

2021 年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議  
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	大同特殊鋼株式会社		
従業員数(うち女性の数)	3, 488 人 ( 335人) ※ 2021 年 4 月時点		
女性従業員数の推移(直近 3 年間の推移)	347 人(20 年 4 月)	335 人(19 年 4 月)	317 人(18 年 4 月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日	
女性の活躍促進に向けた目標（上記の目標）・現状値	目標 ・係長級の総合職女性比率を 17%にする	現状値(2022.1 月時点) 12.4% (定年後再雇用除)
女性の活躍促進に向けた取組（上記の目標に向けた現在の取組）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合職の女性社員およびその上司とのキャリア面談の実施。</li> <li>・若手社員の就労に関する不安解消、定着率向上を目的とした定期的な座談会の実施（理系）。</li> <li>・女性を含む多様な人材が活躍できる風土形成に向けた全社員意識調査の実施。</li> </ul>	
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア面談では上長と人事部門の情報共有によるキャリア形成支援、個々人のキャリアへの意識付け、課題の抽出に繋がっている。</li> <li>・定期的な座談会では、先輩社員との交流により、若手社員の成長ステップや私生活と仕事の両立への不安、現業務での悩みの解消、意欲の向上に繋がっている。</li> </ul>	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<p>(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア面談の実施</li> <li>・両立支援制度セミナーの開催 (ベビーシッター制度、臨時託児所等の利用方法、周知等)</li> <li>・女性を含む人材の成長および職場活性化支援 (キーマンとなる管理職層の面談トレーニング研修等)</li> </ul> <p>(効果)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職の女性社員の活性化支援（効果） (継続した活動によりロールモデル、自律的行動が発現)</li> </ul>
---	--