

三井化学株式会社「第四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、第四期行動計画を策定しました。

第三期（2020年4月～2022年3月）は女性の採用と管理職比率に関わる目標値と「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。2022年4月～2024年3月の第四期は、引き続き同様の項目について目標値を掲げ、女性活躍を推進してまいります。

1. 第三期（2020年4月1日～2022年3月31日）の達成状況

	目標	21年度末達成状況
<b>女性採用比率</b>	C職（総合職） 事務系： 40%以上、 技術系： 20%以上、 P職（基幹職） 7%以上	C職（総合職；新卒） 事務系： 52% 技術系： 16% P職（基幹職；新卒） 5%
<b>女性管理職比率</b>	5%	4%
<b>有給休暇取得率</b>	70%	75%

2. 計画期間（第四期）：2022年4月1日～2024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： 25%以上、

P職（基幹職；新卒）

10%以上

② 女性管理職比率 7%

- （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（2022年度～2023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の働きやすさ向上に向けた施策

#### ②女性のキャリア意識の醸成と育成・登用の促進

- ・登用計画の作成と確実な実行
- ・部長層の教育（アンコンシャスバイアスの払拭）
- ・女性を部下に持つ管理職への教育（女性の健康理解向上）
- ・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
- ・メンター制度の継続
- ・幹部候補生の外部研修への積極派遣

### （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運営
- ・計画年休や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