

千代田工業株式会社
女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく計画

社員の性別・国籍・ライフスタイルなどの多様性を尊重し、社員が個々の能力を発揮できる働きやすい職場環境及び雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日～令和9年3月31日までの 2年間

2. 女性活躍推進法における当社の課題

- (1) 全社女性従業員の比率が少ない
- (2) 男性の育児休業取得率が少ない

2. 内容

目標1：仕事と育児・介護の両立支援のために必要な環境整備と両立しやすい風土づくりを推進する
(育児休業取得率目標：女性 100%、男性 50%以上)

<対策>

- 令和 7 年 3 月～（継続実施中）育児休業制度及び介護休業制度についての分かりやすい資料を作成し、イントラ掲載等による社内周知及び取得希望者への説明会を実施
- 令和 7 年 4 月～ リモートワーク規定の制定と説明会の実施
- 令和 7 年 6 月～ 従業員に対し、育児休業（パパ育休含む）と介護休業に関する周知資料の配布
- 令和 7 年 6 月～ 育児・介護休業の取得・復帰率、リモートワーク制度利用状況の確認（以後3ヶ月毎）
- 令和 8 年 4 月～ 成果確認、問題点洗い出し、改善

目標2：全ての従業員が個々の能力を発揮できるよう、働きやすい職場環境整備を継続して行う
(女性の採用率目標：全体の20%以上)

<対策>

- 令和 7 年 3 月～（継続実施中）サステナビリティ活動計画の社内周知
- 令和 7 年 4 月～ 障害者や外国籍人員に対する職場体験会実施と丁寧な適正確認
- 令和 7 年 6 月～ 女性採用領域拡大に向けたモデル職場計画、メンター制度の更なる活用
- 令和 7 年 8 月～ 高年齢者の働きやすい職場（軽労職場設定等）の環境・ルール整備
- 令和 8 年 4 月～ 成果確認、問題点洗い出し、改善

以上