

2020年6月19日

三井化学株式会社

三井化学株式会社「第三期女性活躍推進に関する行動計画」

当社は、2018年4月～2020年3月の期間（第二期）に女性の採用と管理職比率に関わる目標値を掲げていたが、新卒総合職技術系の女性採用比率と女性管理職比率において達成できなかった。第三期は、引き続き新卒総合職技術系女性採用比率と女性管理職比率に関わる目標値を掲げさらに積極的な対応を行い、目標達成を目指すこととする。加えて「職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備」として新たに有給休暇取得率の目標値を設定する。

1. 第二期（2018年4月1日～2020年3月31日）の達成状況

	目標	19年度未達成状況
女性採用比率	C職（総合職） 事務系： 40%以上、 技術系： 20%以上、 P職（基幹職） 5%以上	C職（総合職；新卒） 事務系： 52% 技術系： 16% P職（基幹職；新卒） 11%
女性管理職比率	4%	3%

2. 計画期間（第三期）：2020年4月1日～2022年3月31日

3. 当社の課題

- (1) 安定的な女性社員の採用の継続と離職防止
- (2) 女性のキャリア意識の醸成と育成・登用の促進

4. 目標

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 女性採用比率

C職（総合職；新卒）

事務系： 40%以上、

技術系： 20%以上、

P職（基幹職；新卒）

7%以上[※]

※2019、2020年度の女性採用比率がそれぞれ5%、11%であったため、第三期では7%を目標値とする。

(2) 女性管理職比率 5%

② **職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備**

多様な働き方（テレワーク等）の定着と有給休暇取得率 70%以上

5. 取り組み内容と実施時期（2020年度～2021年度）

① **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**

（1）安定的な女性社員の採用の継続と離職防止

- ・目標採用比率を意識した採用活動
- ・技術系総合職採用 魅力付け
- ・工場における女性オペレーター受け入れのための課題抽出と施策検討

（2）女性のキャリア意識の醸成と育成・登用の促進

- ・部長層の教育（アンコンシャスバイアスの払拭）
- ・メンター制度の導入
- ・幹部候補生の外部研修への積極派遣
- ・管理職の意識変革（新任ライン長研修、社内講演会）
- ・若手女性社員を対象としたキャリア意識醸成を目的とした研修の実施

② **職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備**

- ・新しい働き方検討ワーキンググループ設置
- ・計画年休と年休取得サポートデイ（休日、祝日に挟まれた平日に有給休暇を取りやすいように不急の会議を入れないなどの配慮）の設定

以上