

JFEエンジニアリング株式会社 行動計画

女性が能力を発揮し管理職として活躍できる環境を整える為、次の様に行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年(令和3年)4月1日～2026年(令和8年)3月31日の5年間

※3.定量的目標(1)は2022年度より変更、(2)は2023年12月より変更

2. 当社の課題

- (1)管理職に占める女性割合の向上
- (2)女性採用比率の向上、特に技術系女性の応募者・採用者の拡大
- (3)仕事と生活の両立、柔軟な働き方の促進

3. 定量的目標

- (1)女性管理職につき、2030年に10%以上(うち管理・営業部門は20%以上)とする。
- (2)女性定期採用につき、総合職(事務)は男女同数程度、技術系(総合職、生産・施工技術職)は15%以上とする。
- (3)有給休暇取得率90%以上とする。

4. 取組内容・実施時期

- (1)マネジメント層の意識向上(2021年4月～)
 - ・役員、管理職に対して講演会や研修等を実施し、多様性を受け入れ活かす意識を醸成する。
 - ・組織別にダイバーシティの目標を設定し、具体的なアクションを促進させる。
 - ・毎年ダイバーシティ月間を設け、マネジメント層含めた推進活動に取り組む。
- (2)女性社員採用拡大に向けた活動(2021年4月～)
 - ・自社ホームページや社外媒体への女性活躍記事を充実させ応募者増を図る。
 - ・技術系女子学生に対する会社説明会やインターンシップを強化する。
 - ・女性の中途採用を積極的に推進する。
- (3)女性社員のキャリア支援(2021年4月～)
 - ・女性社員のキャリア形成、意識向上を目的とした研修を充実させる。
 - ・女性社員に社外派遣や社外交流の機会を提供する。
 - ・女性管理職に対し、メンタリングプログラムを取り入れる。

(4) 育児両立支援制度の浸透(2021年4月～)

- ・育児両立支援制度及び取得実績について、社内イントラネット等を活用して周知する。
- ・育児両立のための研修を対象者に対して実施する。
- ・育児両立に関わる社員のネットワーク構築を支援する。
- ・男性の育児休業の実績及び取得方法を周知し、男女問わず育児への参画を促す。

(5) ワークライフマネジメントの推進(2021年4月～)

- ・有給休暇取得奨励日の配置、20時以降残業原則禁止等により、仕事と生活の両立を支援する。
- ・リモートワーク制度を恒久化し、生産性向上と多様な働き方を促進する。