

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画の策定について

大阪製鐵株式会社は、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)および次世代育成支援対策推進法に基づき、下記のとおり一般事業主行動計画を策定いたしましたのでお知らせいたします。

記

1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- 1)採用選考受験者数に占める女性の割合が低い
- 2)男女ともに働きやすい職場環境の整備、女性の活躍支援策の充実

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：女性が働きやすい職場環境づくりを推進し、平成 32 年度実施の採用活動において女性受験者数を拡大（10 名以上）することで、選考試験の母数および採用機会の拡充を図る。

《取組内容》

1. 女性の意見を踏まえた働きやすい職場環境の拡充
 - ・例：施設の拡充(更衣室、製造現場での女性用トイレ、シャワールーム等)、勤務時間
2. ワークライフバランス向上および、育児・介護支援拡充の検討
 - ・例：①フレックスタイム制度、年休制度、育児休暇制度、介護休暇制度のより積極的な活用に向けた運用
 - ②更なる制度拡充の検討
3. 採用面の PR も含め、上記制度の社内外への PR の充実
 - ・例：会社ホームページにおける特設コーナーでの制度紹介、具体的な活用の事例紹介
- 4.女性が活躍しやすい職務への積極的な登用

《実施時期》

- 平成 28 年 4 月～ 労使での話し合いの場を開催し、女性が働きやすい職場づくりのため実効性のある方策を検討し実施する
- 平成 28 年 6 月 筆記試験の全受験者目標 40 名(うち、女性 5 名以上)
- 平成 28 年 10 月～ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓蒙を行う
- 平成 29 年 4 月～ 取組内容の広報活動開始
- 平成 32 年 6 月 採用選考の全受験者目標 45 名(うち、女性 10 名以上)

目標 2：女性の活躍を促進し、将来的な女性管理職の登用も念頭に、中長期的な人材育成施策の拡充を図る

《取組内容》

1. 個々人の能力、適性を踏まえ、将来的には女性管理職や高度な専門職をも担える人材の計画的な育成
 - ・例：①意識啓発、研修、異業種交流、OJT 等での育成
 - ②計画的なキャリア形成
 - ③女性が活躍しやすい職務の洗い出しを踏まえた、重点的・計画的な女性投入と育成

《実施時期》

- 平成 28 年 4 月～ OJT の継続実施に加え、上記取組内容の実現に向けた育成メニューの策定。
- 平成 29 年 4 月～ 人材育成計画の確実な実行と成果を社内に水平展開し、女性管理職の登用にに向けた職場環境づくりの意識啓蒙を図る。

以上