

## JSR 女性活躍推進行動計画（第3期目）

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日まで

### 2. 現在の課題

#### ① 女性管理職比率が低い

- ・女性社員の育休取得率及び復職率は高く維持されており、平均勤続年数も女性が男性を上回る等、女性が就労を継続する上での問題は大きく改善したが、女性管理職比率は厚生労働省の産業平均値（化学工業8.1%）と比較して低い。
- ・女性管理職のロールモデルが少ないことから、女性社員自身に管理職を目指す意識が不足している。
- ・育児などの理由から時間制約のある女性社員への成長機会を与えられないため、管理職への育成ができていない。

#### ② 技術系の総合職採用における女性採用人数が少ない

- ・技術系の新卒採用時において、対象となる化学系の新卒学生に占める女子学生が少ないこと等から男性総合職と比較して女性総合職の採用人数が少ない。

### 3. 目標と取組内容

#### 【数値目標】

- ① 本計画期間中に女性管理職比率6%を達成する。
- ② 本計画期間中に女性の新卒総合職の競争倍率を男性と同程度とするとともに、採用人数の男女比率を事務系は50%、技術系は30%を達成する。

#### 【取組内容】（令和2～4年度ともに）

##### ① 女性採用比率増加へのアクション

- ・技術系求職者に対して女性活躍に関する想定問答集を用意し、就職説明会やリクルーターによる説明会の場などでも詳しい説明を実施する。
- ・当社ホームページ内の「採用情報」ページに、女性活躍に関するトピックスや情報などを掲載する。

##### ② キャリア形成支援

- ・30歳未満の係長職手前の社員へ、自分自身のキャリアを長期的な視点で考えられるような機会を提供する研修を計画し、実施する。
- ・管理職昇格手前の女性係長職へキャリアを再考したり、ロールモデルに触れたりすることで意識改革を促す教育プランを計画し、実施する。

- ・管理職を対象に、女性をはじめとした多様な人材の考え、価値観を理解し、部下のキャリア開発や能力発揮に活かす為のセミナーを計画、実施する。

③ メンター制度の導入

- ・女性管理職候補に将来のキャリアイメージや俯瞰的なビジネスセンスの獲得のため、社内の相談役となりうる役員・管理職と女性管理職候補をマッチングさせ、キャリア形成の上での相談ができるような制度を設計し、実施する。

以上