

JFEエンジニアリング株式会社 行動計画

当社は女性活躍推進法に基づき、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境を整備し、やりがいと誇りをもって働くことができる職場づくりを推進するために下記の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026年(令和8年)4月1日～2031年(令和13年)3月31日の5年間

2. 当社の課題

多様な社員が活躍できる組織を目指し、重要テーマの一つである女性活躍推進に向け、以下の課題に取り組む

- (1) 継続的な女性採用拡大による社員に占める女性割合の向上
- (2) 管理職に占める女性割合の向上
- (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) 定期採用につき、事務系社員は男女同数程度、技術系女性比率は15%以上とする。
- (2) 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。
- (3) 男性の育児休業取得率を2027年度までに75%以上とする。
- (4) 有給休暇取得率80%以上を維持する。

4. 取組内容・実施時期

- (1) 女性社員採用拡大に向けた活動(2026年4月～)
 - ・自社ホームページや社外媒体における女性活躍記事の充実、SNS等を積極活用して応募者増を図る。
 - ・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。
 - ・女性向けキャリア採用セミナー開催等、女性のキャリア採用に向けて積極的に取り組む。
- (2) 女性社員のキャリア支援(2026年4月～)
 - ・個別育成計画を作成し、キャリア支援に向けて必要な施策を検討・実施する。
 - ・女性社員に社外研修派遣や社外交流の機会を提供する。
 - ・女性管理職・管理職候補者に対し、メンタリングプログラムを実施する。

(3) 育児・介護の両立支援制度の浸透(2026年4月～)

- ・育児休業等の取得意向を早期に把握し、情報提供や円滑な業務運営に向けて支援する。
- ・育児・介護と仕事の両立に向けた情報発信、研修等を当事者、管理職向けに実施する。

(4) ワークライフバランスの推進(2026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。
- ・フレックスタイムやリモートワーク制度等、柔軟な働き方を促進する。

(5) 多様な社員が活躍できる風土醸成(2026年4月～)

- ・多様な社員が活躍できる風土に向けて、全社的な意識啓発・研修等と共に、各組織のトップ・選任された推進リーダーによる各組織の課題に即した施策を両輪で実行する。
- ・女性活躍推進の理解浸透に向けて、管理職層を対象とした施策を実行する。