

## 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 : 2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

課題1 : 社員に占める女性の比率が低く、女性管理職も少ない

課題2 : 女性の勤続年数が短い

3. 目標と取り組み内容

**【目標1】** : 女性がいない職域、役職、資格のいずれかに1名以上女性社員を配置する

<取り組み内容>

○2021年4月～

- ・女性が配置されていない職域において、その理由を分析し必要な取り組みを行う
- ・女性社員を部下に持つ管理職に対しマネジメント方法等の研修を行う
- ・再入社制度等の就業継続につながる制度を検討する

**【目標2】** : 女性社員の自己都合離職を年間2名以内とする。

※女性社員の総数が少ないなかで、新規採用者数が増えており、今後も減らす計画はないことから、勤続年数を伸ばす目標とはしない

<取り組み内容>

○2021年度～

- ・入社3年目までの社員に対し定期面談やフォローアップ機会を増やす等、集中的に定着支援の取り組みを行う（男女とも）

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。 【同法基準開示項目2、4、5】

1. 全労働者に占める女性労働者の割合（派遣社員は含めない） 11%
2. 採用した労働者に占める女性の割合  
総合職 18%  
技能職（現業職） 0%  
一般職 100%  
契約社員 60%
3. 男女別新卒採用における競争倍率  
総合職（技術系） 女性 1.5 倍、男性 1.5 倍  
技能職（現業職） 女性 応募なし  
(一次試験受験者数÷2021 年度入社新卒採用選考時の合格通知者数)
4. 男女の平均勤続年数の差異 女性：10.4 年、男性：14.8 年
5. 労働者の一月当りの平均残業時間 9.5 時間

以上

学生・求職者の皆様へ

東京鉄鋼は、その名の通り「鉄鋼」というカたい業種であることから、女性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。

「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。