



三井ミーハナイト・メタル株式会社は

女性活躍推進法 厚生労働大臣認定マーク

えるぼし

に認定されました！

基準①

採用の男女別の
競争倍率が同程度

基準②

女性の勤続年数が
男性の7割以上

基準③

時間外・休日労働時間の
平均が 45 時間未満

基準④

女性管理職の割合が
産業ごとの平均の 1.5 倍以上

基準⑤

多様なキャリアコースの
実績を有する



えるぼしマークの意味

アルファベットのLに由来しており、

「Lady(女性)」「Labour(働く、取り組む)」

「Lead(手本)」などの意味が込められています。

令和6年1月16日付で、女性活躍推進法に基づく企業認定として「えるぼしマーク認定」を取得いたしました。

えるぼし認定とは、女性の活躍推進に向け、職場環境整備へ積極的に取り組んでいる企業を認定する制度です。厚生労働大臣が認定をおこないます。

えるぼしマークは全部で3種類あり、評価項目の達成度合いに応じて付与される認定マークが異なります。当社は基準を全て満たし、3つ星の認定を受けました。

当社は、「女性管理職の登用」や「出産・育児と仕事の両立」等、女性が働きやすく、活躍できる職場環境づくりを目指しています。今回の認定を励みに、皆さんがより働きやすいと感じてもらえるような制度を整えていきたいと思っております。

女性活躍推進法とは？

働くことやキャリアアップを望む全ての女性が、能力や個性を發揮できる社会の実現を目指すために制定された法律です。

女性が働きやすい社会の実現に向け、2016年に施行されました。



女性が活躍

しているワーン！



女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境を行うため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

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

- (1) 会社全体に占める女性の割合が低い
- (2) 管理職候補者に占める女性の割合が極めて低い
- (3) 男性社員の育児参加が極めて低い
- (4) 計画的な年次休暇の取得

3. 目標の取組内容・実施時期

(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

目標1 新規採用において、女性の採用比率13%を目指す

【対策】

2020年4月～

採用ホームページにおいて活躍する女性社員を積極的に紹介する。

目標2 管理職候補者に占める女性の割合を増加させる

【対策】

2020年4月～

各部署の業務内容を精査し、今後の管理職ポジションを検討する。

2020年4月～

管理職登用に向けた自発的な意識改革、行動改革を促すことを目的としたセミナーに参加する。

(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

目標3 結婚、妊娠、出産、育児及び介護等の事由により、女性社員が会社を退職することなく、継続して就労することを定着させるとともに、男性社員についても育児参加等を促す

【対策】

2020年4月～

仕事と家庭の両立支援ガイドブックを作成し、育児休業制度を周知啓発する。
配偶者が出産した場合、出産休暇の取得を推進する。

2020年4月～

育児休業後の職場復帰の円滑化を図るために、休業前に説明と復帰前後に面談を実施する。

2020年4月～

妊娠中の定期健診、通院、体調不良の為休業を要する場合は失効有休を取得できるようにする。

目標4 年次有給休暇において、取得率70%を目指す

【対策】

2020年4月～

メモリアル休暇の年間予定表を作成し、計画的かつ確実に取得できることにより、仕事と家庭生活の充実を図る。

2022年度 女性の活躍に関する情報公表

公表項目	2018年度 (率/割合)	2019年度 (率/割合)	2020年度 (率/割合)	2021年度 (率/割合)	2022年度 (率/割合)
①会社全体に占める 女性労働者	12%	12%	11%	11%	11%
②採用した労働者に 占める女性の割合	14%	12%	15%	9%	4%
③管理職に占める 女性労働者の割合	3%	3.6%	3.6%	3.4%	3.4%
④女性の育児休業 取得率	0%	0%	20%	0%	25%
⑤有給休暇取得率	68%	67%	57%	65%	73%

2023/3/31 現在

公表項目	男女の賃金の差異 2022年度 (男性の賃金に対する女性の賃金割合)
全労働者	80.90%
正規労働者	75.90%
非正規労働者	71.20%