

## 千代田化工建設株式会社 第3次一般事業主行動計画

**【計画期間】**：2024年4月1日～2028年3月31日

### **【数値目標】**

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する数値目標

- ◆ 女性総合職の比率 15%（現状 12%）
- ◆ 管理職向け女性活躍関連を含めた D&I 研修を 100%受講

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する数値目標

- ◆ 男性育児休業取得に関して
  - 男性育児休業取得率 75%以上（現状 75%）
  - 男性育児休業の取得希望者は全員取得
  - 育児休業取得日数のモニターをする（一人当たりの平均日数）

### **【現状認識・課題】**

#### **【当社における女性活躍推進の位置づけ】**

- ◆ 当社は 2023 年 10 月にダイバーシティ & インクルージョン（D&I）ポリシーを制定しており、女性活躍に関しても本ポリシーの実現の一環として位置づけている。

#### **【ダイバーシティ & インクルージョン（D&I）ポリシー】**

千代田化工建設グループは、社会の“かなえたい”を共創（エンジニアリング）する企業であるために、性別、国籍、人種、年齢、宗教、性的思考や性自認、障がいの有無、働き方や役割の違い等の多様な個性を尊重します。

一人一人が尊重され、生き活きと能力・実力を発揮できる環境を作り、一人一人が持つ多様な意見、知恵、経験、能力、技術力を結集することで、変化に対応し、社会的な価値を創出できる組織を目指します。

#### **【当社における女性活躍の現状認識と課題】**

- ◆ 第一次(2016年～2021年) および第二次(2021年～2023年) 一般事業主行動計画の実行結果により、女性総合職比率は 2013 年時 6%から 2023 年時 12%へ 2 倍に増加、全女性社員の比率も、2013 年時 13%に対し 2023 年時 17%と増加。
- ◆ 近年の女性社員の採用比率については、18～20%で推移している。
- ◆ 女性社員の更なる定着とそれらの社員がリーダーとなり活躍することを狙い、女性総合職数を目標とし、その実現に資する施策とし①キャリア継続のための施策 ②採用応募者数を増やす施策に取り組む。

- ◆ 男性育児休業については2022年度75%であり、これ以上をキープすることに加え、取得希望者が全員取得できる環境を目指し、また、取得日数についてモニターを行う。
- ◆ 女性社員は増加しつつあるとはいえ、まだその数は少なく、社内アンケートでもアンコンシャスバイアス等の課題が挙げられていることから、管理職向けに「女性活躍を含めたD&I研修」を実施し、風土・意識の改善を進めていく。

## 【取組み】

### ①キャリア継続のための施策

#### 1) 両立支援の強化（育児、介護等）

- ◆ 社員が個々の事情とキャリア形成を考えた働き方を自律的に選択し、会社は個々が選択した働き方支援を実施（ハイブリッド勤務の恒久化、個々の状況に則した勤務対応等）
- ◆ 育児休業復職後面談の実施

#### 2) 意識・環境（組織風土）の改善

- ◆ 管理職向け「女性活躍を含むD&Iに関する研修」の実施(D&I、アンコンシャスバイアス理解促進等)
- ◆ 個々のキャリアに関する定期的な面談実施の継続（HRO活動等）
- ◆ マネジメント層向けおよび女性社員向け社内外でのネットワーク活動の促進（男性リーダーの会へ参画、社外団体（学会・社団法人等）活動への参画、異業種交流会等）
- ◆ 専任職から総合職への転換制度の継続運用

#### 3) 男性育児休業に関する施策

- ◆ 対象となる男性社員およびその組織長に対して、男性育児休業制度取得を促す
- ◆ 男性育児休業制度の認知度・取得率向上を促すとともに、取得希望者が全員取得しているかアンケートにより把握。

#### 4) 上記以外の「定着」に関する課題の特定と対応策の継続的な検討

### ②採用応募者数を増やす施策

#### 1) PR活動の強化

- ◆ HPや社内外媒体で女性社員活躍を掲載しPRする。
- ◆ 技術系学生（高専含む）に対する会社説明会やインターンシップを強化する。（リケジョセミナー等）