



三井化学

三井化学株式会社

トップメッセージ

三井化学は事業ポートフォリオ変革によるビジネスモデルの転換を目指しています。消費者に近い市場へのアプローチには多様な価値観や感性に対する理解が求められるため、多様な人材が個性を失うことなく活躍できることが必要であり、女性の活躍の場は広がると考えています。また、従来からあったテレワーク制度がコロナ禍で積極的に利用されるようになってきていることにより、育児や介護等の事情がある人にもより働きやすい環境が整ってきています。これは、女性の登用の門戸が広がるきっかけにもなると考えています。これからも有能な人材の採用・登用を促す施策に取り組んでいきます。

【動画】

<https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/society/employee/diversity.htm>



代表取締役社長
橋本 修

女性活躍状況（22年度末）

	2020	2021	2022
女性従業員比率	13.1%	13.3%	13.8%
女性管理職比率（係長級以上）	8.1%	8.7%	9.1%
女性管理職比率（課長級以上）	3.6%	4.2%	5.1%
女性管理職比率（部長級以上）	1.6%	1.8%	2.3%

＜2023年度目標＞

女性管理職比率 7%

女性採用比率

総合職（事務系） 40% 以上

総合職（技術系） 25% 以上

基幹職 10% 以上

ハシモトーク Plus+

テーマ：「ダイバーシティって何ですか？」



幹部対話

なぜ駄言が生まれる？どうすればなくせる？

生産技術研究所
柴本グループリーダー



柴本さんのChoice

- 女性活躍推進法がきっかけで、社内での女性活躍の意識が高まりました。
- 女性活躍推進法がきっかけで、社内での女性活躍の意識が高まりました。
- 女性活躍推進法がきっかけで、社内での女性活躍の意識が高まりました。

阿部さんのChoice

- 女性活躍推進法がきっかけで、社内での女性活躍の意識が高まりました。
- 女性活躍推進法がきっかけで、社内での女性活躍の意識が高まりました。
- 女性活躍推進法がきっかけで、社内での女性活躍の意識が高まりました。

市原工場
阿部工場長



ジェンダー意識に関する駄言イベント

取り組み内容（22年度）

＜働きやすさを目的としたもの＞

- 不妊治療セミナー
- 産婦人科・小児科オンライン健康相談サービスの導入
- 仕事と介護の両立ワークショップ

＜活躍を目的としたもの＞

- 新任ライン長研修でのダイバーシティセミナーの実施
- 全国交替勤務女性のための先輩との対話会
- 国際女性デー「目指せ、駄言撲滅！」トークイベント
- AGC社と合同 リーダー対談「海外で働くこと」
- 部長層向けアンコンシャス・バイアス研修
- 女性育成・登用計画部長ヒヤリング
- 幹部対話「ダイバーシティって何ですか？」
- 管理職候補者向けメンター制度

【詳細は三井化学HPをご覧ください。】

働きやすい職場環境

<https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/society/employee/environment.htm>

ダイバーシティ

<https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/society/employee/diversity.htm>

社内の雰囲気

少し前までは、男性中心の職場だった工場にも女性の採用が増えてきました。女性が配属されて職場が明るくなったとか、活気が湧いた、というお話を聞かえてきます。今後も女性が活躍できる環境を整え、新しい仕事やより高いポジションにチャレンジする女性を育成します。

人事部 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョングループ