2025 年 4 月 1 日

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

2025 年 4 月 1 日から 2028 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＞

2025 年 4 月～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

2025 年 4 月～社内説明会にて、中堅女性社員による説明や面談の実施

2025 年 4 月～採用 HP で職種毎に活躍している女性社員を掲載する
（現在掲載しているが、今後さらに拡充を予定）

2025 年 4 月～SNS 広告実施による企業認知度の向上、学校での講義・工場見学
受入れによる学校毎の認知度向上

目標2:女性管理職比率　現行 2.8%を 2027 年度までに 5%とする。

＜取組内容＞

2025 年 6 月～主任クラス(G4)の女性の中から選抜して育成する。
（仕事内容、キャリア形成支援、教育等重点実施）
育成計画を策定し、進捗管理を実施する。

2025 年 7 月～キャリアデザイン研修において、女性活躍研修を実施
（意識改革につながる研修）

2025 年 8 月～上司と部下のキャリア面談の実施

2025 年 10 月～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
2025 年 12 月～女性管理職との座談会を実施し社内報に掲載

目標3：有給休暇取得率を 2027 年度迄に 80%とする。

＜取組内容＞
2025 年 4 月～有給休暇取得を促進する。
（2025 年度　9 日間、2026 年度　10 日間、2027 年度　11 日間）

2025 年 4 月～労使で協力し、有休取得しやすい職場作りのため対策を検討、実施する。

■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：男性育児休業取得率を 2027 年度までに 50%とする。

＜取組内容＞
2025 年 4 月　法改正を含めた育児休業制度の全体周知
2025 年 4 月～ポータルなどで育児休暇取得手続きについて情報整理提供する
2025 年 4 月～男性育休のポータル等での事例紹介
2025 年 8 月～子育て支援に関する管理職研修を実施

以上