

梅木建設株式会社 一般事業主行動計画

今の社会を担う社員が自社を“魅力ある職場”としていきいきと働くことのできる雇用環境の整備を行い、次の社会を担う子供たちの育成に貢献するため 次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 令和6年12月17日 ～ 令和9年12月16日までの3年間

2.課題

- ・既存のノー残業デー（毎週木曜日）の効果は一定の成果があるものの、それ以外の労働日における所定外労働時間削減の進捗が遅れている。
- ・育児休業に関する制度は備えてあり、男女ともに適用されるが浸透しておらず、有効活用されていない。
- ・若者の新規雇用が思うように進まず、従業員の高年齢化・人材不足が課題である。

3.目標と取組内容

目標1： 育児・介護と仕事の両立ができるように時間単位、有給休暇制度を周知し、男性の育児休暇等取得が対象従業員の50%を実現できるよう制度を周知し励行する。

- 令和6年12月～ 社員へのアンケート調査・現状把握・問題点の精査・解決策の検討
- 令和7年 2月～ 対象従業員へ休暇取得を励行する。
- 令和8年 2月～ 実施状況の把握と都度改善・取得励行を継続し、目標取得率達成を目指す。

目標2： 所定外労働時間を現状の月平均4.4時間を20%減の3.5時間を目標とする。あわせて全従業員の健康障害を防止するとともに家庭と仕事・健康維持が実現できる環境づくりに取り組む。

- 令和6年12月～ 既存制度の「毎週木曜日ノー残業デー」の実施状況の把握をし、制度の再周知・再徹底をはかるとともに、現状の課題をヒアリング等にて把握する。
- 令和7年 3月～ 目標達成のための具体的方法を月次開催の安全委員会で課題解決の方法を検討する。
- 令和7年 4月～ 検討した具体的方法を実施するとともに、社員休憩室への提示、全社員が出席する月次定例会議にて新制度の周知をはかる。

目標3： 次世代対策に貢献するため、現状の労務改善を図るために若年者へ建設業の就労を推進する。

- 令和6年12月～ 若者に対するインターシップなど職業体験機会の提供、ジョブカフェ等を使った適正な募集方法による採用機会の確保。HP・SNS等を使った自社アピール。あわせて人材育成画にもとづいた養成を行い、従業員のスキルアップを促進する。