

三菱商事株式会社 行動計画(第二期)

当社では社員が最も重要な財産であるとの認識の下、性別・年齢・国籍などにかかわらず、能力や実績に応じて重要度・難易度の高い職務を提供し、その成果に対し弾力的に処遇していくことで社員一人一人の成長を実現していく方針です。この方針に基づき、女性が更に活躍できる環境を整備する観点から、次の目標を策定し各種施策に取り組みます。

1. 計画期間：2021年4月1日 ～ 2028年3月31日（7年間）

2. 目標と取組内容：

目標1：女性管理職比率の目標は15%以上とし、更なる登用を図ります。

両立支援制度の拡充や女性キャリアサポート施策の取組みを進めた結果、女性管理職比率は以前に比べ増加していますが、女性社員の経営ポジションへの登用を更に加速させるため、以下の施策に取り組みます。

<取組内容>

- 就職説明会やウェブサイトで女性向けに積極的な広報を実施し、採用応募者の増加を促進。
- 各部門に設置している「女性活躍プロモーター」が、全社施策に加え、各部門における個別課題の分析・施策を行う。
- 経営マインドをもって事業価値向上にコミットする人材を育成するための施策として、女性社員向け研修、ネットワーキングの機会提供等を実施。
- 経営ポジションを担う女性社員に対する意欲向上・視野拡大を目的としたメンター制度等のキャリア支援策強化。
- 柔軟な働き方による両立支援(育児休職からの早期復職やフルタイム勤務支援)。
- 管理職に対する多様な人材のマネジメントスキル・対話力向上施策実施。

目標2：男性の育児関連制度利用率＝100%を目指します。

男性の育児休職取得件数や取得期間は増加していますが、育児関連制度利用についての理解促進及び取得しやすい環境作りに引き続き注力します。

<取組内容>

- 配偶者が出産した男性社員及びその上長に対して育児関連制度を個別に通知。
- 男性育休取得経験者との座談会、社内広報等を通じて、制度活用を促進。
- 社内各研修で、多様な働き方、両立支援、女性活躍含むダイバーシティマネジメントについて説明。