

一般事業主行動計画の公表について

2005年に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うための法律です。

この法律に基づき、当社も労働者が仕事と子育てを両立できるような環境を整備する一端を担い、次世代育成支援対策として「一般事業主行動計画」を策定しております。

■当社の取り組み

会社の実情に合った行動計画を策定し、今後も取り組みを行っていきます。

現在、次世代は第6回目、女性活躍は第2回目の行動計画の目標達成に向けて推進しています。

下記に、行動計画目標と達成に向けた取り組み、計画期間を定めた行動計画書を公表致します。

株式会社ヒガシマル 行動計画

従業員が仕事と家庭を両立させることによって、従業員全員が働きやすい環境を作り、それにより従業員全員の能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日から令和12年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1：3歳から小学校就学前の子を持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度・始業時刻等変更制度について社員全員を対象に周知し、取得しやすい環境改善を図る。

【対策】

令和8年4月～

- ・短時間勤務制度・始業時刻等変更制度について、情報提供や相談窓口などの案内を社内報・総務通信等を通じて全社員を対象に継続的に発信することで、制度への理解促進を図る。

目標2：計画期間中に、男性社員の育児休業等取得率を15%以上とする。

【対策】

令和8年4月～

- ・出生時育児休業（産後パパ育休）の制度について、男女ともに育児休業を取得できることを周知し、社員全員に対して社内報・総務通信等で紹介し意識改革を進めるよう周知・啓発を行う。

目標3：フルタイム労働者の法定時間外・休日労働の時間の平均を各月15時間未満とする。

【対策】

令和8年4月～

- ・業務量の見直し、DX化による業務の効率化などの取り組みを実施する。
- ・平成23年5月より実施している「水曜日のノー残業デー」の維持と、さらなる浸透を図る。

2022年「女性活躍推進法」が常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大されました。

株式会社ヒガシマル 行動計画

人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠で特に女性の活躍を推進することによって、女性が働きやすい環境を作り、それにより女性の能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日から令和12年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1：男女ともに研修受講率100%を維持するため、女性社員向け研修および階層別教育を研修体系として確立させることで、女性社員のキャリア形成を図るとともに、将来的に役職者や管理職として活躍できる人材の積極的な登用を目指す。

【対策】

令和8年4月～

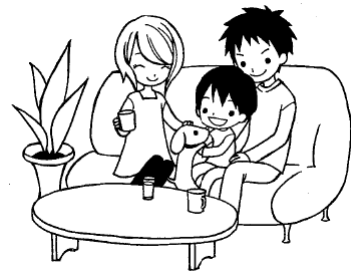
- ・男女ともに研修受講率100%を維持するため、年間業務カレンダーに各階層向け研修を組み込み、全従業員が受講できる機会を確保する。

目標2：計画期間中に年次有給休暇の取得促進を図り、有給休暇取得率アップを目指す。

【対策】

令和8年4月～

- ・令和6年度より導入している完全週休二日制を踏まえ、年次有給休暇取得の現状を把握し、働き方の見直し及び取得しやすい職場づくりを目指す。



2026年2月現在

<採用した労働者に占める女性労働者の割合>

年 度	2025 年度			2024 年度			2023 年度		
男女 <small>雇用管理区分</small>	男性	女性	割合	男性	女性	割合	男性	女性	割合
正社員	11人	8人	42%	9人	8人	47%	7人	3人	30%
嘱 託	1人	0人	0%	2人	0人	0%	1人	0人	0%
パート	1人	2人	67%	3人	6人	67%	4人	5人	56%
合 計	13人	10人	43%	14人	14人	50%	12人	8人	40%