

『 次世代育成支援対策推進法 』

次世代育成支援対策推進法は、次世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、公表いたします。

千葉昭和サービス株式会社 一般事業主行動計画

【行動計画】	2025年3月21日
【計画期間】	2025年4月1日～2030年3月31日
【内容】	仕事と子育て（介護）を両立させることができ、社員全員が働きやすい環境の整備を行うことによって、社員の能力を十分に発揮できるようにする
【目標】	全従業員に対して、育児や介護休業等の制度の理解促進を目的とした周知活動を行う
【数値目標】	①男性従業員の育児休業等の制度の取得率40％から50％を目指す ②フルタイム労働者の法定外労働時間の年間平均を20時間とする
【対策】	2025年4月～ 2025年4月及び10月からの法改正の内容を含めた妊娠・出産・育児・介護に関する両立支援制度のパンフレットを作成し、全社員に配布 2026年4月～ 制度の利用者の検証、前年度との比較検証 2027年4月～ 継続して制度利用の促進活動の実施

『 女性活躍推進法 』

女性活躍推進法とは、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して成立した法律です。

この法律に基づき、当社も女性の活躍状況の把握や課題分析、数値目標の設定、行動計画を策定し、公表いたします。

千葉昭和サービス株式会社 一般事業主行動計画

【行動計画】	2025年3月21日
【計画期間】	2025年4月1日～2030年3月31日
【内容】	女性が活躍できる雇用環境の整備を行う
【目標】	女性従業員の割合が極端に低い職種 of 女性採用者推進を行う
【数値目標】	整備・製造職における女性従業員の割合を10%から15%を目指す
【対策】	2025年4月～ ・女性の採用拡大に向けて求人内容を見直し、改定する ・女性が少ない職種への女性労働者の積極的な配置

女性の活躍に関する情報公表について

(2026年6月公表)

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する情報を公表いたします

●労働者に占める女性労働者の割合（職種別）（2026年4月1日時点）

職種	男性	女性
整備・製造	90.0%	10.0%
清掃・賄い	0.0%	100.0%
警備	100.0%	0.0%
事務	26.7%	73.3%
合計	65.3%	34.7%

●女性管理職について（算出対象：課長級以上／2026年4月1日時点）

女性管理職比率	15.0%
---------	-------

●男女間の賃金差異について

区分	男女間賃金差異
正社員	73.1%
パート	120.4%
全労働者	60.2%

<< 付記事項 >>
 対象期間：令和 7 年度事業年度
 （令和7年4月1日から令和8年3月31日）
 ・賃金：総支給額（各種手当・通勤手当含む）
 ・正社員：社外への出向者を除く
 ・パート：短時間労働者が該当
 ※小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位まで表示