

株式会社 相 模 組 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 2025 年 7 月 20 日 ～ 2028 年 5 月 31 日までの 2 年 11 ヶ月間

2. 内容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性社員・・・取得率25%以上

女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率80%以上

<対策>

- 2025 年 7 月～ 休業者と職場の双方が負担の少ない業務力バー体制の実現を目指し、期間中の取組みを記録・可視化してモデルケースを確立する。
 - * 可能な範囲で早期の個別の情報周知・意向確認等の実施
 - * 休業希望者および所属部門に必要な措置（休業を予定する期間の代替要員の検討や現場代理人の複数人の配置等）の検討・計画・実施

目標 2：全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月45時間未満とする。

<対策>

- 2025 年 7 月～ 工事現場の書類作成のサポート等の DX 化による効率化に取り組む。
 - * 専任の人材を育成のための講習会の受講を実施する。
- 2025 年 7 月～ 所定外労働が多い社員について状況を確認、改善を図る

目標 3：建設現場に携わる社員の育児・介護休業に関する制度を利用しやすい環境づくりやサポートを実施し、自社の両立支援のための取組みを強化する。

<対策>

- 2025 年 7 月～ 社員・職場の双方が負担の少ない業務力バー体制の実現を目指し、期間中の取組みを記録・可視化してモデルケースを確立する。
- 2025 年 7 月～ イン트라ネットや社内研修会等で情報周知するとともに、相談窓口を設置し、適時に相談や対応が可能な体制をつくる。
- 2026 年 6 月～ 収集した育児・介護休業に関する制度の利用状況や利用者・業務力バーの関係者の意見等を確認・評価し、高評価な取組みの維持拡大および改善点への対策を講じる。また、今後の両立支援のための取組み（自社独自の制度の導入の検討等）に活用する。