

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、安心して働ける企業グループを目指しています。多様な価値観が尊重され、すべての従業員が受け入れられていると感じる働きやすい職場環境の実現に向けて、私たちは従業員の多様なニーズに対してEquality (平等) ではなくEquity (公平性) の観点から捉えた取り組みを推進することが重要だと考えています。

目標と実績

施策	内容および項目	目標 (達成時期)	2024年度実績
DEI 推進全般	各種取り組み確認	『D&I AWARD2024』 最高位認定	2024年度認定
女性活躍	① 女性管理職比率 ② 女性取締役比率 ③ 男性育休取得率	① 6%以上 (2025年度末) ② 30%以上 (2030年度末) ③ 100% (2025年度末)	① 5.0% ^{*1} ② 25.0% ^{*1} ③ 92.5% ^{*2}
LGBTQ	社内外に向けた啓発	『PRIDE 指標2024』 GOLD 認定	2024年度認定 (6年連続)
障がい者雇用	雇用率	2.7% (2026年度)	2.41% ^{*3}
外国籍	外国籍従業員 採用数	毎年2名以上採用	3名

※1 2025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 2025年6月1日時点

女性活躍推進

▶ 育児休業取得者数 (3月31日時点)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性 (人)	40	47	55	61	37
女性 (人)	17	11	17	10	17
育児休業復職率 (%)	100	100	100	98.8	100
定着率 (%)	100	100	100	92.6	96.3

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含みます。
 育児休業復職率=復職者数÷復職予定者数×100
 定着率=前年度復職者のうち当年度3月31日時点の在籍者数÷前年度の復職者数×100

▶ 育児短時間勤務 (3月31日時点)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性 (人)	0	0	0	0	1
女性 (人)	12	4	6	7	5

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含みます。

▶ 男女の賃金の差異

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全労働者 ※1※2※3	-	-	68.8	68.9	69.6
うち正規雇用※4	-	-	73.8	72.9	72.9
うちパート・有期労働者※5	-	-	42.5	46.1	41.8

※1 労働者には当社から関係会社への出向者を含む
 ※2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出
 ※3 人事制度上、同一の職位・役割における男女間の賃金差異はなし
 ※4 職位別の男女の賃金差異の要因は以下のとおり
 ※5 定年後再雇用者、パートタイマーおよび有期の嘱託契約の従業員を含み、派遣社員を除く。定年後再雇用者のうち、定年後も管理職務を行っている者の多くが男性であり、賃金水準が高いことが賃金差異の要因となっている