

2024年4月1日

三井化学株式会社

三井化学株式会社 第5期 「女性活躍推進に関する行動計画」

三井化学株式会社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、第5期行動計画を策定しました。

第4期（2022年4月～2024年3月）は、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」として女性の採用と管理職比率に関わる目標値を、「職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備」として有給休暇取得率の目標値を掲げ、各種施策に取り組んでまいりました。2024年4月～2026年3月の第5期は、下記の通り目標値を掲げ、女性活躍を推進してまいります。

1. 第4期（2022年4月1日～2024年3月31日）の達成状況

	目標	23年度末 達成状況
女性採用比率	C職（総合職、新卒） 事務系： 40%以上、 技術系： 25%以上、 P職（基幹職） 10%以上	C職（総合職；新卒） 事務系： 61% 技術系： 33% P職（基幹職；新卒） 13% ※24年度入社社員
女性管理職比率	7%	6%
有給休暇取得率	70%	79%

2. 計画期間（第5期）：2024年4月1日～2026年3月31日

3. 当社の課題

- (1) 安定的な女性社員の採用継続
- (2) 女性管理職登用を加速できる文化醸成、仕組み整備

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： 25%以上、

P職（基幹職；新卒）

10%以上

(2) 女性管理職比率 8%以上

- ② 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備
男性育休取得率 100%

5. 取り組み内容（実施時期：2024年度～2025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継続
 - ・目標採用比率を意識した新卒・キャリア採用活動
 - ・キャリア採用計画の各部門目標への落とし込み・進捗管理
 - （2）女性管理職登用を加速できる文化醸成、仕組み整備
 - ・DE&I、アンコンシャスバイアスの教育推進（管理職層）
 - ・部門ごとの女性育成・登用計画の管理
 - ・ポジティブアクションによる早期育成
 - ・管理職・幹部候補生へのキャリア研修等の機会提供
 - ・ライフイベント前後のキャリア設計支援
- ② 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備
 - （1）男性育休推進による働き方改革
 - ・男性育休理解促進の為の研修機会の提供
 - ・男性育休に関する社内制度の見える化、社内周知徹底

以上