

株式会社三井ハイテック行動計画

この計画は女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づくものであり、女性が活躍できる雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立支援を図る上で、社員全体が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間

2. 行動計画

■女性活躍推進法

① 当社の課題

- (1) 女性社員採用比率が低い
- (2) 女性管理職比率が低い
- (3) 有給休暇取得率が低い

② 目標と取組内容・実施時期

目標1:新卒女性社員の採用人数を、大卒者の現行全体50名のうち、直近5年間平均で女性18%→年間平均25%とする。

<取組内容>

- ・新卒向け採用マイページに女性社員インタビューおよび座談会を掲載
- ・女性目線での職場環境づくりでPR(休憩室等)
- ・社内説明会にて、中堅女性社員による説明や面談の実施

目標2:女性管理職比率 現行1.6%を(2021年計画時から5年後の)2026年までに5%とする。

<取組内容>

- ・管理職の意識改革(マネジメント研修(ダイバーシティ)、キャリアデザイン研修)
- ・女性管理職インタビュー記事を社内報に掲載
- ・女性活躍研修(意識改革に繋がる研修)実施
- ・女性リーダー研修(リーダーに求められるスキル研修)実施
- ・上司と部下のキャリア面談の実施

目標3:有給休暇取得を促進する。(2022年度6日間、2023年度7日間、2024年度8日間)

<取組内容>

- ・個人別付与方式にて労使協定締結、上司と本人間で取得計画作成

■次世代育成支援対策推進法

① 当社の課題

男性育児休業取得率が低い

② 目標と取組内容・実施時期

目標1:男性の育児休業について、取得しやすい職場風土づくりを行う。

<取組内容>

- ・男性も育児休業を取得できることを周知(全従業員対象)
- ・管理職層を対象とした研修(職場の意識改革研修)
- ・男性育児休業取得事例を公開

目標2:目標1のきっかけづくりとして、男性の配偶者出産時の休暇取得促進。

<取組内容>

- ・男性の配偶者が出産した際、5日間程度の休暇を与えることを管理職に研修
- ・本取組内容について、全従業員に周知し、本人が休暇を取得しやすい環境を整える

3. 当社の状況

(1) 女性採用比率

雇用形態	男性	女性	合計	女性比率
社員	194名	23名	217名	10.6%

※2021年度採用

(2) 女性従業員比率

雇用形態	男性	女性	合計	女性比率
社員	1,769名	175名	1,944名	9.0%

※2022年1月末

(3) 女性管理職比率

区分	男性	女性	合計	女性比率
管理職層	503名	9名	512名	1.8%

※2022年2月

(4) 男女別の平均勤続年数

雇用形態	男性	女性	全体
社員	16.4年	10.7年	15.8年

※2022年1月末

以上