

2024年1月31日
三井化学株式会社

三井化学、副業制度を正式に導入

～多様な働き方の促進を加速、2024年1月から適用開始～

三井化学株式会社（所在：東京都中央区、代表取締役社長：橋本 修）は、社員の多様な働き方促進を目的に2024年1月より副業制度を正式導入いたしました。

当社は、「三井化学グループ人材マネジメント方針」*1に基づき、人事施策を通じた人的生産性の最大化および職務遂行を通じて得られる満足度（エンゲージメント）の最大化を目指しております。社員の多様な働き方に対応し、各人のエンゲージメントや組織としてのチーム力を維持・強化するため、「自主・自律・協働」を基本方針に、「新しい働き方」の実現を順次、施策として展開中です。その施策の1つとして副業制度を導入することで、社員が自主的に社外で多様な経験を積み、自身の視野拡大・能力開発に努めることを期待しています。

* 1「三井化学グループ 人材マネジメント方針」：<https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/society/employee/ms/index.htm>

1. 副業制度の概要

適用範囲	三井化学本体社員（国内在勤者） ※実務経験3年未満の社員等、一部対象者を除く
内容	下記①～③を遵守の上で、副業の従事を認める。 ①当社業務を主業務とし、当社業務に支障が出ない範囲で副業に従事すること ②多様な経験を積むことによる、能力開発、視野拡大、人脈形成に努め、 副業を通じて得られた能力等を当社業務においても積極的に発揮すること ③当社社員としての体面を汚すことの無いよう、副業時も法令・良識に則って誠実に行動すること

2. 副業制度に関するこれまでの経緯

当社では、2017年より「自主・自律・協働」を基本方針とする働き方改革を進めております。2017年から2019年にかけて主に「働き方の効率化」を目指し、超過勤務の削減、休暇取得の促進に力を入れてきました。そして、2020年からは「エンゲージメント向上」を目的に、テレワーク拡大や服装自由化、新業績評価制度など様々な施策を推進中です。

副業制度につきましては、社員の自主的な経験拡大と、能力開発による当社競争力向上を目的に、2021年1月より管理社員を対象としたトライアルを開始しました。その後、対象枠を一般社員まで拡大してトライアルを継続した結果、2023年12月時点で70件余の届出があり、副業実施者とその上司からのヒアリング等を通じて、自律的なキャリア形成に大きく寄与することが把握できたことから、2024年1月より副業を正式制度として実施することといたしました。

当社は引き続き「自主・自律・協働」を基本方針に、社員のエンゲージメント向上のための諸施策を実行してまいります。

以上