

社名 本社所在地	【1】 データの 対象	【2】従業員			【3】管理職 ※()内は前年値			【4】役員 ※()内は前年値			【5】平均年齢			【6】平均勤続年数 ※()内は前年値			【7】新入社員 定着状況		【8】 産休 取得 者数 (人)	【9】育休取得者数		【10】 育児休業 復職率 (%)	【11】 平均 年間給与 (円)	【12】 月平均 残業 時間 (時間)	【13】 有給 取得率 (%)
		合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (歳)	男性(歳)	女性(歳)	合計 (年)	男性 (歳)	女性(歳)	男性 (%)	女性 (%)		合計 (人)	うち 男性 (人)				
愛知製鋼㈱ 愛知県 東海市	単体	2383	144	6.0	279 (279)	4 (4)	1.4 (1.4)	21 (21)	0 (0)	0.0 (0.0)	39.7	39.9	36.9	20.1 (20.1)	20.5 (20.4)	15.0 (14.7)	96.6	100	12	12	0	100.0	7,185,734	29.2	49.3
	【14】女性登用目標	無																							
	【16】備考	CSR報告書・統合報告書の名称は「愛知製鋼レポート」																							
朝日工業㈱ 東京都 豊島区	単体	460	45	9.8	70 (73)	4 (4)	6.0 (5.5)	12 (12)	0 (0)	0.0 (0.0)	37.4	37.5	36.7	13.5 (13.6)	13.6 (13.9)	13.1 (12.1)	92.3	100.0	1	1	0	100.0	5,042,821	19.1	59.9
	【14】女性登用目標	無																							
	【16】備考																								
新家工業㈱	単体	288	39	13.5	43	0	0	15	0	0	40.4	40.7	38.2	18.9	19.3	16.6	66.7		0	0	0		4,807,000	4.8	59.0
	【14】女性登用目標	無																							
	【16】備考	【12】代表事業所の実績(関西)																							
共英製鋼㈱ 大阪府 大阪市	単体	736	26	3.5	115 (97)	1 (1)	0.9 (1.0)	25 (26)	0 (0)	0.0 (0.0)	37.9	37.8	40.6	14.8 (15.6)	14.9 (15.7)	13.0 (14.1)	100.0	100.0	0	0	0		5,659,324	12.8	61.5
	【14】女性登用目標	無																							
	【16】備考	【12】非管理職正社員ベース																							

社名 本社所在地	【1】 データの 対象	【2】従業員			【3】管理職 ※()内は前年値			【4】役員 ※()内は前年値			【5】平均年齢			【6】平均勤続年数 ※()内は前年値			【7】新入社員 定着状況		【8】 産休 取得 者数 (人)	【9】育休取得者数		【10】 育児休業 復職率 (%)	【11】 平均 年間給与 (円)	【12】 月平均 残業 時間 (時間)	【13】 有給 取得率 (%)
		合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (歳)	男性(歳)	女性 (歳)	合計 (年)	男性 (歳)	女性 (歳)	男性 (%)	女性 (%)		合計 (人)	うち 男性 (人)				
新日鐵住金株	単体	23741	1621	6.8	6,171 (6,285)	46 (51)	0.7 (0.8)	60 (61)	0 (0)	0.0 (0.0)	39.2	39.4	36.1	17.7 (17.3)	17.9 (17.6)	14.3 (13.6)	94.0	88	55	79	5	100.0	5,694,324	25.5	65.0
	【14】女性登用目標	有	女性の役員・管理職登用に關する自主行動計画 新日鐵住金 新日鐵住金株式会社では、かねてより女性求職者への積極的なPRと、働きやすい環境整備に取り組んでおり、鉄鋼業が魅力的な産業であるとの認識が徐々に浸透してきています。2014年度は、新卒者の約15%にあたる86名の女性社員を採用致しました。スタッフ職場においては、事務系新入社員の2割、技術系新入社員の1割が女性であり、鉄鋼製造・設備メンテナンス職場においても新卒の1割超が女性です。問題解決・キャリアプランニング・コーチング等の研修や、育児のための在宅勤務制度、出産・育児のために退職した者が再度入社できるキャリアリターン制度、保育所・託児所費用を会社が援助するワークライフ・サポート制度により、今後の女性社員の能力発揮・指導的地位への進出を支援して参ります。																						
	【16】備考	「環境・社会報告書」「アニュアルレポート」にてCSR報告書、統合報告書の内容を網羅。																							
東京都 千代田区	【15】各種報告書での情報開示	CRS報告書		発行の有無	有	女性活躍に関する記載の有無		無	統合報告書		発行の有無	有	女性活躍に関する記載の有無		無										
大同特殊鋼株	単体	3,159	240	7.6	567 (556)	7 (7)	1.2 (1.3)	20 (18)	0 (0)	0.0 (0.0)	39.3	37.9	40.7	17.8 (17.7)	17.5 (17.7)	18.1 (18.1)	90.2	100.0	9	22	0	92.8	73,026	29.9	38.4
	【14】女性登用目標	有	2020年までに、女性管理職比率を2倍にする。																						
	【16】備考																								
愛知県 名古屋市	【15】各種報告書での情報開示	CRS報告書		発行の有無	有	女性活躍に関する記載の有無		有	統合報告書		発行の有無	無	女性活躍に関する記載の有無		無										
㈱中山製鋼所	単体	469									38.8			18.5		75.0	100					4,306,000			
	【14】女性登用目標	無																							
	【16】備考	【7】2009年4月→2012年4月																							
東京都 千代田区	【15】各種報告書での情報開示	CRS報告書		発行の有無		女性活躍に関する記載の有無			統合報告書		発行の有無		女性活躍に関する記載の有無												
日新製鋼株	単体	3,764	259	6.9	513 (511)	4 (4)	0.8 (0.8)	31 (32)	0 (0)	0.0 (0.0)	38.4	38.4	38.5	17.8 (17.5)	18.0 (17.7)	15.8 (15.0)	88.9	100.0	7	6	0	100.0		16.3	71.7
	【14】女性登用目標	無	旧日新鉄鋼のデータ【12】【13】月残業時間および有休取得率は、管理職等を除き一般従業員のみ対象																						
	【16】備考																								
東京都 千代田区	【15】各種報告書での情報開示	CRS報告書		発行の有無	有	女性活躍に関する記載の有無		無	統合報告書		発行の有無	無	女性活躍に関する記載の有無		無										

社名 本社所在地	【1】 データの 対象	【2】従業員			【3】管理職 ※()内は前年値			【4】役員 ※()内は前年値			【5】平均年齢			【6】平均勤続年数 ※()内は前年値			【7】新入社員 定着状況		【8】 産休 取得 者数 (人)	【9】育休取得者数		【10】 育児休業 復職率 (%)	【11】 平均 年間給与 (円)	【12】 月平均 残業 時間 (時間)	【13】 有給 取得率 (%)			
		合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (歳)	男性(歳)	女性(歳)	合計 (年)	男性 (歳)	女性(歳)	男性 (%)	女性 (%)		合計 (人)	うち 男性 (人)							
日本金属㈱ 東京都 港区	単体	446	43	9.6	118 (144)	1 (1)	0.8 (0.7)	21 (21)	0 (0)	0.0 (0.0)	42.2	42.5	39.8	21.3 (21.2)	21.6 (21.6)	18.6 (17.9)	94.1		1	1	0	100.0	5,871,850	11.5	52.1			
	【14】女性登用目標	無																					【15】 各種報告書での 情報開示	CRS報告書	発行の有無	無	女性活躍に関する 記載の有無	
	【16】備考																							統合報告書	発行の有無	無	女性活躍に関する 記載の有無	
日本精練㈱ 大阪府 大阪市	単体	541	34	6.3	95 (102)	0 (0)	0.0 (0.0)	16 (20)	0 (0)	0.0 (0.0)	40.1	40.2	38.2	18.1 (17.9)	18.5 (17.8)	14.3 (15.9)	95.0	100.0	2	3	0	100.0	36,707					
	【14】女性登用目標	無																					【15】 各種報告書での 情報開示	CRS報告書	発行の有無	無	女性活躍に関する 記載の有無	
	【16】備考																							統合報告書	発行の有無	無	女性活躍に関する 記載の有無	
日本冶金工業㈱ 東京都 中央区	単体	1036	78	7.5	190 (197)	0 (0)	0.0 (0.0)	18 (14)	0 (0)	0.0 (0.0)	38.0	38.0	37.0	16.0 (16.0)	16.0 (16.0)	16.0 (16.0)	76.3	100	2	2	0	100.0	5,018,136	26.3	65.0			
	【14】女性登用目標	無																					【15】 各種報告書での 情報開示	CRS報告書	発行の有無	無	女性活躍に関する 記載の有無	
	【16】備考			【A7】新入社員定着状況の女性については、2011年4月1日入社者0人につき、2010年4月1日入社者の2013年4月1日在籍者割合を記載。																				統合報告書	発行の有無	無	女性活躍に関する 記載の有無	
丸一鋼管		633	44	7.0	54	0	0	20	0	0	39.0	39.5	32.1	18	19.3	8	100.0	100.0	1	1	0	100.0	5,924,956	20.0	23.1			
	【14】女性登用目標	無																					【15】 各種報告書での 情報開示	CRS報告書	発行の有無		女性活躍に関する 記載の有無	
	【16】備考																							統合報告書	発行の有無		女性活躍に関する 記載の有無	

社名 本社所在地	【1】 データの 対象	【2】従業員			【3】管理職 ※()内は前年値			【4】役員 ※()内は前年値			【5】平均年齢			【6】平均勤続年数 ※()内は前年値			【7】新入社員 定着状況		【8】 産休 取得 者数 (人)	【9】育休取得者数		【10】 育児休業 復職率 (%)	【11】 平均 年間給与 (円)	【12】 月平均 残業 時間 (時間)	【13】 有給 取得率 (%)
		合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (歳)	男性(歳)	女性(歳)	合計 (年)	男性 (歳)	女性(歳)	男性 (%)	女性 (%)		合計 (人)	うち 男性 (人)				
三菱製鋼株 東京都 中央区	単体	839	81	9.7	123 (129)	1 (1)	0.8 (0.8)	12 (12)	0 (0)	0.0 (0.0)	43.2	43.6	39.1	20.7 (19.4)	21.1 (19.9)	16.0 (15.1)	100.0	100	2	4	0	100.0	5,850,551	11.6	48.8
	【14】女性登用目標	有		2020年までに女性従業員比率を15%に増やし、また女性管理職5名の登用をめざします。女性の指導的立場での活躍を推進してまいります。																					
	【16】備考																								
株メタルアート 滋賀県 草津市	単体	278	9	3.2	33 (28)	0 (0)	0.0 (0.0)	9 (7)	0 (0)	0.0 (0.0)	36.2	36.2	38.0	11.1 (10.1)	11.1 (10.1)	7.1 (6.1)	100.0		1	0	0	100.0	4,206,000	29.0	50.6
	【14】女性登用目標	無																							
	【16】備考																								
株淀川製鋼所 大阪府 大阪市	単体	1223	133	10.9	254 (254)	1 (1)	0.4 (0.4)	19 (19)	0 (0)	0.0 (0.0)	38.7	39.3	33.5	17.2 (17.3)	17.9 (18.1)	11.4 (10.9)	90.9	100	2	6	0	100.0	5,886,975	8.7	30.1
	【14】女性登用目標	有		2020年までに女性が働きやすい環境を整え、女性管理職と女性総合職を増やす ・女性総合職採用の目標値を設定するとともに職種幅を拡大し、女性が活躍しやすい組織風土を醸成する ・入社後は定期的な研修による個別育成計画と女性ネットワークを構築する ・中長期的には育児休業からの復職支援の実施を行う																					
	【16】備考																								