

東海ビジネスサービス株式会社行動計画

次世代育成支援対策として、社員の働き方を見直し、性別関わらず、子育てに関われるよう支援するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年7月31日まで

2. 内容

目標1：男性の育児休業者を1名から4名に引き上げる。

目標2：育児介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険に基づく育児休業給付、労基法に基づく産前産後休業など諸制度の周知を行う。

<対策>

- 2022年4月～6月 2022年4月1日付改正施行の育休法に基づく法改正の情報をとりまとめ、従業員にわかりやすく説明するための資料を作成する。
- 2022年6月～8月 雇用保険法に基づく育児休業給付および産前産後休業等の諸制度の周知資料を作成する。
- 2022年9月～ 社内報やその他社内ネットワークなどによる社員への周知

目標3：テレワーク体制を整備するとともに健康相談体制を確立し、上司や同僚とのコミュニケーション、日常的な業務相談や業務指導等を円滑に行うための施策や半休制度等のワークライフバランスを均衡に保てる施策を検討し、講じる。

<対策>

- 2022年4月～6月 健康相談窓口およびハラスメント相談窓口の利用方法や仕組み、相談内容の秘密保持等安心して社外相談窓口を利用できるための導入を準備し、周知を行う。また、従業員が求めるワークライフバランスの均衡を実現できる施策をヒアリングの上、把握する。
- 2022年4月～10月 コミュニケーションを活性化させるためのツールを導入するかどうかを踏まえ、社内プロジェクトを設置し、対象者、ルール等について検討を行う。
- 2022年7月～12月 人事総務部内に社内相談窓口の設置を検討し、社内相談員を決定する。
- 2023年1月～4月 社内相談窓口と社外相談窓口の利用の違いや社外相談窓口においてどのような相談があるのかを踏まえ、相談体制の強化策を検討する。
- 2022年9月～2023年1月 定期的・日常的なオンラインミーティングの実施や手軽に利用できるコミュニケーションツールの導入等試行実施し、課題を分析のうえ、対策を実施する。
- 2023年4月～ 全従業員向けの定期的・日常的なオンラインミーティングのツールや手軽に利用できるコミュニケーションツールを本格導入する。