

## 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

2020年4月1日(策定)

2023年6月21日(変更)

日本高周波鋼業(株)

急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念される中で、企業における人材の多様性(ダイバーシティ)を確保すること、とりわけ女性の活躍の推進が重要と考えられます。

この状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性活躍推進法」が定められています。

これに基づき当社は、雇用している、又は雇用しようとしている女性に対する活躍の推進に関する取組みとして、2020年4月から2025年3月までの5年間で「第2次行動計画」と定め、下記の通り策定いたします。

### 行動計画

多くの女性社員の個性と能力が発揮できる企業となることを目標として、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日から2025年3月31日までの5年間

#### 2. 当社の課題

課題: 女性社員の数が少ない。

- ・女性管理職の数が増えていない。
- ・管理職/総合職の男女における勤続年数に差が生じている

#### 3. 取組内容

目標1 総合職定期採用において、女性を2名以上採用することを目指す。

#### 2023年度～

- ・採用に関しては、HP、紙媒体の作成を通じて女性採用に積極的であることを周知する。
- ・女性向けの会社説明会の実施を検討する。
- ・仕事と家庭の両立を前提としたキャリア形成のための研修を実施する。
- ・福利厚生を充実させる。

目標2 女性の管理職・総合職の平均勤続年数を13年から17年にする。

#### 2023年度～

- ・仕事と家庭の両立を前提としたキャリア形成のための研修を実施する。
- ・仕事と家庭の両立を支援するための制度の周知を行う。

以上

【女性の活躍に関する状況把握、課題分析】

1.採用した社員に占める女性の割合（中途採用者含）

< 2022年度採用 >

単位：人

区分	採用者数	男性	女性	女性比率
管理職	0	0	0	0.0%
総合職	0	0	0	0.0%
基幹職	25	25	0	0.0%

※2022年度は新卒定期採用を実施せず

2.男女の平均勤続年数の差異

< 男女の平均勤続年数の差異 >

単位：年

区分	男性	女性	差異
管理職・総合職	17	13	-4
基幹職	16	35	19.0

※親会社／関連会社からの出向受入者は除く

3.従業員の各月ごとの平均残業時間数

単位：時間

	全体	総合職	基幹職
2022年04月	19.8	29.2	18.0
2022年05月	18.9	29.2	16.9
2022年06月	16.3	27.1	14.2
2022年07月	21.4	28.6	20.0
2022年08月	19.4	27.0	18.9
2022年09月	17.9	26.3	16.3
2022年10月	18.6	27.0	17.0
2022年11月	18.3	28.2	16.4
2022年12月	17.1	24.6	15.7
2023年01月	17.9	26.3	16.4
2023年02月	16.6	26.4	14.9
2023年03月	18.6	29.9	16.6

4.管理職に占める女性労働者の割合

単位：人

区分	全体	男性	女性	女性比率
管理職	73	71	2	2.7%

※女性管理職2名の職位は次長級

※親会社からの出向受入者は除く／他社への出向者を含める

5.女性推進法に関する情報公表

当該事業年度（2022年度）				
管理職に占める女性労働者の割合（%）	男性労働者の育児休業取得率（%）	労働者の男女の賃金の差異（%）		
		全労働者	正規社員	非正規社員
2.7	—	71.9	77.5	87.2