

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、性別問わず、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 2025年8月1日～2027年7月31日

2. 内容

目標1：男性の育児休業者を85%以上にする。

<対策>

2025年8月～10月

配偶者が妊娠した場合の男性「産後パパ育休」やその他育児休業の対応など制度や社内手続きをわかりやすく説明し、安心して制度を利用できるように推進する。

目標2：管理職に向けた取組として、仕事と家庭を両立するためには育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修を実施する。

<対策>

2025年10月～2026年7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。

目標3：年次有給休暇の取得促進を検討し、新たな施策を導入する。

<対策>

・2026年4月～6月

2025年度の年休取得率及び年間平均取得日数を分析、検証し、年休取得義務化の対象となる5日以外に取得している社員の状況を把握のうえ、どのような施策を講じると、5日を超えて、年休取得が推進できるかを協議する。

・2026年7月～2027年1月

法令遵守を前提とし、より社員が柔軟な働き方や家庭と仕事との両立を踏まえ、年休を取得できるよう従業員が求めるニーズや意見を把握し、施策案を具体的に提案、制定する。

・2027年4月～7月

年休取得促進に向けた新たな制度を運用する。

目標4：フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を25時間未満とする。