

 **WE**  
association

Conference 2022 Spring

女性活躍推進と  
企業の成長



WOMEN'S  
EMPOWERMENT

## 問題

電池の夜明け。



リチウムイオン電池。それは夢の電池でした。

ビーカーに有機溶媒を満たし、正極にコバルト酸リチウム、負極にポリアセチレン。

これが、1983年に旭化成の吉野彰たちが発明したリチウムイオン電池の基本構成である（写真は再現した実験器具を用いたイメージ）。

ここからリチウムイオン電池の実用化が大きく進展し、現在の電気自動車の進化にまでつながっている。

世界中の研究者が正極、負極に適した素材を探中、なぜ実用化にたどり着けたのか。

それは、素材メーカーとしての地力と、失敗を恐れぬ社風にあったと自負している。

地道な素材研究が、たくさんの失敗の末に花開く。この経験は、私たちにとってかけがえない財産だ。

ゴールが見えない研究であっても、失敗が積み重なっても、この経験があるから、

私たちはあきらめずに進んで行ける。

昨日まで世界になかったものに向かって。次の旭化成に、ご期待ください。

詳しくは [www.asahi-kasei.co.jp](http://www.asahi-kasei.co.jp)

昨日まで世界になかったものを。

**AsahiKASEI**

# Contents

**WE**  
association

Conference 2022 Spring

開催趣旨	2
タイムテーブル	3
JFE スチール株式会社	4
住友化学株式会社	6
株式会社神戸製鋼所	8
スチールプラントック株式会社	10
三洋化成工業株式会社	12
昭和電工株式会社	14
積水化学工業株式会社	16
株式会社ダイセル	18
タキロンシーアイ株式会社	19
東海カーボン株式会社	20
東ソー株式会社	21
株式会社トクヤマ	22
日油株式会社	23
日産化学株式会社	24
株式会社日本触媒	25
スポンサー企業ロゴ一覧	26

## —— 広告索引 ——

旭化成株式会社	表2
JFE スチール株式会社	5
住友化学株式会社	7
株式会社神戸製鋼所	9
スチールプラントック株式会社	11
株式会社クレハ	13
日本製鉄株式会社	15
三井化学株式会社	17
トヨタ自動車株式会社	28
株式会社三菱ケミカルホールディングス	表3

## 開催趣旨

2021年に世界経済フォーラムが発表した「ジェンダーギャップ指数」において、我が国は156カ国中120位と先進国の中でも最低水準にランクされました。

このような結果となった要因は、女性が特有の体調変化に我慢を強いられたり、ライフイベントにともなう離職や昇進辞退を筆頭に勤務形態の変化を余儀なくされたりするなど、社会の仕組み作りが遅れ、優秀な人材が十分に能力を発揮できないことが原因とされています。

このような現状をいかに打破するか。

女性活躍を本気で推進するにはどうすべきかを考えよう。

そのような共通理解のもと、今回業界の枠を越えて

「化学工業日報」「織研新聞」「鉄鋼新聞」「日刊自動車新聞」の4紙と株式会社A&COが共同して、女性活躍推進の実現を考えるオンラインカンファレンス「We association Conference 2022 Spring」を実施することにしました。

## タイムテーブル

13:00	オープニング	WE association設立準備委員会 代表理事 小原 奈名絵	
13:05	ご挨拶	内閣府特命担当大臣(男女共同参画) 女性活躍担当 野田 聖子	
13:10	基調講演 「すべての女性が輝く令和の社会へ」	内閣府 男女共同参画局長 林 伴子	
13:40	特別講演 「カルティエがめざす、 真の女性活躍とその先の未来」	リシュモン ジャパン株式会社 カルティエ プレジデント& チーフ エグゼクティブオフィサー 宮地 純	
13:55	休憩①		
14:05	パネルディスカッション① 「日本企業が本気で女性活躍に取り組むためには」	JFEスチール株式会社 組織人事部 ダイバーシティ推進室長/制度企画室長 上野 正之	株式会社日立製作所 人財統括本部 ダイバーシティ推進センタ 部長代理 相馬 知子
	三井化学株式会社 人事部ダイバーシティ& インクルージョングループ GL 安井 直子	ファシリテーター 公認会計士/上場会社 社外役員 磯村 奈穂	
14:50	企業講演 「ダイバーシティ推進室の現場から」	日産自動車株式会社 ダイバーシティ ディベロップメントオフィス 室長 白井 恵里香	
15:10	休憩②		
15:20	パネルディスカッション② 「女性活躍」という言葉はいつなくなる？ ～ジェンダー平等の実現に向けて～	アクサ損害保険株式会社 上級執行役員CMO (最高マーケティング責任者)/ アクサ・ホールディングス・ジャパン株式会社 Head of Brand 小原 奈名絵	株式会社資生堂 人財本部 石井 香織
	一般社団法人NO YOUTH NO JAPAN 代表理事 能條 桃子	ファシリテーター 二宮 朋子	
16:35	クロージング&アンケート回答のお願い	WE association設立準備委員会 代表理事 小原 奈名絵	
17:00			

## D&I 推進は変革の原動力

JFE スチールは国内第2位の鉄鋼メーカー。旧川崎製鉄、旧日本鋼管 (NKK) の大手鉄鋼メーカー2社の統合によって2003年に発足したJFEホールディングスの鉄鋼事業会社。従業員数は4万5千人強で、国内外に製造拠点を持つ。

JFE スチールは、D&I 推進を重要な経営課題と位置付け、各種の取り組みを推進中。鉄鋼事業では、カーボンニュートラルといった気候変動問題への対応や、革新的なデジタル技術の進展など事業環境の変化が急。こうした変化に対応するためには大きな変革が必要。多様な価値観や知が融合し、新たな価値創造を加速するD&I 推進が変革の原動力の一つとなり、重要な役割を果たすとの認識のもと、一人ひとりの価値観を尊重し、自分らしいライフスタイルに合わせて働きがいを持って働ける環境を整えている。

女性総合職社員は、約260人。積極的な採用を継続した結果、管理職層も増えつつあり、研究所や製造ライン、営業・管理部門、海外駐在や留学、など、国内外の様々な領域において活躍の場が広がっている。

D&I 推進のためには、全社的な理解が土台にあることが重要であると考え、経営トップがその意義や取り組みに関するメッセージを発信。D&I 推進に向けた課題を経営幹部が徹底的に議論し具体的な活動を決定している。

女性管理職目標については、当初設定した目標 (20年までに管理職数を3倍=14年比) を早期達成し、目標

を引き上げた (25年までに管理職数を5倍=同)。女性総合職に関しては、キャリア形成期における積極的な育成支援の一環として管理職や管理職手前の層とその上司を対象としてキャリアワークショップを開催中。また製鉄所で交替勤務職場に従事する女性社員が全社に約340人おり、深夜を含めたシフト勤務に対応。入社時に会社の保健師などが講師となって健康面などのアドバイスをする講座を実施したり、ライフイベントを迎えた場合には、以降の勤務や将来的なキャリアについて一緒に考える「両立支援面談フロー」を整備し、出産後も引き続き活躍できる職場環境を推進している。

介護と仕事の両立支援として、社内セミナーの開催や、動画サイトを通じて家族と一緒に介護について学べる講座を発信している。また、22年4月からは、「配偶者」の要件を拡大し、同性婚や事実婚のパートナーも社宅制度などの福利厚生が利用できる制度改訂を実施予定。

女性が働きやすい職場づくりも積極的。法定以上の就業制度や、福利厚生制度が充実しており、社員が様々なライフステージで仕事との両立が実現できるようにしている。主要製鉄所4拠点には、事業所内保育園を設置するなど、製造オペレーター職の勤務形態を考慮して、早朝など一般的な保育園では対応が難しい時間帯でも子どもを預かれるようにもしている。



# 人は、鉄と暮らす。

大きなビルから小さな日用品まで、  
私たちの暮らしには、鉄から生まれた製品がたくさんあります。

鉄は加工が自由自在、機能も変幻自在、  
さらに何度でも何にでもリサイクルできる、環境に優しい素材。

こんなにたくさんの魅力を持った鉄は、  
社会の構築と発展のために重要な役割を担ってきました。  
そしてこれからも。鉄は、変化する社会をもっと頼もしく、  
もっと豊かにする素材へと進化を続けます。

JFE スチールは、最先端の技術で鉄の可能性を追求し、  
新しい利便性や安心・安全を世界中の人の暮らしに届けていきます。

**豊かな未来は“鉄”が創る。JFEスチール。**



## 公正の概念加えた「DE&I」で一人ひとりの成長促進

住友化学は、持続的な価値創造のためのマテリアリティ（重要課題）の一つとして「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の推進」を掲げ、性別や国籍、世代に関わらず互いの多様性を尊重し、生かすことで誰もが活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいる。

2023年3月までの行動計画では、「課長相当職以上の女性社員の割合を10%以上にする」をKPIの1番目に掲げている。サービス産業などに比べて、製造業である化学産業では女性社員数が少ないという難しさがあるが、21年4月1日時点での課長相当職以上の女性社員数は最近4年間で約4割増加した。割合は6.3%に達し、人事部の山崎龍太担当部長は「この勢いを継続して目標を達成したい」と熱を込めて語る。

KPI達成に向けての取り組みは、課長候補生の育成と上司の意識改革だ。全管理職対象のダイバーシティ・マネジメント研修や、全社員対象のアンコンシャス・バイアス（無意識・無自覚の思い込みや偏見）に関するeラーニングなどを実施。元厚生労働省事務次官の村木厚子さんの社内講演会なども実施した。人事部の荻原まり主席部員は「女性社員のキャリア意識の変化に加えて、男女ともにバイアスをなくそうという意識が高まってきた」と手応えを感じる。

住友化学では、国内に8つある研究所のうち2拠点で女性が所長を務めている。また、採用活動では、今年度から性別情報の提示を廃止した。

もう一つのKPIは、「男性社員の育児休業取得率を70%以上にすること。共働きの社員が増えるなか、育児や家事を分担し、男女ともに子育てと仕事を両立してキャリアを形成しやすい環境を整えている。21年度の取得率は70%を超え、目標達成は確実な見通しだ。

今後の法改正も見据え、各々の事情や状況に柔軟に対応する諸制度を設けるとともに、20年度からは子が生まれた男性社員は育休取得を基本とした。職場で共に働く部下のワークライフバランスを考え、組織としての成果も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ理想の上司の育成をめざす「イクボス企業同盟」にも加盟している。

22年度からスタートさせる新中期経営計画では、マテリアリティを見直し、個々人の特性を考慮して公正な機会を提供する「エクイティ（Equity）」の概念を加えた「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）」へと取り組みを広げる方針を打ち出す。社員一人ひとりに着目して育成・成長を促進することで、誰もが活躍する機会を得られる環境を整えていく。

### D&Iの取り組み成果



### アンコンシャス・バイアスに関するe-Learning



Copyright © Cicom Brains Inc.



# 化けるかなえるサステナブル

# 株式会社神戸製鋼所



神戸製鋼所は、鉄鋼、アルミ、素形材、溶接などの素材系事業、産業・建設機械、エンジニアリングなどの機械系事業、電力事業と多様な事業を手掛けており、グループブランドの「KOBELCO」は、建設機械を始めとして国内外で知られている。従業員数は単体で約1万2千人、グループ全体では約4万人を擁する企業グループだ。2050年のカーボンニュートラルへ挑戦し、その中で企業価値の向上を図ることが目指すべき将来像と考えており、グループ独自の技術・製品・サービスにより、CO<sub>2</sub>削減に果敢に取り組んでいる。

多様な背景・価値観を持つ人たちが職場で十分に力を発揮できるよう、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を積極的に推進しており、グループ企業理念では「社員一人ひとりを活かす」「働きやすい職場環境の実現」を掲げる。

D&I推進の一環として、女性の採用・管理職登用を拡大中だ。ここ数年は、女性総合職が増えており、技術職や営業職などで活躍している。語学力を生かして海外に赴任するケースも多いという。女性が働きやすい職場づくりでは、出産などのライフイベントを迎えても仕事を継続できるよう、法定以上の育児休業・休暇制度の充実や、早期復職を支援する制度を設けている。

男性の育児休暇制度など従業員の子育てをサポートする各種制度も整えており、子育てサポート企業の認定「プラチナくるみん」を2019年に取得している。近年、男性育児休業の取得も前年度比2倍ペースで伸びており、育児復職者向け研修では参加者の約半数が男性参加

者となっている。また、男女問わずテレワーク勤務の浸透は、ワークライフバランス向上に貢献しており、育児などとの両立社員も「通勤時間に時間を割かなくて良い分仕事に集中できる。」と積極的な活用が進んでいる。

制度面だけでなく、D&Iを推し進める企業風土づくりにも積極的だ。コミュニケーション向上の為に、昨年5月から従業員がキャリアデザインを考える参考にしてもらうことや、リーダーを更に身近に感じられることを目的として、「ランチタイム・セッション」と呼ぶオンラインミーティングを開始した。

社長や副社長といった経営幹部のほか、社外のリーダーらが自身の経験などについて社員からの質問に一つひとつ丁寧に回答する流れで毎回進行している。リーダー達が「入社理由」「楽しかった経験・失敗挫折経験」「プライベートを充実させるための工夫」などについて、包み隠さず本音で話してくれることが好評を得ている。

昨年はラグビーチーム「コベルコ神戸スティーラーズ」の選手が登場し、新リーグ開幕に向けた意気込みを語り、参加者を盛り上げた。すでに参加者は累計6千人にのぼる。

本社部門の管理職の女性社員は、事業の多様さや技術力の高さといった会社の実力に加え、「人を大事にする会社の風土が働きやすさにつながっている。何しろ誠実で信頼できる社員が多い」と話す。こうした温かい社風は、女性社員がキャリアアップをめざすうえで、強力なサポートとなっている。



高い水準の取組を行っている「子育てサポート企業」の認定「プラチナくるみん」に認定



ランチタイムセッションに登壇したコベルコ神戸スティーラーズの選手

# KOBELCO グループの サステナビリティ経営を 実現するための マテリアリティ



## 多様な人材が輝き、共に成長する会社に

製鉄プラント会社のスチールプラントック（社長・瀬信之氏）が目指すのは誰もがいきいきと活躍し、社員と共に成長する会社だ。従来、製鉄プラント事業は専門的な理系の知識が特に必要とされ、自然と典型的な男性中心の職場となっていた。「ダイバーシティ」の実現には性差による“無意識の偏見”の払拭が不可欠だった。

こうした中、同社では適材適所を軸とした多様性の溢れる会社づくりを推進。事務や派遣社員として採用した女性を正社員とし、補助作業ではなく能力に見合った専門的・クリエイティブな業務への従事を目指す。そのためには女性の仕事とされてきたルーティン・ワークの自動化によって時間を生み出すことが必須だった。

そこで、18年から女性社員を中心とした「ロボガール」が業務プロセスの自動化技術「RPA」（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入に取り組んできた。裏方作業や定型作業に精通した女性社員だからこそ、バックアップ業務のきめ細やかな自動化の推進が可能となり、モチベーションの維持にも繋がった。21年までの2年間で生まれたロボットは60体、創出した時間は4千時間にも及ぶ。

20年には会社の無駄をなくす「もったいない活動」も女性社員主体で開始。紙の資料や事務用品、請求書郵送などの細かい無駄を省き、年間2千万円のコスト削減効果を生み出した。2つの活動を通じて19年から約1億円の収益貢献に繋がったという。数字上の成果も大きい

が、女性が楽しく自発的に実行したことが会社にとっての大きな財産となった。メンバーも拡大しつつあり、電話の自動応答システムの作成などにも携わっている。女性の活躍は気付きや改善点を誰もが発言しやすい会社の雰囲気や受け入れ側のマインドの醸成に成功したことも示す。

全社員330人のうち女性は30人程度。数字合わせではなく、ダイバーシティの重要性を深く認識するからこそ、まだ少ない女性社員の採用を積極的に進めている。今年4月には新卒採用で初の“リケジョ”の入社も決まった。また、女性以外にも海外で育った新卒社員の採用にも注力。中国、韓国、インド国籍を有する社員は10人ほど在籍しており、国内外のプロジェクトで活躍している。

意識改革に加え、公平で明確な評価基準の策定など基盤整備も進める。性別や人種などを問わず有能な人材は全て受け入れるという多様性を認め合う土壌は固まりつつある。今後はさらに、マジョリティ、マイノリティの個性や能力を混合して組織として活かしていく段階へと進めていく。発想や視点、取り組み方の違いをビジネスの発展やイノベーション、さらなる働き方改革へ繋げていきたいという意気込みは強い。変革の過渡期にあるが故に、マイノリティに広く門戸を開放しているスチールプラントックにはあらゆる人材の活躍の場が無限に広がっていると見えよう。



# Green & Smart

2030 SPC030年 に向かって  
人と環境を大切にす技術を提供し続けます



**スチールプラントック株式会社**

スチールプラントックは環境調和型電気炉「ECOARC™」シリーズと無人化ロボット、AI制御システムを提供しています。



## DEI推進 次々と施策を講じ、女性社員さらなる活躍

事業を取り巻く環境の変化は早く、激しい。さらなる成長を遂げるためには多様性を認め合い、全従業員が誇りを持ち、能力を最大限発揮することが肝要だ。三洋化成はこの考えのもと、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) を推進している。性別、年齢、学歴、国籍、障がいの有無といった属性や背景が異なる従業員全員が自分らしさを大切にしながら働きがいを得られ、幸せを実感できる企業を目指し、風土を変え、制度や支援体制の充実を図っている。

DEIでいち早く着手したのが女性活躍推進。2007年に京都府で初めて「くるみん」の認定を受けた。14年に女性活躍推進担当、19年にはダイバーシティ推進部を設置し活動に拍車をかけている。14年以降、役員や管理職を対象とした研修などを通して意識改革を促すとともに、より柔軟でメリハリのある働き方を実現するため働き方改革を追求。制度の拡充、支援体制の強化にも励んできた。

女性社員が仕事と子育てを両立できるよう、各人の事情に合った働き方やキャリア形成を考えるためのパートナーを交えた育休復職者支援セミナーの開催、男性社員の育休取得も推進している。また、コアタイムなしのスーパーフレックスタイム制、時間単位有給休暇、ベビーシッター・病児保育費用補助制度などの支援策を

次々と導入。こうした取り組みが認められ、17年には「プラチナくるみん」を取得した。さらに、女性社員の活躍の場を広げる一環として17年度に定型および補助業務を担う一般職を廃止。キャリア形成のための制度を整えつつ、セミナーを開催し、同社の他拠点や他社の女性との意見交換、交流の機会を設け、挑戦心をかき立ててきた。上司の後押しもあり、チャレンジしたいと意欲を示す女性社員は増えている。

リーダー職、管理職への登用も積極的に進めている。よりチャレンジングな業務機会を提供し、そこで能力を発揮し、成果を上げた女性社員を次々と昇格させた。

21年4月1日に女性活躍推進の第3期行動計画を開始。3年間で、女性リーダー職比率15%、女性管理職比率6%は最低限達成する。重要な会議にはより多くの女性を参加させる考え。その最たる例が取締役会で、現在、取締役は9人いるがそのうち女性は2人で、早期に女性比率を30%に引き上げる。

第3期ではダイバーシティ月間を創設し、契約社員らを含め全員の意識をさらに変革するほか、女性社員が他部署に異動することで経験を積めるよう計画的にローテーションを実施するなど、新たな施策を講じながらさらに女性が活躍できる職場へと発展させる。



夢がなければ → つくればいい。希望がなければ → つくればいい。元気がなければ → つくればいい。どこにもないという理由で、あきらめるクセは、もうやめよう。コドモの頃を思い出そう。無敵のヒーローだって、魔法のお城だって、タイムマシンだって、みんな自分のアタマで、素敵につくりだしてたよね。今ないものを思い描く「発想力」が、クレハの強み。それをカタチにする「技術力」が、クレハの誇り。ナケレバ、ツクレバ。その気持ちを忘れずに、どこにもない今日を、想像もつかない明日を、どんどんつくれば → 未来がもっと好きになる(と、いいね)。

ナケレバ、  
ツクレバ。



株式会社クレハ 〒103-8552 東京都中央区日本橋浜町3-3-2



育休復職者支援セミナー (社内外のパートナー同伴可)



社内研修の女性ネットワークセミナー (公募制)



## 世界で戦える会社への変革へ人材・文化作りに注力

昭和電工は2022年1月、子会社昭和電工マテリアルズ(旧日立化成)と実質統合し、新たなスタートを切った。統合新会社の目指す姿は「世界トップクラスの機能性化学メーカー」。世界で戦える会社への変革を実現するプラットフォームの1つと位置づけるのが、「自律的・創造的な人材」の育成と、そうした人材が活躍できる企業文化を醸成することだ。

昭和電工の人材戦略は大きく2つあり、1つが「パーパスドリブン」だ。

統合新会社では「化学の力で社会を変える」をパーパス(社会的な存在意義)とし、そこに「プロフェッショナルとしての成果へのこだわり」「機敏さと柔軟性」「枠を超えるオープンマインド」「未来への先見性と高い倫理観」という4つのバリュー(共通の価値観)を加えて、経営理念と定めた。

この経営理念をグループ全体に浸透させて社員1人ひとりに「自分ごと化」してもらい、社会的課題の解決に挑む人材を育てることがパーパスドリブンの狙いだ。社員の役職や性別などの属性に関わらず、建設的な議論が行える企業文化を定着させるため、「心理的安全性(組織内で気兼ねなく発言できる環境)」作りや組織全体の「アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)」を取り除くことにも力を入れる。

もう1つが、人事データを人材の育成や配置にいかす「タレントマネジメント」だ。昭和電工では人材プールを可視化した上で、社員の潜在能力を引き出すチャレンジングなアサインメント(仕事の割り当て)や、社内公募を含めた戦略的な人材のローテーションを行っていく方針。社員のキャリア選択の幅を広げる「デュアル・リーダー(選択昇進制度)」も導入する予定だ。経営陣が全社最適の視点に立って、将来のリーダーの育成に取り組んでいく。

女性活躍の推進も人材・組織作りで重要視するポイントの1つだ。年内公表予定の統合新会社のマテリアリティ(重要課題)で女性管理職の目標を設定し、女性のリーダー候補人材もタレントマネジメントの中で管理・育成していく。

併せて、業務などに関わる情報格差をなくすため、女性社員を対象とする社内外のネットワーク構築、先輩など経験のある社員が若手の相談にのる「メンタリング」などの体制も整える。女性活躍推進の文脈で、男性の育児休暇取得も一段と働きかける。長期の育児休暇を取得する男性社員が増えることで業務の見える化が図れ、人事ローテーションも活発化できるなど、女性にも男性にも働きやすい環境の実現につながるという。

これらの牽引役を担う人事部では22年1月付で部内に「カルチャーコミュニケーショングループ」を新設した。経営理念を組織、社員1人ひとりに落とし込む研修やワークショップの開催、組織の多様性を高める「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進、人材開発チームなどと連携したタレント育成プログラム作りなど、人材関連の包括的な支援策を検討・実施する。従来、両社でそれぞれ実施していた顧客体験価値の最大化や挑戦の文化を醸成する活動の「グローバルアワード」を進化させ、バリューの体現や共創を称賛する仕組みも構築する。

最高人事責任者(CHRO)を務める今井のり執行役員は人材戦略について「幅広い技術プラットフォームを組み合わせ、顧客にソリューションを提供する当社のビジネスモデルは『現場力』が重要で、どれだけ自律的・創造的な人材が育成できるかが鍵を握る。究極的には、人材こそが戦略といえる」と話す。



社内セミナー「先輩社員から学ぶ」の様子

# 鉄の鉄学



エコロジーであり、  
エコノミーであること。



軽い。薄い。それなのに強い。  
みんなの常識を裏切ること。



海を  
元気に  
すること。



超大きい！超小さい！  
あらゆる限界に挑戦すること。



柔よく剛を制すこと。  
もしくは  
剛よく柔を制すこと。



生き物の  
体内でも  
活躍すること。



宇宙一、安定した元素であること。



再再再  
再再再再…  
利用できること。



さびること。  
つまり、  
ちゃんと土に  
還ること。



4000年以上前から  
人が使っている。



生まれ  
変わりを信じること。  
(いやいや、私たちに就いていえば  
間違いなく事実です！)



人間の想像力を  
カタチにすること。

私たち鉄には独自の“鉄学”があります。それは人の想像力をカタチにすること。そして、なんでもカタチを変えて生まれ変わる。あなたが使っているスマホも、元はクルマであり、その前は機関車だったのかもしれない。地球の重量の1/3を占める鉄。最初からこの星にある物質だから、自然と調和のとれた活躍の仕方ができているのです。



世界は鉄でできている。



## 特徴ある研修と「セキスイ変革塾」で次世代のリーダー育成

積水化学は、「従業員は社会からお預かりした貴重な財産」との考えに基づき、多様な人材の活躍、働き甲斐のある職場づくりに取り組んでいる。女性活躍にも2007年から取り組みを開始。活躍の場の拡大に注力し、女性社員の定着率向上や女性管理職数の増加につなげている。

15年からはダイバーシティ経営を本格化させており、19年には女性執行役員が1人就任。その執行役員がリーダーを務める社内塾において、経営陣に「ステークホルダー視点」で女性活躍推進を提案するなど社内での女性活躍推進の機運を高めている。21年度には女性執行役員は2人になり、女性の社外役員も含めて多様な人材の活躍が浸透。レベルアップした取り組みが評価され、16年度、17年度、19年度、20年度に「なでしこ銘柄」に選定された。

推進中の長期ビジョン（30年度）と、中期経営計画（20～22年度）では、積水化学（単体）の新たな目標値として、女性管理職数25年度80人、30年度120人を設定した。「定着と活躍」「管理職創出」に加え、「女性採用の強化」「管理職登用後の育成」にも取り組んでいる。

女性若手社員の定着と早期活躍を促進するため、入社4年目までの女性社員を対象に、経験学習サイクル、キャリア形成などの研修プログラムを実施。早期からリーダーシップや自ら学び挑戦しながらも成長する意識の醸成を図っている。特徴的な取り組みが、管理職登用

を期待する女性社員とその直属上司を対象にした研修プログラム。管理職に相応しい意識と実績の獲得を目指す実践型の研修「女性キャリアディベロップメントプログラム」をグループ全体で展開している。20年度はオンラインで実施し52人が受講。子育て中でも参加しやすいなどと好評を得た。

03年度から開催している社内塾「セキスイ変革塾」は、会社を変え、一人ひとりの行動を変えていくため、執行役員自らが教育者となって次世代リーダー候補を直接鍛えており、これまでに約1200人が参加した。21年度も就任3年目までの執行役員11名を塾長として、カンパニーや事業領域の枠にとらわれず、グループ全体の次世代リーダー候補としての育成を図ってきた。社内外の多様な人材との交流を通して視野を広げる絶好の機会でもあり、「挑戦」の意欲を持ったメンバーが集い研鑽している。

そのうちの一つ、執行役員の古賀明子広報部長を塾長とする塾は「女性の底力を経営に活かす方法」「多様性の力で積水化学グループのプレゼンスを向上させるには」といったテーマでの活動が耳目を集めている。コロナ禍でもリアルとオンラインを併用した社内外との100回以上に及ぶ交流や議論により塾生は視野を拡げ、積水化学グループが標榜する「活力あふれるいい会社」の実現リーダーとして志を確かなものとしている。



見方を変えると、  
未来が見えてくる。

新しい便利や快適が、  
次々と生まれる時代。  
人 社会 地球。  
そのすべてに関わる化学だから、  
創りだせる喜びがある。

いつもと違う視点で、  
もっと、新しいことをしてみよう。  
はっと、驚く何かを生み出そう。  
豊かな未来は、きっとそこからはじまる。

ひとつずつ、少しずつ。  
化学は世界を、もっとよくできる

0→1  
MAKE IT HAPPEN

## 制度・意識の両面で改革推進、目標達成着々

ダイセルのダイバーシティ推進への活動は、女性活躍推進を起点とし2016年に本格化した。同時にフリーアドレスや在宅勤務制度を導入し、柔軟な働き方を実現してきた。また、17年からは女性社員のリーダーシップ発揮を目的とした選抜型研修「なでしこ塾」をスタートした。19年にはサステナブル経営推進室が発足し、現在はサステナブル経営方針に基づき、人事部門との両輪体制でダイバーシティ推進に取り組んでいる。

21年3月末までの5年間の第1次「行動計画目標」は、女性リーダー職（管理職）比率や上級職（リーダー職候補者）比率など全目標を達成した。これらを受けて21年4月からの第2次「行動計画目標」では女性役員比率を目標として掲げ、達成に向けて役員によるメンター運営を導入。経営層含め社内一丸となって女性管理職の更なるキャリアアップを応援している。

男女ともに活躍できる環境を目指し、男性の育児休業取得推進にも取り組み、直近では男性社員の約7割が育休を取得している、またベビシッター制度の導入や単身赴任の解消を通じて、時間や場所に制約されことなく働ける環境整備も進めている。

社員の意識変革を狙い19年度にダイバーシティ推進プロジェクト（愛称：うえるびー）を立ち上げ、互いに認め合う「ほめカツ」やアンコ

ンシャス・バイアスなどの意識啓蒙・風土改革といった「草の根活動」を実施。ダイバーシティ&インクルージョンの定着も狙う。さらには、女性社員どうしのネットワーク形成や社員の交流イベント、各種のコミュニティづくりも盛んに行っている。

BtoB事業の多い化学メーカーにとって、学生に対する認知度向上や優秀な次世代人材の獲得も急務だ。すでに5年にわたって開催する「リケジョ交流会」には、高専以上の学生20~30人が参加。技術系学生からは近年注目される知財戦略の整備への質問や当社の柔軟な働き方への興味が寄せられるとともに、学生とのふれあいが女性社員にとってもモチベーション向上へとつながり、好循環な関係性が生まれている。

「女性活躍推進」取り組みの全体像

	導入期 (2015・2016・2017)	理解・浸透期 (2018・2019)	New Normal 変革過渡期 (2020~)
制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>育休5日間有給化 (2016)</li> <li>有休奨励日開始 (2016)</li> <li>女性リーダー育成研修 (なでしこ塾) (2017)</li> <li>在宅勤務制度 (育児・介護) (2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性育休取得推進 (2018)</li> <li>常日勤の所定労働時間短縮 (2018)</li> <li>在宅勤務制度拡大(全社員へ) (2018)</li> <li>サテライト勤務 (2018)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務手当 (2020)</li> <li>単身赴任解消 (2020)</li> <li>ベビシッター補助 (2020)</li> <li>役員によるメンター制導入 (2021)</li> </ul>
基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>シンククライアント (2017)</li> <li>スマホ完全貸与 (2017)</li> <li>勤怠システム (2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スマホ内線化 (2018)</li> <li>Office365 (2018)</li> <li>楽々ワークフロー</li> <li>オフィス面積拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電子押印 (2020)</li> <li>電子契約システム (2020)</li> <li>COINSモニター票の運用見直し(2020)</li> <li>FAXリモート受信 (2020)</li> </ul>
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>フリーアドレス(2015)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィスフロア拡大</li> <li>オフィスカジュアル</li> <li>ダイバーシティ推進PJ (うえるびー) 発足、活動開始 (2020.1)</li> </ul>	

### 女性活躍推進法に基づく第1次行動計画の諸目標とその結果

女性のリーダー職人数を2.5倍に(4%)	→21年2月に4%(32名)達成
女性上級職人数を1.3倍に(8%)	→21年2月に10.6%(122名)達成
有給休暇取得率を62%から70%以上に引き上げ	→21年度に73.6%達成

### 第2次行動計画の新目標(21年4月~26年3月)

女性役員(執行役員を含む)を2名以上とする
管理職に占める女性社員の割合を10%以上とする
課長職より1つ下の階層(上級職2級)の女性割合を15%以上とする
社員全員が有給休暇と所定休日を活用し、年1回の5連続休暇を取得する

## ダイバーシティの推進を経営のマテリアリティに

タキロンシーアイは女性活躍を含む「ダイバーシティの推進」を強化している。2019年度にマテリアリティ(サステナビリティ上の重要課題)の1つに「ダイバーシティの推進」を挙げ、2021年4月にスタートした中期経営計画における「重要実施項目」としてダイバーシティに関するKPIを設定した。経営課題として認識の上、様々な取り組みを具体化している。

19年には社長自らが委員長を務める「充実人生 経営宣言」推進委員会を設置。経営の最重要施策として、社員の「多様な働き方」「働き甲斐」「健康増進」支援といったテーマで、誰もが生き活きと働ける職場の実現を目指す。毎年、PDCA(計画・実行・評価・改善)サイクルを回す。社員アンケートの実施、データ分析、計画立案を行う。アンケートはワークエンゲージメント、充実した人生など主要5つのテーマで数十項目を作成。結果に基づき、テレワークや育児休業などの制度改善を図っている。

「ダイバーシティの推進」には女性の活躍が欠かせない。同社は21年4月~23年3月までの「女性活躍推進行動計画」を定めた。具体的には、女性総合職を40%以上採用、有給休暇取得率80%以上を継続、女性社員が不安なく活躍できる組織風土の醸成の3つだ。推進委員会の取り組みも奏功し、18年度に62%だった有給休暇取得率は19年度に91%、20年度は88.2%と向上した。

21年には子育てサポート企業の認定「くるみん認定」を取得した。短期間育児休業制度の導入や時間単位年休制度の導入施策が評価された。着目すべきは、男性育休取得率が100%(2020年度実績)である点だ。最近の傾向として、5日間程度だった男性育休取得日も1ヶ月~数ヶ月程度と長期化。育休制度を男性も利用することで、女性の職場復帰や活躍の機会が増えることにつながる。

22年はとくに教育や採用に注力する。ダイバーシティ&インクルージョンに関する社内教育を動画で実施、従業員全員の受講を目指す。ダイバーシティの理解を広げることで、組織の成長や組織風土の醸成につなげる。また女性活躍推進に向け、新卒・中途含め女性社員の採用を積極化するとともに、社員が成長できる制度のバックアップを図っていく。このほか、今年も女性活躍推進の認定「えるぼし認定」取得に向けて準備を進めている。



## 育児の時短勤務など充実、多様性重視へ意識改革も推進

東海カーボンは創業104年の歴史を有する炭素（カーボン）業界のバイオニア。世界有数のシェアを持つ主力2事業、黒鉛電極とカーボンブラックに加えて、半導体製造装置部品などに使われるファインカーボン、アルミ精錬用のカソードや高炉ブロックなどを扱う精錬ライニング、ブレーキやクラッチに使用される摩擦材、リチウムイオン2次電池用負極材、さらには工業炉・関連製品を、欧米圏に広がるグローバル拠点にて製造・販売している。

同社は、サステナビリティ基本方針に則り、ESG（環境、社会、ガバナンス）に十分に配慮して経営戦略を立案し、事業を通じて社会課題の解決に取り組むことで持続可能な社会の実現に貢献することを目指している。「地球環境との調和」「事業を通じた社会課題への貢献」「経営基盤の強化」の3テーマ毎に重要課題（マテリアリティ）と具体的な目標を設定し取り組んでいる。

働く女性の活躍を後押しする取り組みについては、2020年、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定。単体ベースで2022年3月までの2年間で総合職新卒女性社員の採用比率を30%以上とすることなど

を目標として設定するとともに、女性管理職を2倍に増やす方針を掲げて取り組んでおり、2021年度の新卒女性社員比率が33.3%となっているほか、2021年12月末時点の女性社員の割合も5年前に比べて約2.2ポイント上昇するなど着実に結果を出している。

育児による時短勤務を小学3年まで認めているほか、産休や育休からの復職も元の職場への復帰を原則としつつ、家庭の状況や通勤距離などの事情を考慮して柔軟に対応。こうした取り組みにより育児休業からの復職率（単体ベース）は100%となっている。また、部長候補者研修においてダイバーシティ（多様性）をカリキュラムに取り入れるなど教育・研修を通じた社内意識改革を通じ、より働きやすい職場環境の実現に向けた取り組みを進めている。

グローバルに事業を展開する同社はグループ全体で4,000人超（2020年実績）の従業員を雇用しており、うち、約7割が働く海外のグループ会社ですすでに女性の役員も存在する。今後、グローバル経営の一環として、国内においても取り組みを加速させることで、ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成を目指す。



## 女性が長く働ける会社の制度と活用促進を意識

東ソーは「ワークライフバランス」制度の整備・拡充によって、女性活躍が進む組織風土・職場環境づくりを進めている。従業員が仕事と家庭を両立できるような制度を整えるだけでなく、その制度を利用する従業員と周囲の理解を促すことも必要との観点から制度の利用方法を分かりやすく紹介するガイドブックも作成したりしている。

すべての従業員が利用可能なワークライフバランス制度のうち、女性活躍に関わる育児関係では「産前産後休暇」「出産育児休業」「育児休業」「短時間勤務」「特別育児時間」「看護休暇」「子の看護のための積立年休利用」など。就職活動での会社選びに際しては業務内容を優先するケースも少なくないが、これらの制度活用を通じて「出産・育児というライフイベントに直面して、その大切さを痛感した」（購買・物流部の鈴木聡子さん）や「女性が長く働ける会社を選ぶためには、制度があること、実際にそれが活用されているかを意識すべき」（バイオサイエンス事業部開発部の大野侑香さん）と、ワークライフバランスを支える制度の意義に対し、認識を新たにした女性従業員がいる。

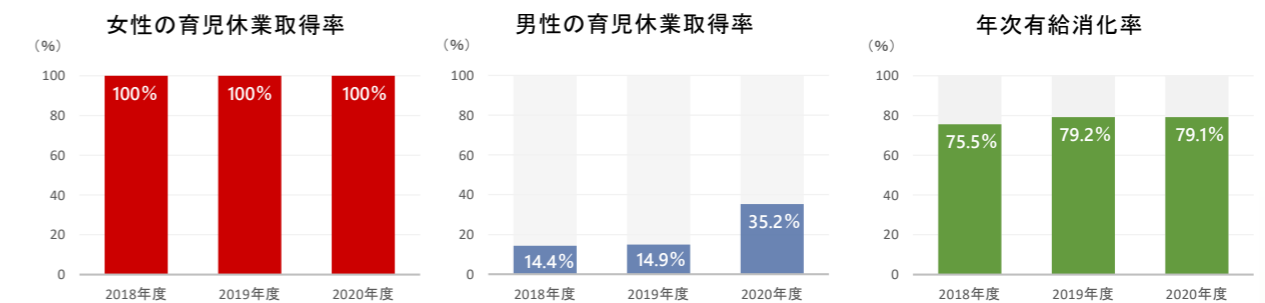
育児休業から復帰するタイミングを上司に相談した鈴木さんは「『家庭と仕事の両立が図れるように、制度は十分に利用してください』との声かけが印象に残ってい

る」と話す。職場復帰に際し、最初の3か月間は特別育児時間制度、次の3か月間は短時間勤務制度を利用。「人事部、先輩社員、同期との情報交換で制度を活用できた」と、周囲の理解も感じた。大野さんも、子の保育園への送迎、発熱時の看護でフレックス制度や年休をフル活用。「7人の総合職同期は全員“お母さん”となり、常に情報交換ができることが大きな心の支え」と語る。

男性の育児休業取得も増えてきた。2021年4月から25年3月末までの期間で取り組む「女性活躍推進のための行動計画」で、同社は男性従業員の出産育児休業取得率を90%以上、育児休業取得率を30%以上にすることを目標の一つにしている。このうち、18年度に22人、比率にして14.4%に過ぎなかった育児休業取得率は20年度に63人、35.2%に上昇した。8か月間の育休を取得した東京研究センターバイオサイエンス事業部の大野雄成さん。上司に一年前から育休取得の希望を伝えていたこともあり、取得時にも好意的に受け入れられ、育休中も「子供たちと楽しい日常を過ごせ、とても有意義な経験ができた」と振り返る。

今後も、従業員の多様なライフスタイルや価値観を重視しながら、安心して意欲的に働き続けることのできる環境づくりを目指す。こうした取り組みを通じて女性が活躍する場をさらに広げる。

所属はインタビュー当時のものです



## 数値を追うよりも働きがいある組織風土づくりを

トクヤマは自社風土改革の取り組みを通じて、女性が活躍できる職場環境を整えている。同社は現中計で重点課題の一つである「電子」「健康」「環境」を柱とする事業ポートフォリオ転換を推進している最中。人事グループの藤原直樹リーダーは「新領域へ打って出るには、多様な人材が活躍ができる環境が欠かせない。女性活躍の推進は、その一つ」と語る。女性活躍の環境作りは2011年に設置したDIM (Diversity Inclusion Management、多様性の受容経営) プロジェクトチームの取り組みから本格化した。同チームが提案した社内コミュニケーションを活発化する施策などを導入しながら、従業員が能力を発揮しやすい環境作りに努め、多様性の推進や女性活躍を通じた組織強化の土台となっている。

16年の女性活躍推進法成立を受けた行動計画の設定もDIMチームが中心となった。4つの行動計画のうち、主任(係長クラス)の女性比率を6%以上に維持する目標は、21年4月時点で6.8%に向上(20年4月は6.1%)。一つの成果となった。21年度末までに管理職(課長クラス)以上の女性比率2%以上を目指す目標は、現状2.0%と発展途上だが、主任の女性比率向上が今後の足がかりになると期待できる。

このほか、学卒以上の女性採用比率で20%以上を維持する目標、21年度末に営業職10人以上・製造部(全体)20人以上の配置を目指す目標は「なんとか達成した」と振り返る。数値目標よりも、適性の高い業務や希望する業務に従事することで育成・成長を促す組織風土に重きを置くトクヤマにとっては、風土改革は取り組み途中との認識だ。女性採用比率の維持では、とくに応募人数が少ない理系女子学生へのアプローチを強化。女性技術系社員と学生を交えた座談会を開催。研究開発業務に携わる女性社員が子育てと両立している働き方の経験談を伝える場を設けたりしている。子どもが生まれた従業員には、人事グループから休暇制度の案内を当該社員とその上司に案内。男性の育児休暇取得率向上につなげており、DIMチームはさらに、育児休暇・休業を取りやすくする仕組みを検討している。

また、20年には昇格制限のある一般コースを廃止している。これに際し、女性比率が多い同コース従業員約70人と個人面談を実施。性格診断に基づき適性が高そうな業務の提案やアドバイスなどを行い、女性活躍の場をさらに広げることに取り組んだ。「現場の顔となって活発に働く女性が増えていく風土を持った組織にした」と、藤原リーダーは今後の展望を話す。



## 入り口施策が要、新卒総合職採用の女性比目標を6年連続達成

日油は、「バイオから宇宙まで幅広い分野で新しい価値を創造し、人と社会に貢献すること」を経営理念とする。価値創造プロセスにおけるマテリアリティ・マトリックスでは、事業基盤の強化策として「働きやすい職場づくり」「人材の活躍」などを設定。「本当に強い組織とは、多様な価値観や意見を尊重したうえで一体感をもった行動ができる組織(担当者)とし、女性活躍を含むダイバーシティ推進の取り組みを強化している。

2018年度には、「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく5年にわたる行動計画を策定。3つの目標掲げの中でも「まずは入り口での施策が重要」(同)と、行動計画に先行して2016年度から新卒総合職採用の女性比率30%以上を設定。6年連続で目標を達成、20年度には40%を超えて女性管理職比率の向上につなげている。

上長となる管理職に向けては、数年にわたってダイバーシティ研修を実施しており、今後も新任管理者や新入社員に向けて継続していく。管理職登用でも女性比率が向上しており、多様な意見の表出が活発化するなど成果が現れている。

新卒予定者に対しては、川崎・愛知・尼崎の各事業所・工場内に所在する研究所において見学会や座談会を開催。コロナ禍前の19年度には約200人の学生が参加し、参加者の男女の比率はほぼ同等だった。

ライフステージに応じた多様な働き方として、挑戦する人材を積極支援する「コース転換制度」は、一般職に当たる「基幹職」から総合職への転換が5年間で半数を女性社員が占める。また、出産・子育て、配偶者の海外赴任などで一時的に離職した場合も一定要件を満たせば復帰できる「ジョブ・リターン制度」は、これまで女性社員が有効に利用している。21年には、「在宅勤務」を制度として導入した。

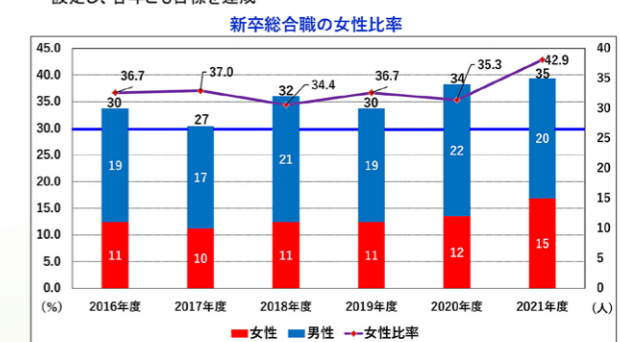
仕事と育児の両立支援に関する取り組みには長い蓄積があり、「くるみん認定」の取得から10年以上が経つ。子どもの看護休暇や育児短時間勤務制度の対象となる子の年齢引き上げといった独自の社内制度を拡充し、近年では副次効果として男性社員の育児休暇取得率も着実に増加。20年度には7割を超えた。今後は就業規則や教育制度・人事評価など根幹部分の見直しや役職員の意識改革にも取り組む構えで、施策の旗振り役となる人事・総務部は「現場から意見があがってくる組織風土を醸成していきたい」(同)との考えだ。



ダイバーシティ研修の様相

### 新卒総合職の女性比率

・新卒総合職の女性比率: 2016年度から新卒総合職の女性比率を30%以上に設定し、各年とも目標を達成



## 多様性の受容で全社員をダイバーシティ推進の主角に

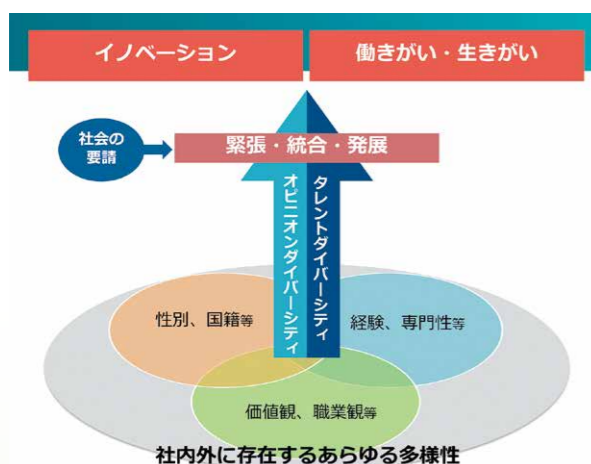
日産化学は、化学業界でもトップクラスの高収益企業。2022年3月期業績は、営業利益、経常利益で8期連続、純利益で9期連続の過去最高益を更新する見通しだ。高い収益体質を支えるためにも、多様性に富んだ人材の確保・育成を重視している。

18年には女性活躍推進のための行動計画として、「総合職に占める女性比率10%以上」を掲げ、特に採用において女性採用比率を高める取り組みを打ち出すとともに、女性社員比率の低い部署に積極配置することで職域を広げる施策を進めてきた。この結果、21年3月には総合職女性比率は10.2%となり目標を達成している。

21年4月には「ダイバーシティステートメント」および「ダイバーシティビジョン」を策定。性別、国籍といった観点だけでなく、経験や考え方なども含む“その人ならではの”の持ち味に注目。様々な意見（オピニオン）のぶつかり合いと融合、個々の才能（タレント）の発揮によりイノベーションを創出するとともに、働きがい、生きがいの向上につながる、とする考えを明確化した。実際に異なる部署の社員が交流する場では、異なる視点からの意見を尊重し、その意見の背景を理解することで新たな発想が生まれている。

現在は、「女性総合職比率を25年度に13%以上」、「女性管理職人数を25年度に21年度の2倍」、「男性社員の育児休業取得促進」などを行動計画に掲げ、多様な働き方の浸透加速を図っている。総合職の新卒採用では、採用ウェブページの充実や自社の採用イベントなどを通じ、総合職に占める新卒採用比率30%以上達成に向けた取り組みを行っている。自社イベントでは、現場の女性社員が自らの経験を踏まえて直接説明することで、志望学生が入社後の具体的なイメージを描けるようにしている。

工場や営業、人事、法務などを含め女性が配属される職域は広がっており、21年には米国拠点の駐在に初めて女性社員を抜擢。また、取締役（社外）にも初めて女性が就任した。育休などで休職しても、チャレンジ精神をもった社員に積極的にチャンスを与えて早期抜擢を可能とするような人事制度の改定にも着手しており、男女問わずワークライフバランスを実現できる枠組みの充実を図っている。今後は、異なる部署の女性同士がネットワークを構築するための仕掛けづくりや、キャリアプランにおける個人々の不安払拭に向けた施策をあらゆる側面から打ち出していく予定だ。



新卒採用自社イベント「キャリアマッチングLIVE」

## キャリア支援強化、女性従業員・女性基幹職比率拡大へ

2030年の目指すべき姿に向け、さまざまな変革に挑む日本触媒。「成長し続ける組織、多様な人財がいきいきと働く会社への変革」はその1つで、実現を果たすためダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を推し進めている。

19年に女性基幹職（管理職）5人で構成する「女性活躍プロジェクト」が発足し、各拠点で働く従業員の意見をまとめ、社長答申を行った。答申内容は、女性活躍推進のみにとどまらず、多様な人財を確保、尊重し、それを生かす職場環境や風土づくりの推進につながるものだった。答申内容を踏まえD&I推進方針を策定し、社内外へ発表。性別、国籍、人種、年齢、価値観などにこだわらず多様な人財の活躍を進めるため、①多様性を互いに尊重し、認め合い、ともに活躍・成長することができる職場環境・風土づくりを進める②社員一人ひとりが、プロフェッショナルとして、個性・能力を最大限発揮し、その力の融合により新たな価値を創造する③仕事と生活が充実し、両立することで、個人々がやる気・能力を向上させ、高い成果を創出する—とした。現在、21年4月に人事部に新設したD&I推進グループを中心に①D&Iマインドの醸成②社員のさらなる活躍推進③仕事と生活の両立支援④制度の多様化—の4つの重点課題に取り組んでいる。

女性活躍推進において、女性従業員数が約200人（8.6%）と少なく、女性基幹職比率は4%と低いことを課題としている。次期3カ年中期経営計画の最終年度（25年3月期）には事務系および化学系採用の女性比率を30%以上とし、女性基幹職比率は6%以上に引き上げるという目標を掲げている。

性別にかかわらず人財育成を行っているが、過去、キャリア形成のための機会を十分に提供できていなかった層に女性従業員が多くいると認識している。能力を高め、さらに活躍したいと望む女性従業員に対する研修やキャリア支援を実施するほか、出産、育児後に復帰する女性従業員にはキャリアを停滞させないための取り組みについても検討している。

以前は製造現場に女性従業員の姿はなかったが、20年度入社的女性を初めて製造オペレーターとして採用し、姫路製造所（兵庫県姫路市）に配属。21年度には川崎製造所へも配属した。重量物の取り扱いには男女の腕力の差を考慮した設備へ改善するなど、生産工程の工夫を検討中。こうした改善はシニア、男性従業員にとっても作業負担軽減につながり、良い効果もたらされると考えている。

今後もサポート体制の充実と、会社全体の意識醸成を図りながら、女性従業員がより活躍できる職場へと発展させる。


**KPI（2021~2024年度）と具体的施策**

目標1：「事務系・化学系採用における女性採用比率を30%以上にする。」  
 目標2：「女性基幹職（管理職）比率を6%以上にする。」  
 目標3：「男性の育児休業取得率を30%以上にする。」

	2020年度	2024年度目標
事務系・化学系女性採用比率	21%	30%
女性管理職（基幹職）比率	4%	6%
男性の育児休業取得率	6%	30%

Gold

AsahiKASEI

 JFE スチール 株式会社

 住友化学

TOYOTA

 株式会社三菱ケミカルホールディングス

Silver

KUREHA

KOBELCO

 三洋化成  
Sanyo Chemical


 SHOWA DENKO 昭和電工


 Steel Plantech

SEKISUI

 DAICEL  
株式会社ダイセル

 タキロンシーアイ

 東海カーボン株式会社

 東ソー株式会社  
TOSOH

TOKUYAMA 

 日油

 日産化学株式会社

日本触媒 

 三井化学

START YOUR IMPOSSIBLE



~~FOR~~ with

ボールへのサインには、強い想いが込められています。

6本の腕が伸び、手をつなぎ合うスペシャルオリンピックスのロゴ。

それは、多様な才能と才能が手を取り合い、ひとつの世界をつくる姿とも言われています。

知的障がいのあるアスリートの飾り気のない笑顔にふれ、私たちは気がつきました。

これからは、誰かのために、の“For”ではなく、寄り添う“With”の心でスタートしよう。

学び合い、支え合えば、もっと自由にワクワクする未来へ行ける。



私たちは、スペシャルオリンピックスのグローバルパートナーになりました。  
それぞれの立場を超えて、共に挑戦し、共に成長し、共に歩んでいくために。

**TOYOTA**

トヨタ | スペシャルオリンピックス  
[http://www.toyota.co.jp/special\\_olympics/](http://www.toyota.co.jp/special_olympics/)



KAITEKI Value for Tomorrow




未来を描く。明日が変わる。

未来はどんな姿だろうか。持続可能な未来のためになにができるだろう。

人、社会、地球の心地よさがずっと続いていく、KAITEKIの実現をめざして、

私たちは明日を変えるソリューションをつくり続けたい。はるか先の未来を見つめながら。

[www.mitsubishichem-hd.co.jp](http://www.mitsubishichem-hd.co.jp)

 株式会社三菱ケミカルホールディングス

 MITSUBISHI CHEMICAL

 田辺三菱製薬

 LSII

 日本酸素ホールディングス





WE association 設立準備委員会

---

 化学工業日報

織研新聞社

 鉄鋼新聞  
Japan Metal Daily

 日刊自動車新聞

A&CO

---

<https://weassociation.jp>