

## 株式会社環境開発 行動計画

「全従業員が幸せになる」この一意を基に、各々が適した働き方で、能力を存分に発揮し活躍できる職場環境を実現する。従業員が将来に希望を持ちながら職務を遂行出来る企業として、不足する女性管理職の人財育成を促進する。これらを目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 6年 3月 1日 ~ 令和 9年 2月 28日までの 3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標① 従業員の残業は原則0時間、繁忙期は月20時間以内にする。

取組：勤務の見直しを図る。

- 令和 6年 3月～ 勤怠締日翌日から起算して2週間の内に、残業10時間超えの場合、本人と責任者へ通知し問題を明確化、改善に努める。
- 令和 6年 3月～ 残業が発生した従業員に対しては責任者が勤務時間の調整を図り、翌週内に所定外労働時間差を解消するようにする。
- 令和 6年 3月～ 残業が発生する際の申請等対応方法を検討し実施する。
- 令和 6年 4月～ 家事・育児・看護・介護等の家庭状況に柔軟な勤務が可能となる施策として、時短勤務やフレックス勤務の課題を検証、規定化する。

取組：公休や有給休暇取得を恒常化する。

- 令和 6年 3月～ 時間単位での有給休暇取得を検討し、実施を図る。
- 令和 6年 3月～ 公休や有給休暇が取得し易い環境にする為に業務を精査する。
- 令和 6年 3月～ 休日確保や不急に備え、担当業務の70%を目安として対応可能となる要員を確保するための対策の検討検証を行う。

目標② 女性管理職を3名以上にする。

取組：男女社員の管理職候補者育成を推進する。

- 令和 6年 3月～ 管理職候補となる基準を設定する。
- 令和 6年 3月～ 講習会やセミナーを活用しキャリア研修を実施する。
- 令和 6年 4月～ 外部を含め管理職経験者との交流を行い意見交換の場を設ける。
- 随時 経営側との面談により社員の将来的希望を確認した上、管理職候補としてのプランニングを行い実施する。