

日鉄鉱業株式会社 行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の両法律に基づき、多様な人材がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図りながら、新たな価値を創造し続ける会社を目指して、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2025年4月1日から2028年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1 職業生活と家庭生活との両立を支援する雇用環境を整備する

<取組内容>

2025年10月～ 育児、介護に関わる社内制度の見直しおよび整備を実施する

2026年 4月～ 育児、介護に関する制度を紹介するリーフレットを製作・配布する

2026年10月～ ライフイベントに関するイベントを積極的に開催する

目標2 管理職に占める女性労働者の割合を3%にする

<取組内容>

2026年 4月～ 各種ハラスメントに関する研修体制・相談窓口をより一層強化する

2027年 4月～ 多様なキャリアプランを理解できる学びの場を整備する

目標3 総合職社員の入社後3年以内離職率を10%以下にする

<取組内容>

2025年 4月～ エンゲージメント調査を実施し、会社と社員の現状を把握する

2025年10月～ 入社3年未満社員との定期的な面談を強化する

2026年 4月～ OJT教育の更なる充実を図る

目標4 男性社員の育児休業又は育児目的休暇の取得率90%を目指す

<取組内容>

2026年 4月～ 育児休業のメリットや具体的な取得事例を全社員に向けて紹介

2027年 4月～ 育児目的休暇の拡充（取得期間を柔軟に選べる制度に）

目標5 時間外労働及び休日労働の合計時間月 60 時間以上の社員をゼロとして、働きやすさと生活の調和を目指す職場づくりを推進する

＜取組内容＞

2025 年 4 月～ 属人的な業務に起因する長時間労働を削減するため、業務の見直しや個別面談の実施

2026 年 10 月～ IT インフラを整備し、生産性の向上を図る

目標6 社員全員が年7日以上有給休暇を取得し、仕事と生活のバランスを実現する

＜取組内容＞

2026 年 4 月～

- ・ 年次有給休暇の取得日数が少ない職場に対して、改善を要請し対応策を講じる
- ・ 有給休暇の取得を奨励し、計画的な休暇取得を促進する

以上