

## 女性活躍推進に関する行動計画

当社は、「多様な人材の総戦力化による企業競争力の向上」を目指すダイバーシティ経営の実現において、とりわけ喫緊の課題である女性の活躍推進について、女性社員がその能力を最大限発揮できる環境づくりを行うべく、行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間：2020年4月1日～2025年3月31日までの5年間

### 2. 当社の課題：

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| 課題1 | 管理職に占める女性の割合を着実に引き上げるべく取り組んでいく必要がある。 |
|-----|--------------------------------------|

- 女性採用は近年一定水準に達しているものの、女性総合職の採用人数が限定的な時期があったため、ロールモデルとなる女性リーダーが少数。
- 女性管理職の候補者を着実に育成し、リーダー登用につながるタレントパイプラインをより強固なものとする必要がある。

|     |   |
|-----|---|
| 課題2 | 多様な人材の活躍を引き出すことができるよう、メリハリのある働き方を実現し、属性にとらわれないような意識改革に引き続き取り組んでいく必要がある。 |
|-----|---|

- 有給休暇の計画取得について一定の進捗有り、2018年有給休暇取得率70%以上を達成（72.3%）。一過性の取組とならないように継続的な意識改革、モニタリングが必須。
- 両立支援制度は男女共に取得可能とし充実しており、男性の取得者も増えつつあるが、未だ女性に偏りがある。

### 3. 目標：

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| 目標1 | 三井物産は2025年3月期までに女性管理職比率10%を達成します。    |
| 目標2 | メリハリのある働き方を実現し、年次有給休暇取得率70%以上を継続します。 |

### 4. 取組内容：

|     |               |
|-----|---------------|
| 取組1 | 女性社員のキャリア形成支援 |
|-----|---------------|

- ① 多様な女性リーダーを育成するため、リーダー候補者を対象とした研修・施策の実施
- ② 女性社員個々のキャリア形成を支援するための研修や相談機会の設置
- ③ 海外転勤・出向経験など、個々の能力開発に向けた成長機会の提供と配置
- ④ 女性キャリア採用ならびに女性新卒採用の活動強化

|     |               |
|-----|---------------|
| 取組2 | 生産性の高い職場風土づくり |
|-----|---------------|

- ① 男性育休取得者の体験談共有の場を設置するなど、性別にとらわれない制度活用を推進
- ② 新社屋での新しい働き方「Work X」を核とした生産性の高い職場風土づくりの深化
- ③ ICTを活用した「時間」や「場所」ととらわれない柔軟な働き方（時差出勤、テレワーク等）、利用実績の向上