

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI)

三洋化成グループでは、すべての従業員が自分らしさを大切にしながら、安心して働きやすい企業を目指して、働き方改革や人財の多様化と、すべての人権や多様な価値観を尊重して受け入れ活躍してもらう職場環境の実現に向けた取り組み「DEI (Diversity, Equity & Inclusion)」を推進しています。DEIの推進には“自分らしさを大切に”を実現させるEquity (公平性)の観点がより重要であり、多様化するニーズと一人ひとりの発想や技術を掛け合わせて付加価値を生み出すことで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

目標と実績

施策	内容および項目	目標 (達成時期)	2023年度実績
DEI 推進全般	各種取り組み確認	『D&I AWARD2023』 最高位認定	認定
女性活躍	① 女性リーダー職比率 ② 女性管理職比率 ③ 女性取締役比率 ④ 男性育休取得率	① 15%以上 (2023年度末) ② 6%以上 (2023年度末) ③ 30%以上 (2030年度末) ④ 100% (2025年度末)	① 15.3%*1 ② 4.9%*1 ③ 22.2%*1 ④ 92.4%*2
LGBTQ	社内外に向けた啓発	『PRIDE 指標2023』 GOLD 認定	認定 (5年連続)
障がい者雇用	① 継続就業支援 ② 雇用率	① 体制構築 (2023年度末) ② 2.5% (2024年度)	① 構築済 ② 2.71%*3
外国籍	外国籍従業員採用数	毎年2名以上採用	3名

*1 2024年3月31日時点

*2 女性活躍推進法の規定に基づき算出

*3 2024年6月1日時点

DEI 推進体制

早期より女性が働きやすい環境づくりに取り組み、2014年度には女性活躍推進担当と相談窓口を設置し、女性活躍推進法のもと継続就業支援から活躍推進へと軸足を移して、さまざまな取り組みを加速させています。2018年度からは、女性に限らず、LGBTQをはじめとした社内のマイノリティ全般の活躍支援をより一層加速させるため、DEI推進専任の担当を置き、社内体制を強化しています。



プラチナくるみん



えるぼし3つ星



PRIDE 指標 GOLD

VOICE



上司をはじめ周囲の後押しもあり、1カ月の出生時育児休業を取得しました。育休中は、授乳など妻にしかできないこと以外のすべての家事・育児を行い、妻の感じている不安や悩み、仕事と育児の両立の難しさを実感しました。幸い、私の業務は普段からチームで取り組むことが多く標準化されていたことから、心配はさほどありませんでしたが、属人化業務の解消はより多くの男性の育休取得につながると感じました。私に続き同じ部署の者が1カ月の育休を取得したので、「業務の標準化→育休取得の拡大」という好循環が生まれ、多様な人財が活躍できる職場環境が実現することを期待しています。

松尾 健太郎 高機能マテリアル事業本部 樹脂営業部 グローバルマーケティンググループ