

## 佐田建設株式会社行動計画

女性が活躍できる雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

2 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性技術者を現在の18人から23人に増加させる

<取組内容>

- ・令和8年4月～ 社外ホームページに女性技術者が活躍している姿を掲載する。  
男女を問わない人物本位の採用を継続する。  
学校訪問の際に当社の女性活躍方針について説明する。

目標2：課長以上の女性管理職を、現在の2名から4名以上に増加させる。

<取組内容>

- ・令和8年4月～ 課長代理級の女性社員を対象とした管理職研修を実施する。  
柔軟な働き方を実現するための措置（在宅勤務制度・始業終業時刻の変更）を「小学校3学年修了まで」に延長し、管理職としてキャリアを継続しやすい環境を整備する。

目標3：「セルフケア休暇」を導入する。

<取組内容>

- ・令和8年4月～ 性別を問わない健康管理（不妊治療・更年期障害・検診等）の標準制度として周知させ就業規則改定を行う

目標4：30歳以下の職員の月平均残業時間を15時間未満とする

<取組内容>

- ・令和8年4月～ ・30分早帰り運動を再周知し、継続する

①直近3年間における採用者に占める女性労働者の割合

| 採用区分  |   | 令和7年度採用 |             | 令和6年度採用 |             | 令和5年度採用 |             |
|-------|---|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|
|       |   | 採用者数    | 採用者に占める女性比率 | 採用者数    | 採用者に占める女性比率 | 採用者数    | 採用者に占める女性比率 |
| 土木技術者 | 男 | 12      | 5%          | 6       | 0%          | 10      | 5%          |
|       | 女 | 1       |             | 0       |             | 1       |             |
| 建築技術者 | 男 | 6       | 9%          | 6       | 13%         | 6       | 11%         |
|       | 女 | 2       |             | 2       |             | 2       |             |
| 営業    | 男 | 0       | 0%          | 1       | 0%          | 0       | 0%          |
|       | 女 | 0       |             | 0       |             | 0       |             |
| 事務    | 男 | 0       | 5%          | 0       | 6%          | 0       | 0%          |
|       | 女 | 1       |             | 1       |             | 0       |             |
| 合計    |   | 22      | 18%         | 16      | 19%         | 19      | 16%         |

②令和8年4月1日付 男女の平均継続勤務年数の差異

|     |   | 平均勤続年数 |
|-----|---|--------|
| 全職員 | 男 | 23.7 年 |
|     | 女 | 9.8 年  |

③男女の賃金の差異

| 男女賃金格差 |     |
|--------|-----|
| 全労働者   | 73% |
| 正規労働者  | 72% |
| 非正規労働者 | 46% |

賃金の差異の理由

【正規労働者】

- 技術者手当が支給される労働者は男性の方が多い
- 平均年齢差(女性34.7歳・男性47.4歳)が13歳あり、課長職以上の役職者が女性に少ない

【非正規労働者】

- 相対的に賃金水準の高い定年継続雇用者は男性が多い(女性0人・男性39人)