

株式会社 菅組 行動計画

全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
ならびに女性が活躍できる雇用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 令和7年4月1日から令和9年8月31日の2年間

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】

目標1：性別に関わらない育児休業の取得を推進するため、育児制度（制度・社内規定）周知を徹底。
年1回の社内周知および全社員への研修を行い、男性の育児休業取得率を80%以上にする。

<取組と実施時期>

令和7年9月～（随時）	育児休業の対象者に向けて、社内労務担当者から社内制度・規定についての説明や相談対応など、個別面談を随時実施する。
10月～	育児制度周知のための周知方法（グループウェア等）と内容を検討する。
11月～	社内周知を実施 社内研修のテーマ設定のため、育児休業に関する意識調査アンケートを実施。 効果的な研修方法とその内容等を検討する。
令和8年5月～	社内研修を実施
6月～（以降毎年）	実施分の改善点抽出・整理、次年度以降に向けたブラッシュアップ

目標2：フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働および休日労働の合計時間数を10%削減する

<取組と実施時期>

令和7年11月～	現状の時間外労働および休日労働の発生状況について調査。
令和8年1月～	時間外労働および休日労働が多く発生している部署でその原因をアンケート、ヒアリング、業務視察等調査を行い検証し、改善策を協議する。
令和8年10月～	改善策を実行する。
11月～	以降も継続して実態調査と原因を検証し、改善を図る。

【女性活躍推進法に基づく目標】

目標3：社内の労働者に占める女性割合を20%以上とする。

<取組と実施時期>

令和7年10月～	建設業における自社の女性の参画について、多様な視点でふりかえる機会の創出。体力面のイメージや役割分担の習慣について、管理職・所長・若手からの声を整理・共有し、より開かれた職場づくりに向けた課題の検討を行う。
令和8年1月～	建設業における自社の女性の業務内容と評価基準を明確化・整備する。 女性採用の強化に向けたリクルート活動を開始。
4月～	女性採用後も常に検証し、ブラッシュアップを行う。