



神鋼鋼線のDE&I

～女性活躍推進の取組～

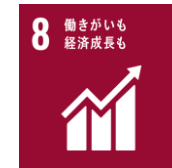
社会が前に進むために、
「なくてはならない価値」を提供し続ける
神鋼鋼線工業株式会社

1. トップメッセージ

人的資本
の拡充・
高度化

多様な人材が活躍できる、
安全で働きがいにあふれる職場を創造する。

【関連するSDGs】



神鋼鋼線グループは神鋼鋼線ミッション “社会が前に進むために「なくてはならない価値」を提供し続ける” を掲げています。その実現のため、当社の[サステナビリティ経営の推進](#)にあたって、マテリアリティの一つとして「人的資本の拡充・高度化」を位置付けております。

これまでも多様な働き方を可能にする制度の整備に取り組み、法令を上回る育児・介護休暇制度、時短勤務制度、フレックス・在宅勤務制度の導入などを進めるとともに、オフィスや機械設備のリニューアルなど就労環境の改善にも努めてまいりました。引き続き、全ての従業員が最大限の力を発揮できる働きやすい環境づくりを着実に進めることで、「**一人ひとりの個性を活かし、多様な人材に選ばれ、働き続けられる会社**」を目指してまいります。その取り組みの一つがDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進です。

DE & Iは、イノベーションを生み出し企業価値の持続的な向上を実現するために必要不可欠ですが、当社の多様性は未だ足りないと言わざるを得ません。まずは、代表的な取組である女性活躍を進め、当社のDE & Iを加速させることで、「子供や孫の世代までつないでいきたい」と心から思える明るい未来を従業員全員で描き、多様な人材が個性を活かして元気に・明るく・誠実に、助け合いながら働ける会社（＝働きがいのある会社）を築き上げてまいります。

代表取締役社長 北山修二

2. 神鋼鋼線の女性活躍指標（2024年3月末実績値）

数値データ

労働者に占める
女性労働者の割合

10.5%



女性の育休取得率

100%



男性の育休等取得率*

168%



中途採用者の女性比率

14.3%



女性管理職比率

2.0%



男女の賃金差異

75.7%



※正規雇用者

女性社員の
平均勤続年数

16.7年



男性：16.7年

新卒採用者の女性比率

25%



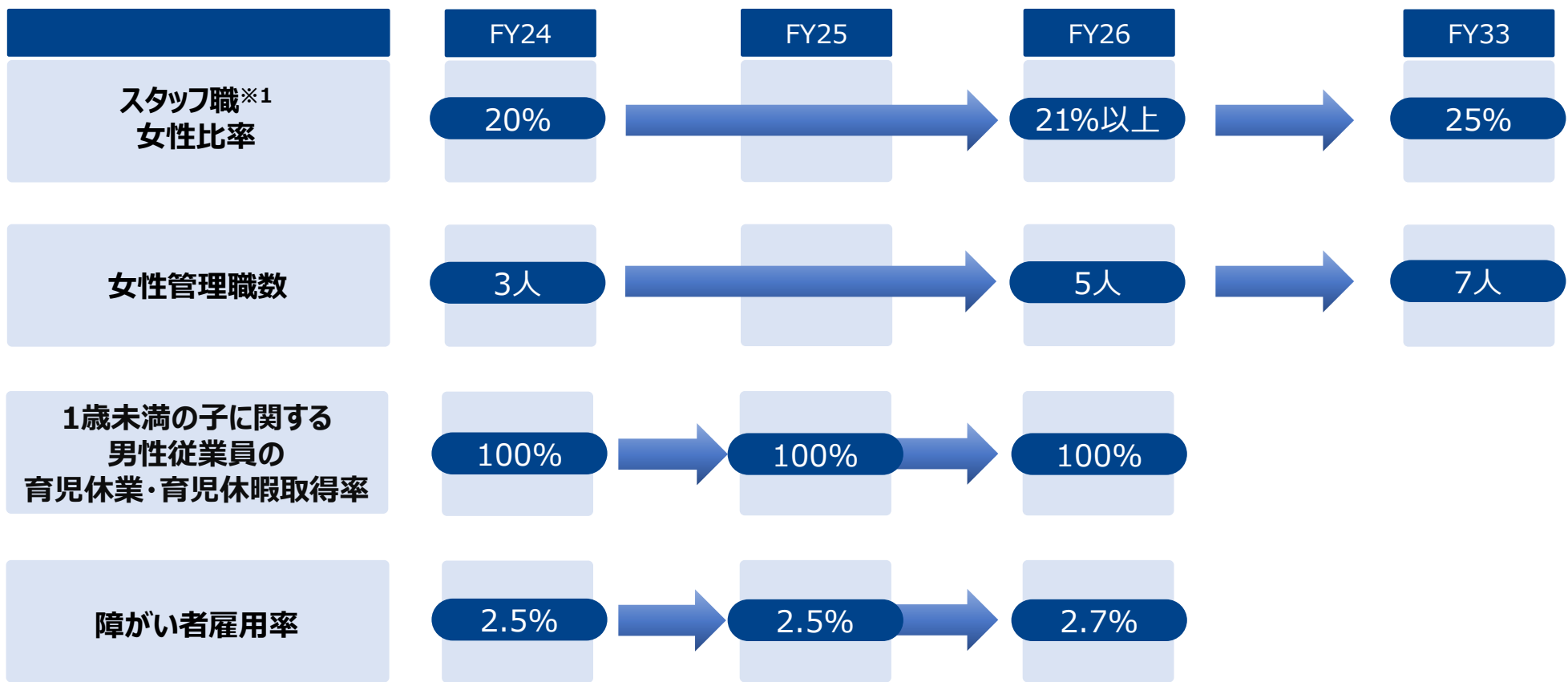
労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度

職種・雇用形態転換制度
教育訓練・研修制度
フレックスタイム制度
在宅勤務制度
短時間勤務制度
病気・不妊治療休暇（ライフサポート休暇）

*「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第2号における育児休業等の取得割合

3. 神鋼鋼線のDE&Iの推進に関するKPI

当社では下記KPIを設定し、達成に向け各種対応を進めております。



※1 スタッフ職：当社社員制度における管理職・総合職・事技職

※2 当該年度中に本人もしくは配偶者が出産した従業員のうち、育児休業等もしくは育児を目的とした特別休暇を取得した人の割合

4. 行動計画

当社は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法）および「次世代育成支援対策推進法」（以下、次世代法）に基づいて下記計画を策定しております。

女性活躍推進法に関する行動計画

第3次行動計画（2024年度～2026年度）

- ▶目標1 スタッフ職における女性労働者の割合を2026年度に21%にする
- ▶目標2 男性の育児休業または育児のための特別休暇の取得率を100%とする。

[女性活躍推進法に基づく行動計画](#)
（女性の活躍推進企業データベース）

次世代法に基づく一般事業主行動計画

第6次行動計画（2022年～2025年）

- ▶目標1 柔軟な働き方に関する各種制度の見直し
- ▶目標2 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

[次世代法に基づく行動計画](#)
（両立支援のひろば）

当社の取組に対し、社外からも評価いただいております。

2024年度「ひょうご仕事と生活のバランス表彰」を受賞しました



仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に向けた取り組みが評価され、2024年度「ひょうご仕事と生活のバランス表彰」を受賞しました。
この表彰は、兵庫県内の企業が仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に向けた取り組みを評価するもので、今年は新たに15社が表彰企業に選出されています。
今回の表彰をスタートだと考え、より一層、ワークライフバランスの推進に力を入れていく方針です。

評価されたポイント

1	社員が主体となって作り上げた「神鋼鋼線クレド」の創造プロセス	今後、会社が生き残るために必要な価値観を共有し、具体的な行動を言語化したものが神鋼鋼線クレドです。 約半年間にわたり、若手社員から役員まで幅広い層の従業員で議論を重ねた創造プロセスが評価されました。
2	有休取得推進「ミニマム8」ルール	年間有給休暇を最低8日取得する目標を設定し、会社全体で誰もが休暇をとりやすい環境づくりが評価されました。
3	働きやすい環境を後押しするさを追求した多様な制度	従業員一人ひとりの生活スタイルに対応する柔軟な働き方を支援する制度（フレックスタイム制度や在宅勤務制度、育児短時間勤務制度など）の導入が評価されました。