

## 女性活躍推進に関する行動計画

女性が活躍できる環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 : 2016年4月1日～2021年3月31日

2. 当社の課題

課題1 : 採用時に女性の応募者が少ないため、女性の採用人数が少ない

課題2 : 女性社員そのものが少なく、女性管理職も少ない

3. 目標と取り組み内容

【目標1】: 女子学生を対象としたインターンシップまたは女性技術職向け採用セミナーを  
年1回以上開催する

<取り組み内容>

○2016年4月～

- ① 合同企業説明会などに参加し、当社の認知を広める
- ① 会社案内や採用パンフレットで女性の活用をアピールする
- ② 採用サイトで若手女性社員を紹介する

【目標2】: 就業継続しやすい制度を導入する

<取り組み内容>

○2016年度中

- ① 半日単位の有給休暇制度      介護や育児、学校行事、通院などに利用しやすい半日単位の有給休暇制度の導入を図る。あわせて、有給休暇の取得率の向上を目指す。

○2017年度中

- ② 再入社制度      配偶者の転勤、介護、育児等を終えてキャリアを再開することを可能とする再入社制度の導入を図る。

以上

## 女性活躍推進法に基づく情報開示

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に則り、当社の女性活躍に関する情報を次のように開示します。

1. 労働者に占める女性労働者の割合 6%（21名）
  2. 採用した労働者に占める女性の割合 7%
  3. 男女別採用における競争倍率※

総合職	女性 4.0 倍、男性 4.2 倍
（内 技術系）	女性 1.5 倍、男性 4.3 倍
- ※2014年度入社新卒採用選考時の合格通知者数÷一次試験受験者数
4. 男女の平均勤続年数の差異 女性：12.7年、男性：14.1年
  5. 労働者の一月当りの平均残業時間 14.2時間

以上

学生・求職者の皆様へ

東京鉄鋼は、重厚長大産業の鉄鋼というカタい業種であることから、女性の活用の場が少ないと思われるかもしれませんが、そのためか採用時の女性応募者は少なく、女性従業員数も少ない現状にあります。ですが、実際には教育や昇格、配属に男女の差はなく、成果と意欲次第でしっかりと活躍できる環境が作られています。

※実例は採用案内パンフレット、就職情報サイト、会社案内をぜひご覧ください

「技術力」と「人材力」を武器とする当社では、すべての社員に成長と活躍を求めています。女性だから活躍できるのではなく男女に関わりなく活躍でき、また、誰にとっても働きやすい会社を目指し、今後もより良い就業環境の整備にも取り組んで参ります。

本文書は、女性活躍推進法に則り開示したものではありませんが、これを機会として東京鉄鋼にご興味をお持ちいただけましたら幸いです。