

0→1 MAKE IT HAPPEN

未来が変わる。化学が変わる。
Chemistry for Sustainable World

三井化学における キャリア採用者フォロー施策について



三井化学（株）
人事部 人材開発グループ

2026年10月5日

Contents/Agenda

- ▶ 0、当社について
- ▶ 1、キャリア採用者フォローの必要性と背景
- ▶ 2、研修体系図
- ▶ 3、キャリア採用者定着・活躍支援策

企業グループ理念と4つの事業領域

連結売上
16,688億円

グループ会社
150社

従業員数
16,967名
(正規従業員)

海外売上
約50%

*数値データはすべて2026年3月時点

——— 企業グループ理念 ———

地球環境との調和の中で、
材料・物質の核心と創出を通して
高品質の製品とサービスを顧客に提供し、
もって広く社会に貢献する

———



ライフ&ヘルスケア ソリューション

メガネレンズ材料、
農薬、歯科材料、
細胞培養容器など



モビリティ ソリューション

自動車用バンパー・
インパネ材料、太陽
電池用封止シート、
シューズ素材など



ICTソリューション

半導体製造工程用
テープ、
スマートフォン用カメ
ラレンズ材料、包装用
フィルムなど



ベーシック&グリーン マテリアルズ

ナフサ原料を使用した
石化製品、基礎化学品、
ポリウレタン原料など

0、当社について

- ▶ 創業110年超を経て、多様な「人材」の集合体に。
- ▶ 3回目の大きな変革期を迎え、人材ニーズも変化。⇒ 多様な人材の包摂が必須

第1世代：食料問題への貢献（石炭化学）

1912年
三井鉱山が化学事業開始

1946年
三池合成工業

1968年
三井東圧化学

1941年
三井化学工業

1933年
東洋高压工業

1955年
三井石油化学工業

第2世代：産業の近代化（石油化学）

2001 武田薬品工業からウレタン事業買収

2001 宇部興産からPP事業買収

2007 第一三共から農薬事業買収

2008 SDC Technologiesを買収

2013 Heraeus Holdingから歯科事業買収

2014 共和工業を買収

2018 アークを買収

2022 Meiji Seikaファルマから農薬事業買収

2023 旭化成からペリクル事業買収

2025 石油化学事業の分社化方針を発表

1997年

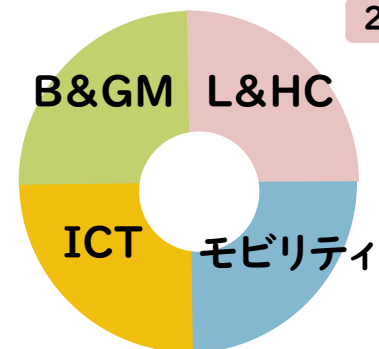


2021年以降
VISION 2030に向けた
新たな挑戦



第3世代

：グリーンケミカル実現
：グローバルスペシャリティ
カンパニーへの変革 3



1、キャリア採用者フォローの必要性と背景

- ▶ 働き方多様化（情報アクセス↑流動化↑承認欲求等↑）、生産労働人口減少する中
- ▶ 変革する基本戦略に対して、外部人材の獲得と育成、リテンションが必須

外部環境

激しい変化の時代

- ▶ 保護主義の台頭
- ▶ 世界の2極化
- ▶ カントリーリスク増大
- ▶ グローバリゼーションの変化

新たな潮流の出現

- ▶ DXの進展
- ▶ ESGと経営の密接な結びつき
- ▶ 気候変動・海洋プラ問題
- ▶ サーキュラーエコノミー

With/After COVID-19

- ▶ 非対面・非接触
- ▶ BCP対応、
サプライチェーン再構築
- ▶ グリーンリカバリー
- ▶ 働き方の多様化
- ▶ 生産労働人口減少
- ▶ 衛生環境ニーズの定着

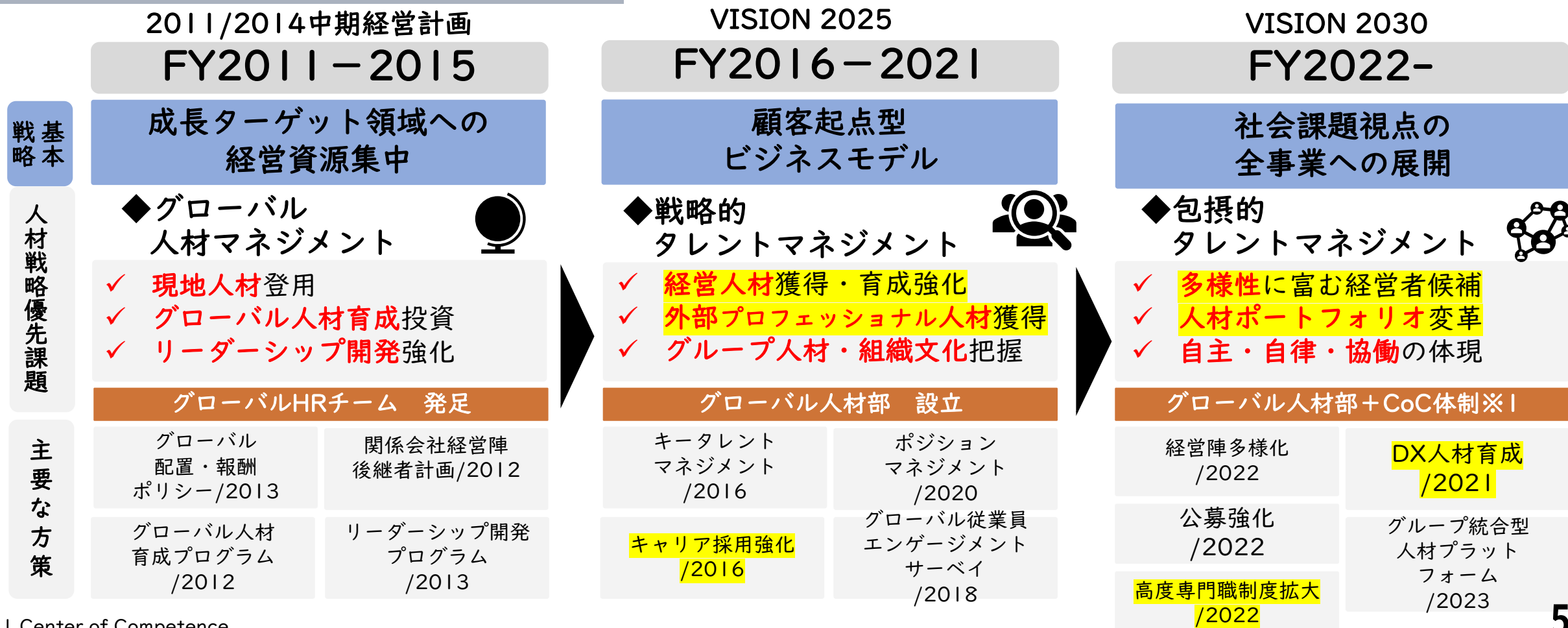
VISION2030 基本戦略



1、キャリア採用者フォローの必要性と背景

- ▶ 中長期の経営戦略と人材戦略が連動
- ▶ その中でキャリア採用数が2016年度より大幅に増加、またニーズ人材も多様化

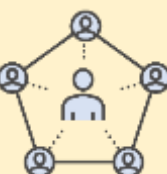
経営戦略と人材戦略の変遷



1、キャリア採用者フォローの必要性と背景

- ▶ 経営戦略に基づく人材戦略の最終的なKPIを設定、全ての人事施策が貢献
- ▶ キャリア採用者の獲得・育成・リテンションはそのうちの一つ
- ▶ 環境変化（リテンション難易度の高まり等）と相まって、キャリア採用者フォロー必要性あり

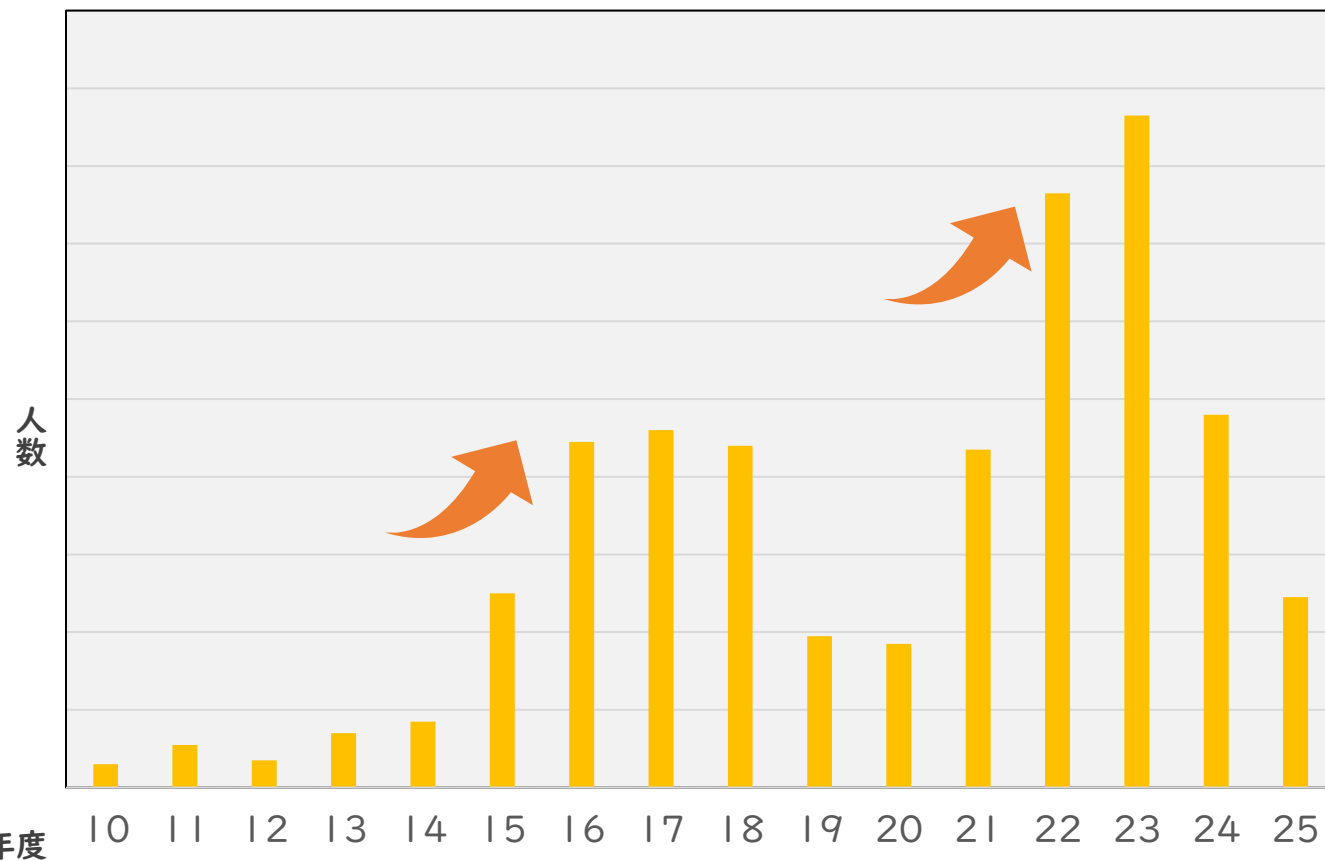
VISION2030と連動した人材戦略

2030年の ” ありたい姿 ”	人事施策	優先課題	KPI
 顧客・パートナーと協働し、社会課題に紐付く事業創出を実現する人材が、獲得・育成・リテンションできている	 バックキャスト キャリア採用・定着	多様性に富む経営者候補 ※1 の戦略的獲得・育成・リテンション ✓ “ありたい事業ポートフォリオ” に連動した人材ポートフォリオのデザイン	キータレントマネジメント ① 戦略重要ポジション 後継者準備率 250% ダイバーシティ ② 執行役員多様化人数 ※2 ≥10名 (内女性≥3名) ③ 女性管理職 比率 15%
 人材のエンゲージメントを高め、組織力に昇華させる企業文化に変革できている		✓ 「自主・自律・協働」の体現	従業員エンゲージメント向上 ④ エンゲージメントスコア 50%
 「人事ガバナンス」を整え、人的資本価値を社内外に発信できている		✓ M&A等に対応する人事ガバナンス高度化 ✓ グループ統合型人材プラットフォーム構築	(別途計画にて)

1、キャリア採用者フォローの必要性と背景

- ▶ 2016年以降にキャリア採用を強化、複数年度において新卒採用数を超える実績
- ▶ 多い年は三井化学本体の在籍人員の2%超を採用 → 戦力化が必須課題

キャリア採用者数推移

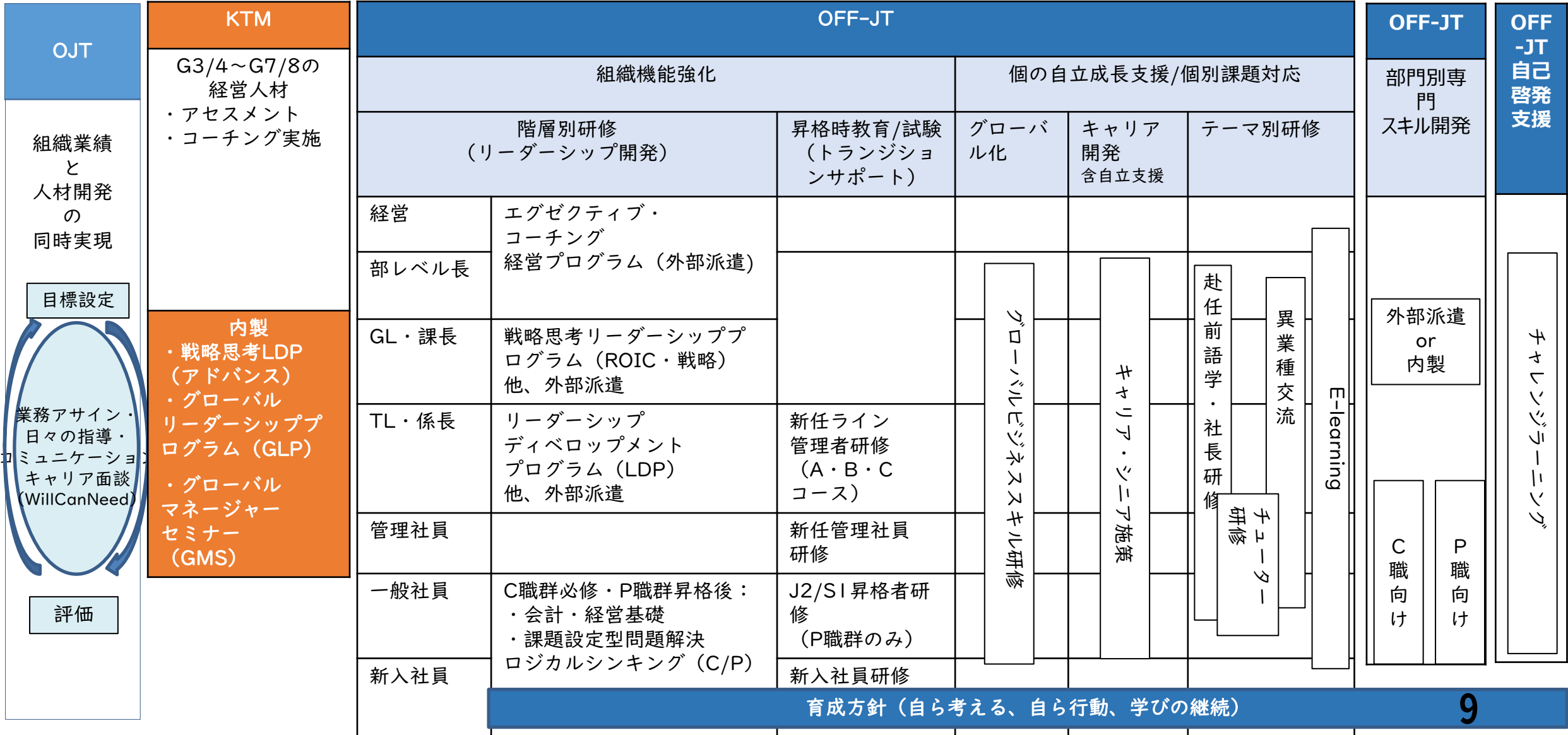


<2020年以降の重点ポイント>

- ✓ 女性採用比率Upにむけ施策強化
- ✓ 新事業企画、ESG、DX、従来の当社ビジネス領域と異なる分野等強化
- ✓ リファラル（従業員紹介）採用強化
- ✓ 高グレード・マネジメント層も採用

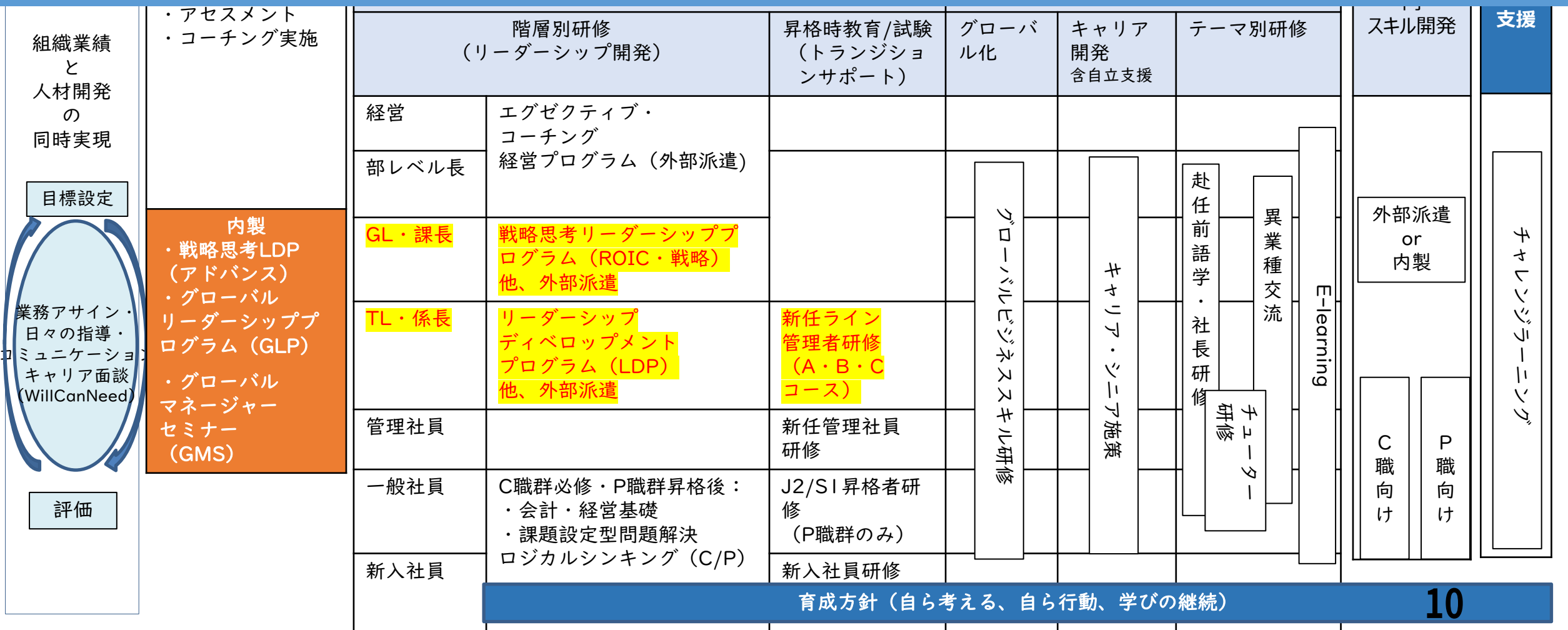
2、研修体系図

ありたい姿：自主・自律・協働（期待成果・役割/能力要件）



▶ 従来の各階層別・選抜型・職種別・任意受講型研修に加えて
組織エンゲージメントや部下のキャリア開発に大きなインパクトを持つ

「ラインマネジメント層」の開発が重要テーマ化



01 オンボーディング研修#1

入社直後①初日（対面）、②1週間後（Web）

主な内容

- ① **人事制度・就業ルールを理解**
生活していく上で必要なインプット
- ② **会社・事業・組織文化を理解**
基礎知識、用語など
- ③ **安全・コンプライアンスを習得**
化学会社として一番重要な安全を学ぶ

定着への効果

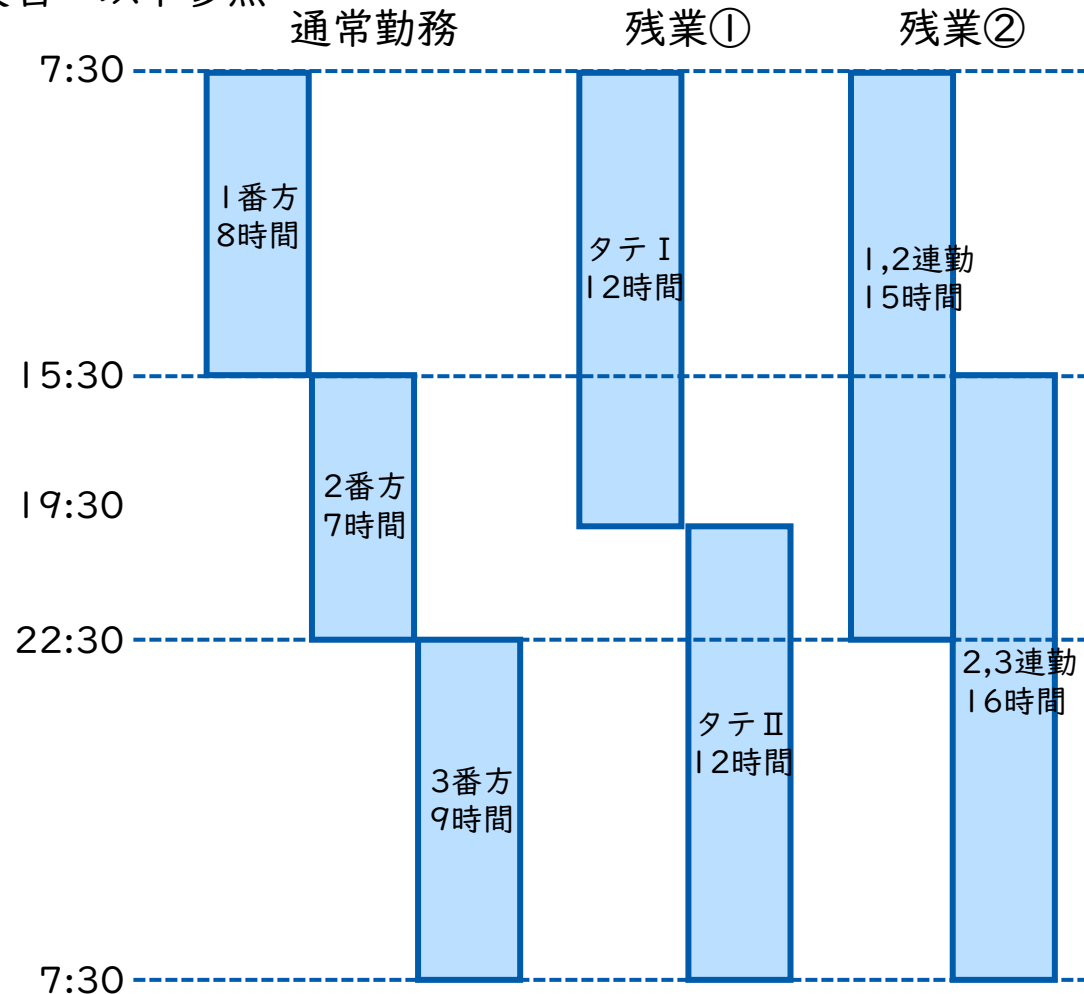
早期戦力化と職場適応を支援



01 オンボーディング研修（参考：当社工場勤務形態の紹介）

常昼（じょうちゅう）； 8：30～17：10（本社と30分の時差）

交替：以下参照



- ✓ 交替勤務は1班の人数が決まっているので年休や欠員の場合は必ず補充が必要（班人数不足でのプラント稼働は、労働安全衛生法、就業規則等の違反）
- ✓ リリースマンの補充が可能なら通常勤務通り
- ✓ リリースマンが不在/年休の場合は、残業が発生
- ✓ 残業する場合は、残業①の勤務を採用するケースがほとんどだが、②の場合もある

勤務調整は日々大変！

- ✓ コロナ、インフル等で一度に複数人が年休
- ✓ 年度末に複数人が年休消化
- ✓ 年末年始等の休みたい人が多い期間は話し合いが必要

定着への効果 当社製造現場の労働形態に対する理解促進

02 オンボーディング「対面」研修#2

3カ月～半年後 対面 2日間。



主な内容

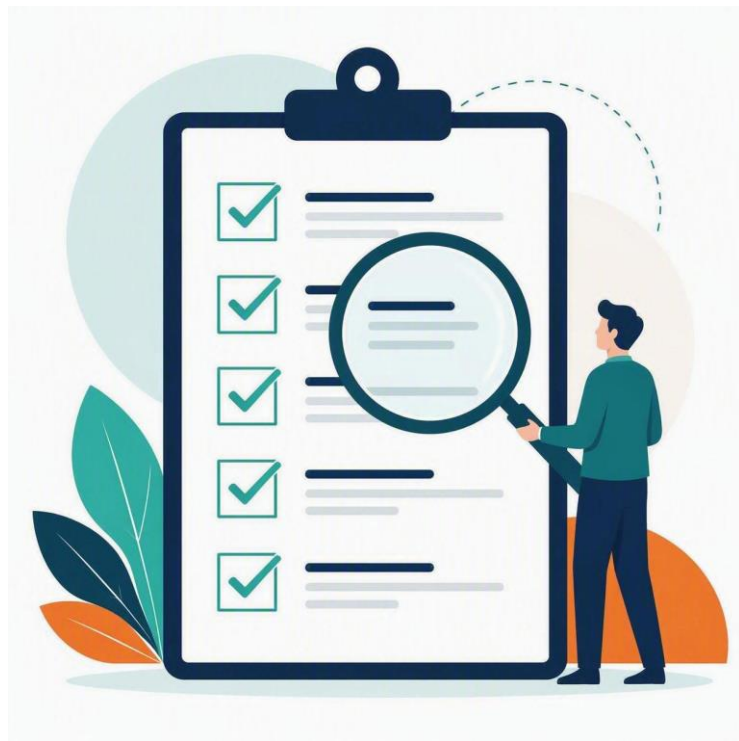
- 1 同期とのつながりを形成
グループディスカッション中心。懇親会も開催。
- 2 会社理解と共通言語を深める
理解と共感・共有
- 3 相談できる仲間・接点をつくる
懇親会には1年前入社のカリヤ採用者も参加。

定着への効果

所属感と安心感を高める

03 初任期間観察票

① 3ヶ月後（中間確認）、②半年後（初任期間終了）



主な内容

- ① 入社後の立ち上がり状況を確認
状況を言語化、認識を強める
- ② 不具合・課題を職場と人事で共有
課題の早期発掘
- ③ 必要なフォローへ早期に接続
クイックアクション、上司が変わる際にも引継ぎ

定着への効果 不調やミスマッチの兆候を早期把握

04 ネットワーク・共創イベント

25年度新規開催



主な内容

- 1 同期・世代を超えた人脈を形成
キャリア入社者ならではのネットワーク形成
- 2 部門横断の対話で視野を広げる
キャリア入社後4～6年経過者を集めて開催
- 3 新たな連携・挑戦の種を発見
実務に活かす新しいビジネスの種などを議論

定着への効果 キャリア展望を拡大、悩みも共有

05 チューター研修

年4回開催（同一内容）



主な内容

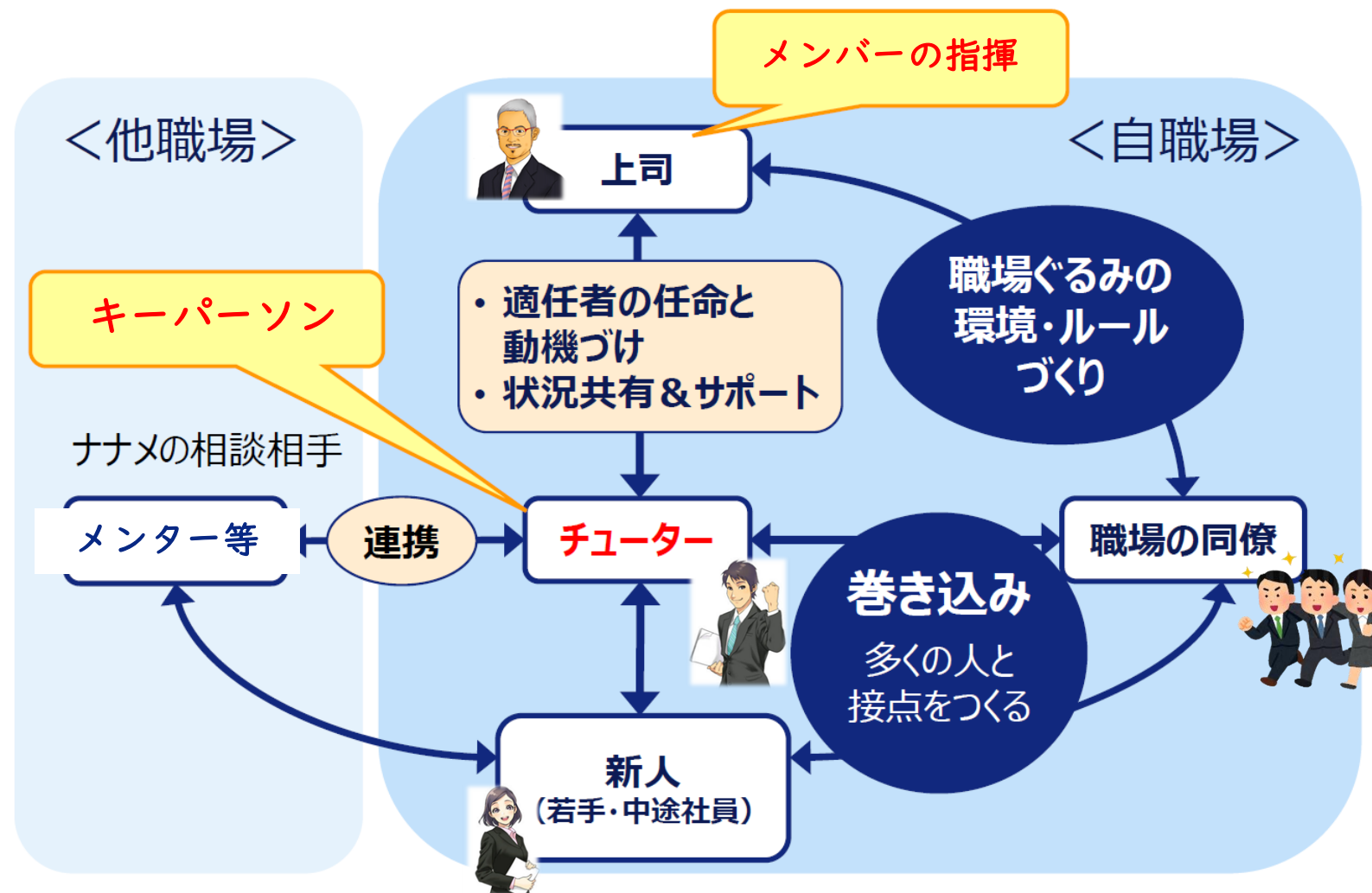
- 1 受入担当者の役割を理解**
マインドセットインプット、動機づけ
- 2 育成・対話スキルを向上**
傾聴、簡単なコーチングスキルなど
- 3 上司や周囲を巻き込む方法を学ぶ**
チューターだけ任せにせず、職場として取り組む

定着への効果

職場ぐるみで成長と定着を支援

3、キャリア採用者定着・活躍支援策

05 チューター研修（参考）



06 HRBPによる日常サポート



主な内容

- 1 採用から配属・定着まで伴走
採用面接から関わる体制を構築
- 2 本人・上司・人事をつなぐ
必要に応じて面談設定
- 3 課題に応じて相談・支援へ接続
小さな異変も見逃さない

定着への効果 職場だけで抱え込まない体制を構築

HRBP：HRビジネスパートナー

経営と現場をつなぎ、組織・人材課題の解決と事業成長を支援する役割。

07 ChotChatなどの対話施策（他部署メンター、手上げ制）



主な内容

- 1 気軽に話せる対話機会を提供
直属上司には言えないことも
- 2 普段接点のない人との交流を促進
新しい視点や相談先を得る
- 3 キャリアに関するアドバイスも
見えにくかったキャリア展望をクリアーに

■Chot Chat とは？

事業所・職種を問わず、メンタリング（定期的な対話）を希望する社員（＝メンティー）とメンター社員をマッチングする制度。利害関係のないナナメの関係だからこそ、日々の会話＝ちょっとチャット＝Chot Chatすることでメンティーが抱えるライフ・キャリアのモヤモヤや業務課題の解決、成長をサポートする”新しい”社内コミュニケーションの場です。

定着への効果 所属感と自律的キャリア形成を後押し

3、キャリア採用者定着・活躍支援策

08 産業医による定期フォロー



主な内容

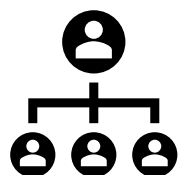
- 1 キャリア採用者は入社1年後まで必須で産業医面談
以降は任意で継続
- 2 上司・人事とも異なる立場からの支援
言いにくいことも
- 3 医学的知見からの助言
人事とも必要に応じて連携

定着への効果 複数視点でフォロー→安心感増、課題発見

- ▶ キャリア採用者の定着のキーは「キャリア実現」「成長実感」←育成はそのための支援
- ▶ ご紹介する各種フォロー施策も上記を念頭に進めることが肝要(≠単なる情報インプット)
- 人事施策だけではなく、日常の直属上司のマネジメントもキー

退職要因の分析

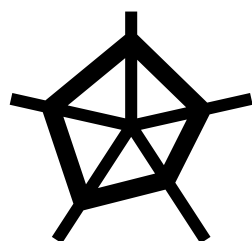
■ 組織風土・特性解析



■ 退職インタビュー分析



■ 入社時適性検査



✓ エンゲージメント

✓ キャリア形成

✓ 成長実感

✓ 自律性高

✓ コミュニカ高

実現

ライン
マネジメント

人事施策

.....

予防

活躍を期待する
人材の離職リスク



Challenge

Diversity

One Team