

## 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

2026年 4月1日  
日本高周波鋼業(株)

急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念される中で、企業における人材の多様性(ダイバーシティ)を確保すること、とりわけ女性の活躍の推進が重要と考えられます。

この状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性活躍推進法」が定められています。

これに基づき当社は、雇用している、又は雇用しようとしている女性に対する活躍の推進に関する取組みとして、2025年4月から2027年3月までの2年間で「第3次行動計画」と定め、下記の通り策定いたします。

### 行動計画

多くの女性社員の個性と能力が発揮できる企業となることを目標として、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日から2027年3月31日までの2年間

2. 当社の課題

課題: 女性社員の数が少ない。

- ・女性管理職の数が増えていない。
- ・管理職総合職男女の勤続年数に差が生じている。

3. 取組内容

目標1 総合職定期採用において、女性の採用比率を30%以上とする。

<対策> ・HP、就活サイト、説明会を通じて女性採用に積極的な企業であることを周知する

目標2 女性管理職比率を5%以上とする。

<対策> ・社内外の研修や広報を通して、女性活躍の意欲を高める風土を作る。  
・キャリア採用における女性採用を強化する。

目標3 社員の平均所定外労働時間を15時間/月以下にする。

<対策> ・在宅勤務制度やフレックスタイム制度の利用促進と見直しを図る。  
具体的にはコアレスフレックスタイム制度の導入の検討を行う。  
・月間労働時間を把握、上司に報告し、適正な労働時間に努める。

以上

## 【女性の活躍に関する状況把握、課題分析】

### 1. 採用した社員に占める女性の割合(中途採用者含)

<2025年度採用>

単位:人

区分	採用者数	男性	女性	女性比率
管理職	0	0	0	0%
総合職	9	7	2	22%
基幹職	16	15	1	6%

### 2. 男女の平均勤続年数の差異

単位:年

区分	男性	女性	差異
管理職・総合職	18	12	-6
基幹職	16	19	3

※2026年3月31日時点

### 3 従業員の各月ごとの平均残業時間数

単位:時間

	全体	総合職	基幹職
2025年04月	14.4	21.3	13.4
2025年05月	12.3	15.3	11.8
2025年06月	14.2	17.4	13.6
2025年07月	13.4	18.1	12.6
2025年08月	11.9	15.6	11.2
2025年09月	13.4	18.1	12.6
2025年10月	14.8	18.4	14.2
2025年11月	13.2	15.4	12.9
2025年12月	13.5	18.3	12.7
2026年01月	14.2	21.0	13.0
2026年02月	13.9	18.8	13.1
2026年03月	18.1	21.2	17.6

### 4. 管理職に占める女性労働者の割合

単位:人

区分	全体	男性	女性	女性比率
管理職	73	70	3	4.1%

※2026年3月31日時点

※女性管理職3名の職位は次長級

### 5. 女性活躍推進法に基づく情報公表

当該事業年度(2025年度)				
管理職に占める 女性労働者の割合 (%)	男性労働者の育児 休業取得率 (%)	労働者間の男女の賃金の差異(%)		
		全労働者	正規社員	非正規社員
4.1	7.7	75.8	75.8	83.8