

株式会社相馬組 行動計画

すべての従業員が仕事と生活の調和を図るとともに、女性従業員がその持てる能力を十分に発揮し活躍することが可能な働きやすい職場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7年8月1日～令和12年5月31日まで

2. 内容

目標1：男性従業員の平均継続勤務年数に対する女性従業員の平均継続勤務年数を、雇用管理区分毎にそれぞれ0.75以上とする（無期労働契約を締結している従業員に限る）。(女活法)

＜対策及び実施時期＞

- | | |
|----------|---|
| 令和7年 8月～ | 男女・雇用管理区分別平均勤務年数の現状を確認するとともに、アンケート又はヒアリング等により課題を整理する。 |
| 令和8年 1月～ | 課題解決のための取組みについて、具体的な内容と実施時期を決定する。 |
| 6月～ | 決定した取組みを実施する。以降、結果を毎年検証し、目標が未達成の場合は適宜改善のうえ継続して実施する。 |

目標2：管理職の女性従業員を、1名以上かつ建設業における産業平均値以上の割合とする。
(女活法)

＜対策及び実施時期＞

- | | |
|----------|--|
| 令和7年 8月～ | アンケート又はヒアリング等により、女性管理職の登用推進についてニーズを把握するとともに課題を整理する。 |
| 令和8年 1月～ | 課題解決のための取組みとして、管理職育成に向けた意識改革・意欲向上、スキルアップ・キャリアアップに資する研修会等の実施・受講を計画する。 |
| 6月～ | 計画を実行するとともに、その他の対策を検討・決定のうえ適宜実施する。以降、結果を毎年検証し、目標が未達成の場合は適宜改善のうえ継続して実施する。 |

目標3：従業員1人あたりの年次有給休暇取得率を、1年間平均で85%以上とする。(女活法)

＜対策及び実施時期＞

- | | |
|----------|---|
| 令和7年 8月～ | 年次有給休暇取得の現状を確認するとともに、アンケート又はヒアリング等によりニーズを把握して課題を整理する。 |
| 10月～ | 課題解決のための取組みとして、情報共有の強化、業務の分担・遂行方法の見直し、多能工化の推進又は年次有給休暇の計画的付与制度の導入その他、具体的な内容と実施時期を決定する。 |
| 12月～ | 決定した取組みを実施する。以降、結果を半年毎に検証し、目標が未達成の場合は適宜改善のうえ継続して実施する。 |

目標4：地域の未就学児又は小中学校の生徒等を対象に、従業員による職業体験又は出前授業等を実施する。(次世代法)

＜対策及び実施時期＞

- | | |
|----------|--|
| 令和7年 8月～ | 職業体験又は出前授業等のテーマ、使用車両・機器、資料、実施場所・回数・時間及び講師その他について検討し、内容と実施時期の大枠を決定する。 |
| 令和8年 1月～ | 適宜、地域の園・小中学校・各種団体・関係行政機関等と相談又は協議し、具体的な内容と実施時期を決定後、周知・広報する。 |
| 6月～ | 決定した取組みを実施する。以降、適宜改善のうえ継続して実施する。 |