

太洋リネンサプライ株式会社

一般事業主 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべ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に、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年 6月 1日～ 2028年 5月 31日までの 3年間

2. 内容

目標1：男性社員の育児休業取得率を50%以上
女性社員の育児休業取得率を100%とする

＜対策＞

- 2025年 6月～ 育児休業中の業務体制の見直し、代替要員の確保、職場復帰後の職務内容の見直しを行う。

目標2：全従業員の時間外労働時間を月平均20時間以下とする。

＜対策＞

- 2025年 6月～ 業務体制の見直し、多能工化を実施。
- 2025年 6月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施。

目標3：有機雇用労働者を含む全社員の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。

＜対策＞

- 2025年 6月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 2025年 6月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に1回以上行う。

太洋リネンサプライ(株) 行動計画

職員が仕事と育児・介護を両立できるよう、働きやすい環境を作るため、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～2028年7月31日までの3年間

2. 内容

目標1：男女ともに育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を行う

＜対策＞

育児休業取得と職場復帰を用意にするため育児休業期間中の代替余韻の確保、職場復帰後、希望があれば働き方や労働条件の見直しを行い、必要に応じて部署替えや配置換え、在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない柔軟な働き方を導入する

目標2：育児・介護休業法に基づく時間外・深夜労働の制限の周知。

＜対策＞

育児休業および介護休業等規定の回覧、提示、啓発等で周知を行う

目標3：改正育児・介護休業法に基づく育児休業給付制度の周知し、育児休業取得率を女性100%、男性50%を目指す。

＜対策＞

制度のパンフレット等の回覧、掲示、職務会議で周知を行う。

給付金申請手続きの指導。女性だけでなく、男性も育児休業を取得しやすい職場環境、企業風土作りのため、管理職に必要な研修を行う

目標4：枠年層に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供。

＜対策＞

中学校・高校・専門・大学などを通じて、就職体験希望者を受け入れる