

(次世代)

三陽建設株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2029年3月31日までの 3年間

2. 内容

【雇用環境の整備】

目標1：男性の育児休業取得の促進

<対策>

- 2026年 4月～ 育児休業制度に関する情報を社内電子掲示板に掲載し、制度の周知を図る。
- 2027年 4月～ 部長・課長級を対象に、育休取得を阻まないための「ハラスメント防止（パタハラ防止）」などに関する研修を実施する。
- 2028年 4月～ 対象となる男性従業員に対し、個別に取得を促す面談を実施する。

<定量的な目標>

- 取得者が2名以上

【働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備】

目標2：所定外労働（残業）の削減

<対策>

- 2026年 4月～ 個人ごとの残業時間を集計し、部内会議や社内掲示板で共有。「残業が多い現場や部署」の課題を特定する。
- 2027年 4月～「ノー残業デー（週1回）」の実施を徹底し、定時以降の電話対応や会議の設定を原則禁止する。
- 2028年 4月～ 「ノー会議タイム」を導入し、17時以降は会議を入れないようにする。

<定量的な目標>

- 全員が 所定外労働（残業）時間 月15時間以内

【次世代育成支援対策に関する事項】

目標 3：若手従業員の育成・定着に向けた現場でのメンター配置による教育体制の強化。

<対策>

- 2026年4月～入社2年目までの社員一人ひとりに、相談役となる先輩社員（メンター）を割り当てる「メンター制度」を導入する。
- 2027年4月～メンター（先輩側）への教育・研修：教える側の負担や悩み（接し方など）を軽減するため、外部講師やベテランによる「指導・傾聴スキル研修」を実施する。
- 2028年4月～数年後の目標（取得する資格や担当したい現場）を具体化する「キャリア開発シート」の運用を開始する。