

三協開発株式会社は、人材育成方針に基づき、若手社員の能力向上と早期戦力化を目的として、以下の教育訓練計画を策定する。

#### 「人材育成方針」

三協開発株式会社は、若手社員が安心して働き、着実に成長できる環境を整備することを人材育成の基本方針とする。

1. 若手社員の早期戦力化を目指し、入社後研修・現場OJT・資格取得支援を体系的に実施する。
2. 施工管理職、職長として必要な専門知識・安全管理・品質管理・工程管理の能力を段階的に習得できるよう教育体制を整える。
3. メンター制度を導入し、入社後の不安解消と定着支援を行う。
4. キャリア形成を支援するため、定期的な面談を実施し、個々の成長目標を明確化する。
5. 自己啓発支援制度を設け、資格取得や外部研修の受講を積極的に支援する。
6. 若手社員が長期的に活躍できるよう、働きやすい職場環境の整備と労働時間管理を徹底する。

以上の方針に基づき、若者の能力開発と定着を図り、地域社会に貢献する建設技術者の育成を推進する。

#### 1. 対象者

新卒採用者および入社3年以内の若手社員

#### 2. 計画期間

2026年4月1日～2027年3月31日(1年間)

#### 3. 教育訓練の体系

##### (1)入社時研修

- ・会社概要、就業規則、安全衛生教育
- ・建設業法、労働安全衛生法の基礎
- ・施工管理の基本(品質・工程・安全・原価)

##### (2)現場OJT(OJT)

- ・先輩社員によるマンツーマン指導
- ・KY活動、写真管理、出来形管理の実務
- ・協力会社との打合せ同行
- ・工程表の作成補助
- ・安全パトロール同行

##### (3)資格取得支援

- ・土木施工管理技士(補)等の資格取得支援
- ・外部講習(CPDS講習、技能講習、安全衛生教育)
- ・受講費用の会社負担

##### (4)メンター制度

- ・入社後1年間、若手社員1名に対しメンター1名を配置
- ・月1回の面談を実施し、業務・メンタル面をサポート

##### (5)キャリア形成支援

- ・半期ごとの上長面談により成長目標を設定
- ・キャリアパス(担当者→主任→所長)、(作業員→職長)を明示

#### 4. 年間スケジュール

- 4月 入社時研修、教育動画視聴、現場見学
- 6月 OJT開始、基本業務習得  
入社1年目の施工管理者に向けた建設の基本技能
- 8月 資格取得支援  
入社1年目の施工管理者に向けた品質・原価・工程・安全管理の基本
- 10月 中間面談、工程管理・安全管理の実務強化  
入社1年目の施工管理者に向けた建設業法・下請法のポイント
- 12月 入社1年目の施工管理者に向けた図面・積算・測量の基本
- 2月 次年度の成長目標設定、フォロー研修

#### 5. 評価方法

- ・OJTチェックリストによる習熟度評価
- ・メンター面談記録
- ・資格取得状況
- ・上長による半期評価
- ・目標管理シートによる自己分析、評価

#### 6. フォローアップ

- ・必要に応じて追加研修を実施
- ・定着支援のための相談窓口を設置
- ・若手社員の離職防止に向けた職場環境改善を継続

以上の計画に基づき、若手社員の能力開発と定着を図り、地域社会に貢献する建設技術者の育成を推進する。