

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5回目、女性活躍は第1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4年4月1日から令和8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・始業時刻変更制度の取得推進を図る。

【対策】

令和4年4月～

- ・社員全員へ昨年に制度化した始業時間変更制度を社内報・総務通信で紹介し周知を行う。

目標2：男性の子の看護休暇の取得促進を図る。

【対策】

令和4年4月～

- ・男性にも子の看護休暇を取得できることを周知し、対象者には利用の呼びかけを行う。
- ・労働者が子どもの看護のための休暇について時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の呼びかけを行う。

目標3：所定外労働時間削減の為、週1回の水曜日のノー残業デーを継続実施する。

【対策】

令和4年4月～

- ・平成23年5月より実施し、「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4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1：採用した労働者に占める女性労働者の割合を30パーセント以上にする。

【対策】

令和4年4月～

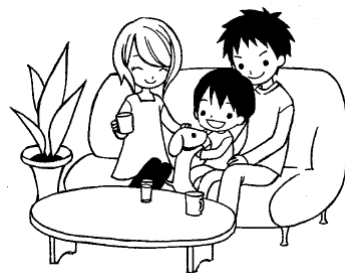
- ・ 仕事と育児の両立を支援するため、制定している育児休業・短時間勤務の実績や時差出勤制度の就職説明会等で広報する。

目標2：計画期間中に年次有給休暇の年間の取得計画を策定し、取得促進を図る。

【対策】

令和4年4月～

- ・ 年次有給休暇取得の現状を把握し、年間の年次有給休暇の取得計画の策定をする。



2024年4月現在

＜採用した労働者に占める女性労働者の割合＞

年 度	2023 年度			2022 年度			2021 年度		
男女 雇用管理区分	男性	女性	割合	男性	女性	割合	男性	女性	割合
正社員	7 人	3 人	30%	6 人	7 人	53%	6 人	5 人	48%
嘱 託	1 人	0 人	0%	3 人	1 人	25%	4 人	0 人	0%
パート	4 人	5 人	56%	0 人	0 人	0%	1 人	0 人	0%
合 計	12 人	8 人	40%	9 人	8 人	47%	11 人	5 人	31%