

女性活躍推進法「第二次行動計画」の策定について

当社は、多様な背景や価値観を持つ人たちが職場で十分に力を発揮し、組織全体の成長力を高めることが、活力ある事業展開につながると考えており、ダイバーシティ推進を重要な経営課題の一つに位置づけております。

女性活躍の観点では、2016年4月に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た「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^{※1}）が施行され、当社は第一次行動計画（2016～2020年度）を定めて推進してまいりましたが、このたび新たに第二次行動計画（2021～2023年度）を策定いたしました。

■女性活躍推進法 第二次行動計画（2021年度～2023年度）

（目標と取り組み内容）

目標1… 新卒採用における女性の採用比率を以下の通りとする。

・総合職：事務系 50%以上、技術系 15%以上、基幹職技能系：15%以上

<取り組み内容>

○総合職

- ・女性の学生向けセミナーの実施
- ・オフィシャル HP・パンフレットなど周知媒体の充実

○基幹職技能系

- ・各事業所の実態把握、課題抽出を行い、対策を検討・実行
- ・女性を配属できるラインの整備

目標2…入社10年目までの女性社員の退職率の低減（15%未満）

<取り組み内容>

- ・キャリアイメージの提示（人事評価のFB、ロールモデルの紹介など）
- ・社員意識調査で現状の課題把握、課題に対する対策実行
- ・ワークライフバランスに関する取組み継続（在宅勤務、両立支援）

目標3…組織を超えたコミュニケーションの活性化（社員意識調査スコア向上）

<取り組み内容>

- ・コミュニケーション活性化に資する研修の実施
- ・固定的性別役割分担意識の改善
- ・社内ネットワークの活性化

KOBELCO グループは、性別を問わず、一人ひとりが生き活きと働く職場風土づくりを目指しております。女性の採用が進み、全体の女性社員数は増加傾向にあります。しかし、女性の管理職比率はまだ低い状態です。今後もさまざまな取り組みを行いながら、継続的な女性管理職登用ややりがいをもって働ける活動を進めていくことで、SDGs の 17 のターゲットの一つである「ジェンダー平等を実現しよう」「働きがいも経済成長も」に貢献してまいります。

※ 1 : 女性活躍推進法

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 2015 年 8 月 28 日に成立、2016 年 4 月 1 日より施行。常時雇用する従業員が 301 人以上の企業は「一般事業主行動計画（以下、行動計画）」を策定し、行政当局への届出および情報公開を行うことが義務付けられた。

※女性活躍推進法 第二次行動計画

https://www.kobelco.co.jp/jisedai/files/female_project_210712.pdf

※KOBELCO グループの女性活躍推進

https://www.kobelco.co.jp/about_kobelco/outline/diversity/female_success/index.html

