

(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 2022年4月1日～2024年12月31日

2. 内容

目標1：一般職等から基幹職（総合職）への転換制度を活用し、女性職員3名以上を職掌転換する。

<取組内容>

- 2021年12月～ 基幹職（総合職）転換制度を周知し、職掌転換希望者を募る。
- 2022年 4月～ 職掌転換を希望し申請した者の内、女性職員を1名以上職掌転換する。
- 2023年 1月～ 基幹職（総合職）転換制度を周知し、職掌転換希望者を募る。
- 2023年 4月～ 職掌転換を希望し申請した者の内、女性職員を1名以上職掌転換する。
- 2024年 1月～ 基幹職（総合職）転換制度を周知し、職掌転換希望者を募る。
- 2024年 4月～ 職掌転換を希望し申請した者の内、女性職員を1名以上職掌転換する。

目標2：令和6年4月からの「時間外労働による上限規制」に抵触する労働者について年間の時間外労働時間を30%削減する。

<取組内容>

- 2022年 4月～ 働き方改革を推進し、前年度「時間外労働による上限規制」に抵触する労働者の時間外労働時間を10%以上削減する。
- 2023年 4月～ 働き方改革を推進し、前年度「時間外労働による上限規制」に抵触する労働者の時間外労働時間を10%以上削減する。
- 2024年 4月～ 働き方改革を推進し、前年度「時間外労働による上限規制」に抵触する労働者の時間外労働時間を10%以上削減する。

採用した労働者に占める女性労働者の割合

	2019年4月			2020年4月			2021年4月			2022年4月			2023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
土木	19	(3)	15.8%	16	(2)	12.5%	11	(1)	9.1%	18	(0)	0.0%	4	(0)	0.0%
建築	27	(5)	18.5%	20	(4)	20.0%	16	(2)	12.5%	17	(3)	17.6%	16	(3)	18.8%
技術系 計	46	(8)	17.4%	36	(6)	16.7%	27	(3)	11.1%	35	(3)	8.6%	20	(3)	15.0%
管理	9	(3)	33.3%	8	(2)	25.0%	5	(1)	20.0%	4	(1)	25.0%	4	(1)	25.0%
全体	55	(11)	20.0%	44	(8)	18.2%	32	(4)	12.5%	39	(4)	10.3%	24	(4)	16.7%

男女の平均継続勤務年数の差異（有期社員を除く）

	2019年1-12月期			2020年1-12月期			2021年1-12月期			2022年1-12月期			2023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
平均年齢	45.3	37.4	7.9	44.9	37.4	7.5	45.5	37.8	7.7	45.2	38.3	6.9			
平均勤続年数	18.6	15.0	3.6	17.9	14.3	3.6	18.5	15.0	3.5	18.4	15.3	3.1			

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）

	2019年1-12月期			2020年1-12月期			2021年1-12月期			2022年1-12月期			2023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)	
		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
全労働者										55.5%	45.8	40.1			
正社員	総合職									63.9%	45.2	30.8			
	一般職									75.2%	52.5	41.8			
有期社員										42.5%	63.9	51.9			

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