 (%) | 平均年齢 (参考) | | 賃金差異 (%) | 平均年齢 (参考) | | 賃金差異 (%) | 平均年齢 (参考) | | 賃金差異 (%) | 平均年齢 (参考) | | 賃金差異 (%) | 平均年齢 (参考) | |
| | | 男 | 女 | | 男 | 女 | | 男 | 女 | | 男 | 女 | | 男 | 女 | | 男 | 女 |
| 全労働者 | | | | | | | 55.5% | 45.8 | 40.1 | 57.1% | 45.6 | 39.7 | 56.9% | 45.0 | 39.7 | 55.2% | 44.4 | 37.6 |
| 正社員 | 総合職 | | | | | | 63.9% | 45.2 | 30.8 | 64.4% | 44.9 | 29.4 | 63.2% | 44.2 | 29.6 | 60.1% | 43.5 | 29.1 |
| | 一般職 | | | | | | 75.2% | 52.5 | 41.8 | 70.9% | 53.5 | 42.1 | 72.0% | 53.1 | 42.1 | 72.7% | 52.8 | 41.9 |
| 有期社員 | | | | | | | 42.5% | 63.9 | 51.9 | 50.4% | 65.7 | 54.1 | 72.3% | 66.0 | 49.6 | 50.9% | 66.4 | 47.4 |

総合職・・・再雇用者、雇用型執行役員含む

一般職・・・総合職を補佐する者・特定の業務をおこなう者。

有期社員・・・雇用期間を定めた者

賃金・・・各種手当含む、総支給額