

行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

白洋舎北海道リネンサプライ株式会社

社員が仕事と子育てを両立させることができ、また女性が能力発揮しやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間

2022年4月1日から2027年3月31日までの5年間

2.数値目標及び取組内容・実施期間

目標1 育児と仕事の支援を促進する（次世代法）

●男性社員：育児休職取得の推進

2022年4月～

- ・子が誕生した男性社員とその上司に向けて、育児休職の取得と育児関連制度や利用を促進し、短期間ではなく実質的な育児参加につながる日数の取得を促す。

2022年10月～

- ・実施状況の確認と希望者を対象に説明会を都度実施する。本社公告等での育児休業・の掲載や育児勤務促進の啓発活動を行う。

●女性社員：育児休業の利用率を70%以上とする

継続実施

目標2 幅広い世代への職場実習及びインターンシップの積極的な受入れによる雇用促進（次世代法）

2022年10月～

- ・受入方法や実施計画について策定する。

2022年12月～

- ・関係機関及び学校、人材会社への周知、連携。

2023年1月～

- ・職場実習、インターンシップ、トライアル雇用等の受入開始。
- ・工場見学の受入及び採用活動の開始。

目標3 社員の課長級前役職（係長/主任）に占める女性割合を10%に上げる
（女性活躍推進法）

2022年4月～

- 女性の積極的な育成・評価に向け社外研修や職場の風土作り女性の働きやすい環境整備を進める。

2023年4月～

- 人事制度の見直しや女性採用活動を実施する。また、定期的なフォローや研修を実施する。

目標4 年次有給休暇の促進（女性活躍推進法）

2022年4月～

- 年間取得日数目標を設定し、期中での取得状況の確認と取得促進の呼びかけを行う。年間5日間の有給休暇取得の呼びかけ継続。

2022年10月～

- 取得状況を把握し、全社的な年休取得推進期間を設定する。具体的な期間は、半期毎に策定する。

2023年4月～

- 各部署で連続年休取得推奨期間を設定し、連続年休の取得を呼びかける。

2023年10月～

- 各部署での取得推奨期間の実施状況及び連続年休の取得状況を把握し、次年度以降へ更なる徹底の呼びかけを行う。
年間5日間の有給休暇及び半日単位での有給休暇取得を推奨し、全社平均有給休暇取得率70%以上を目標とする。