

## 女性活躍推進法に基づく第1次行動計画の策定について

2016年4月1日

(株) 神戸製鋼所

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目的として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）が2016年4月1日より施行されました。企業は、この法律に基づき自社の女性の活躍に関する状況分析、課題分析およびそれらを踏まえた行動計画を策定することとなっています。

これに伴い、当社ではこの度、2016年4月から2020年3月までの4年間で「第1次行動計画期間」とし、第1次行動計画を下記の通り策定しました。

### 第1次行動計画

#### 1. 計画期間

2016年4月1日から2020年3月31日まで（4年間）

#### 2. 当社の課題

- (1) 女性総合職・基幹職技能系の採用数が少ない。
- (2) 女性総合職の退職率が男性と比べて高い。
- (3) 年休の取得率が低い実態にある。
- (4) 固定的な性別役割分担の意識が残る職場がある。

#### 3. 目標と取り組み内容

目標1 総合職新卒採用における女性の採用比率を事務系30%、技術系10%とする。  
基幹職技能系新卒採用における女性の採用比率を10%とする。

<取り組み内容>

- ・2016年度～女子学生をターゲットとしたセミナー等を開催する。
- ・2016年度～基幹職技能系女性社員を工場現場で受入れるにあたりインフラ整備を行う。
- ・2017年度～女子学生の応募を増やすため、学生向けパンフレット等の周知媒体を見直す。

目標2 入社15年以上の女性総合職の退職率を35%とする。

<取り組み内容>

- ・2016年度～キャリア開発やスキルアップを目的とした研修に派遣する。
- ・2016年度～ネットワーク形成やスキルアップを目的とした交流会または研修会を実施する。

目標3 年休の取得促進に取り組み、平均取得日数を年間15日以上とする。

<取り組み内容>

- ・2016年度～計画年休制度を導入する。
- ・2016年度～基幹職（技能系）を対象として要員設定の見直しに向けた取り組みを行う。
- ・2016年度～管理職・総合職・基幹職（事技系）を対象として「働き方変革活動」に向けた取り組みを行う。

目標4 男女共に働きやすい職場風土整備を行う。

<取り組み内容>

- ・2016年度～男女共に働きやすい職場づくりへの啓発を目的とした研修を企画・検討する。
- ・2017年度～男女共に働きやすい職場づくりへの啓発を目的とした研修を実施する。

以上