

人材 (DE&I、育成・成長、健康)

企業の競争力の大きな源泉は「人」であり、人材の確保・育成は当社の将来の価値創造に向けた重要課題です。住友化学は最重要の経営資源と考えている人材の確保と育成を長期的な視点で推進するとともに、エンゲージメントの強化を通じて、当社グループの持続的成長を実現します。

基本理念

100年余の歴史を有する当社は、これまで一貫して「人こそ最重要の経営資源」という考えを堅持し、「人材確保」「公平な処遇」「育成・成長」の3要素を変わらぬ人事理念として継続しています。この人事理念のもと、当社は、2022-2024年度中期経営計画の基本方針に「持続的成長を支える人材の確保と育成・活用」を掲げ、人材戦略を展開しています。



人事制度

住友化学の人事制度では、各人の役割や責任の大きさ、および達成した成果に、その過程で発揮した能力や行動をあわせて評価することとしています。本制度によって、意欲と能力がある社員は早期に上位の役割にチャレンジすることが可能となり、社員の「成長したい」という自発的な意欲の醸成を図っています。

→ 人材マネジメント(サステナビリティレポート)

TOPICS

① 従業員の主体的なキャリア構築サポート / 社内兼業

社員自らの意思で他職場の業務に従事することができる「社内兼業」の取り組みを行っています。これは、総合化学メーカーとしての特徴を活かし、様々な職種や事業部門の業務を経験することができる制度です。社員の知識習得・視野拡大に加えて、適性の把握により最適な人材配置にも資するものとして、積極的に推進しています。



アニマルニュートリション事業部マーケティング部 所属
兼業先：健康・農業関連事業業務室(R&D)

社内兼業実施者のコメント

脱炭素を実現する上で重要なツールであるカーボンクレジットを活用した製品の高付加価値化および商業化について世界情勢やビジネス動向の観点から戦略構築をサポートする業務を通じ、環境ビジネスの知見を深めることができました。また複雑化するビジネス展望を理解する上で金融システムのリスクの観点を取り入れることの重要性を学びました。

② 研究開発力の向上 / 住友化学アカデミー

当社事業に関連した技術的な課題について、組織の枠組みを越えて議論し、解決に向けた新たな視点や知識、発想を得る場であるとともに、イノベーションの土壌醸成を目的とした全社横断ゼミです。スペシャリストである主幹およびフェローが、座長・副座長を務め、2023年度は当社の技術領域を包含する五つのテーマ「ファインケミカル」、「マテリアル」、「ライフサイエンス」、「プロセスエンジニアリング」、「プロセスシステム」に関するワークショップを開催しました。約9カ月にわたり、多様かつ高度な「専門知」を共有・融合することで、当社事業の発展・創出につながる有用なアイデアを生み出すことに焦点を当てて活動しました。



人材の育成・成長

従業員が必要な時に必要な知識・スキルのアップデートを行えるよう「SUMIKA ラーニング・スクエア」と称して、学びのプラットフォームを整備し、自律的・自発的な「学び」を支援しています。また、階層別のマネジメント強化プログラムや、グローバルビジネス展開に対応した語学力向上など、ポジションや役割に応じた研修体系を整えています。

KPI

教育関連投資額(単体)	教育関連時間(単体)	育成・成長KPI
2023年度 約 35 万円/年・人	2023年度 約 139 時間/年・人 (所定労働時間の8%)	育成・成長KPI ・2024年度までに全社員における自己応募型研修プログラム [※] の受講率50%以上(単体) 2023年度 39.4%

※ 2022年度開設のSUMIKA ラーニング・スクエアおよび自己啓発講座

DE&I

住友化学グループでは、「DE&I推進に関するグループ基本原則」を定め、その方針のもと、国内外約100社が各国・各社の状況に応じてKPIを設定し、グループ全体でDE&Iの取り組みを推進しています。総合化学会社ならではの多様性に富んだ「知と経験」を互いに受け入れ活かし合い、社員一人ひとりがその適性・能力を発揮し、グループ全体で成長していくことを目指していきます。

KPI

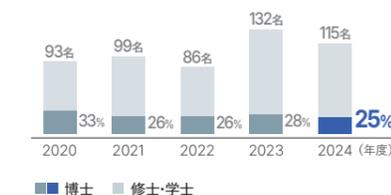
管理社員(課長職相当)登用者における女性比率	子が出生した男性社員の育児休業等 [※] の当年度中取得率90%以上
2023~2027年度中の5年間平均で15%以上	※ 当社独自の育児関連諸休暇を含む
23年度実績 29.0%	23年度実績 97.3%

TOPICS

多様な人材の確保 / 博士人材の積極採用

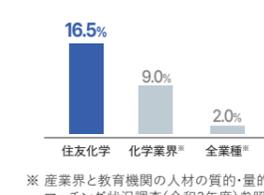
当社は、多様な製品群を展開し、「社会課題をイノベティブな技術で解決する企業」を目指す姿として掲げています。この実現には、異分野にも果敢に挑戦し、分野横断的な研究開発を進められる人材が欠かせません。当社では、特定の専門分野にこだわらず、幅広い知識やスキルを持つ人材を積極的に採用するとともに、高度な専門性を持つ博士号取得者の採用にも力を入れております。

技術系クリエイティブスタッフ
新卒採用における博士比率



研究開発部門における博士比率
(2024年3月実績)

※ 2021年度調査データ



健康

社員が心身ともに健康な生活を送り豊かな人生を実現できるよう、社員の健康課題の解決・改善に向けた様々な支援施策を推進しています。運動習慣の定着を目的とした提携スポーツジムの拡充、睡眠改善のためのプログラム、禁煙を目指す社員へのサポートなど、「食事」「運動」「睡眠」「禁煙」「こころ」の5分野で、具体的なアクションアイテムに取り組んでいます。

KPI

『健康経営優良法人(ホワイト500)』の継続認定
当社は、経済産業省が創設した制度である「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を7年連続で受けています



TOPICS

グローバルな事業展開を支える / 海外駐在員への健康サポート

海外駐在員が心身ともに健康に過ごせるよう、赴任中の医療に関する事前ガイダンスや、現地で医療が必要になった際の健康診断個人票等の作成、赴任中の健診結果に対するフォロー、Web面談など、きめ細やかなサポートを行っています。また、統括産業医が海外医療巡回を行い、駐在員との面談のほか、現地の生活や環境の視察も行うことで、海外においても適切な健康管理の実現を目指しています。さらに、駐在員本人だけでなく帯同家族の健康も支援しています。

