

株式会社 北海道造園コンサルタント 行動計画

社員が日常的に持てる能力を発揮し、仕事と生活との調和を図り働きやすい雇用環境の整備を推進するため次の様に行動計画を制定する。

1. 計画期間 2023年7月1日～2026年6月30日までの3年間

2・内容

目標1：2024年7月1日までに所定外労働時間を削減するためノー残業デーを設定し、実施する。

<取扱内容>

- ◆2023年7月～所定外労働の個人別現状把握
- ◆2024年4月～社内連絡調整会議等で検討
- ◆2024年6月～ノー残業デーの実施及び実施状況検証

目標2：2025年3月までに年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<取扱内容>

- ◆2023年7月～取得状況の各人別把握
- ◆2024年4月～社内連絡調整会議等で検討
- ◆2025年3月～有給休暇取得予定表の掲示、取扱状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組開始

目標3：2025年3月までにリフレッシュ休暇の全社員取得を目指す。

<取扱内容>

- ◆2023年7月～取得状況の把握
- ◆2024年4月～取得促進の為の啓発活動開始
- ◆2024年10月～取得状況の確認

株式会社 北海道造園コンサルタント
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の就業継続を促進し、さらに活躍できる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 2023年8月1日～2025年7月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標

社員一人当たりの月平均残業時間を10時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2023年8月～ 直近事業年度の残業時間を各人別に把握する。
- 2023年10月～ 上記データを分析し、全社員が閲覧できる場所に掲示するとともに、結果を踏まえた課題、施策を連絡調整会議の議題とする。
- 2024年4月～ 部門ごとの平均残業時間を毎月集計し、社内でいつでも確認できるようにする。また、残業時間を減らす方針を社長から提示し、各部門において部門長から残業時間削減のための具体的な取組を示す。
- 2025年4月～ ノー残業デー等、柔軟な働き方を可能にする制度導入の検討開始。