

女性活躍推進法に関する行動計画

当社は女性活躍推進法に基づき、女性社員が管理職として活躍でき、また男性社員が積極的に育児に参加できる雇用環境の整備を行うために、下記のとおり行動計画を策定する。

記

1. 計画期間：2016年4月1日～2021年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- 積極的な女性採用の継続
- 積極的に採用を行ってきた女性社員（総合職・現業職）の定着率向上
- 男性の育児参加を促す企業風土の醸成

3. 目標

女性管理職社員（係長級以上）を2014年時点から2020年には3倍とする。
※2014年8月にJFEグループとして女性役員・管理職登用目標を設定

4. 取組内容・実施時期

①積極的な女性社員の採用（2016年4月～）

総合職事務系35%以上、総合職技術系10%以上、現業職新卒採用10%以上を目標に積極的な女性社員の採用を継続する。

②若手社員の定着率向上（2016年4月～）

以下の取組を継続することで「人を育てる企業風土」を醸成し、若手社員の定着率の向上を図る。

- ・若手社員に対し先輩社員を相談役として配置するメンター制度
- ・中堅社員・上司に対するコーチング研修
- ・女性社員意見交流会等によるロールモデルとの交流、女性社員間のネットワーク構築支援

③両立支援制度の浸透・拡充（2016年4月～）

これまで拡充してきた両立支援制度を男性社員にも浸透させ男性の育児参加を促すとともに、必要に応じて両立支援制度の更なる拡充を検討する。

④女性のキャリア支援（2016年4月～）

女性社員に対する各種研修を継続するだけでなく、上司である管理職のマネジメント力の向上を目的とした研修を拡充することで女性社員のキャリア形成を支援する。

⑤長時間労働の改善とワーク・ライフ・バランスの推進（2016年4月～）

働き方改革を進め長時間労働を改善し、ワーク・ライフ・バランスを推進することで社員にとって「働きがいのある職場」を構築する。

以 上

<参考：主な両立支援制度>

	法定	内容
育児休業	子が1才まで	最長子が3才まで
育児短時間勤務	子が3才まで	小学校6年生終了まで（2時間/日）
配偶者出産時の休暇	定めなし	有給休暇5日
WLB S休暇	定めなし	失効年休の積立制度（5日/年・最大60日） ・家族の看護/介護 ・子の学校行事への参加（小学校卒業まで） ・子の誕生日（小学校入学前）等に利用可
介護休業	93日/人	通算2年6ヶ月/人
認可外保育所利用者への 保育料補助	定めなし	認可外保育所を利用する0～2才児を養育する社員 6万円/月を超える保育料（補助上限6万円）
病児保育利用者への 保育料補助	定めなし	病児保育を利用する小学校就学前の子を養育する社員 2,000円/日を超える保育料 （補助上限5,000円/日・年間5日）
キャリアサポート制度	定めなし	・出産・育児・介護・配偶者の転勤により退職 ・退職時勤続3年以上 ・退職後5年以内 上記に該当する会社が認めた者の再入社制度