

人材マネジメント

基本的な考え方

人材は最重要の経営資源であり、高い意欲と能力を持つ人材を確保することは事業運営の礎です。加えて、ビジネス環境がより複雑かつ高度なものとなる中、多様な知識・技能を持つ人材を確保し、その能力を最大限に発揮しうよう育成することが、極めて重要となっています。

こうした背景から、中期経営計画(2022～2024年度)では、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、持続的成長を実現していくことを基本方針の一つとして掲げています。

この方針のもと、採用力をさらに強化するとともに、「育成と成長」を基本理念とする現行の人事制度の着実な運用と研修を推進しています。また、多様な人材が健康でいきいきと働くことができる環境づくりを進めています。

人事制度諸施策

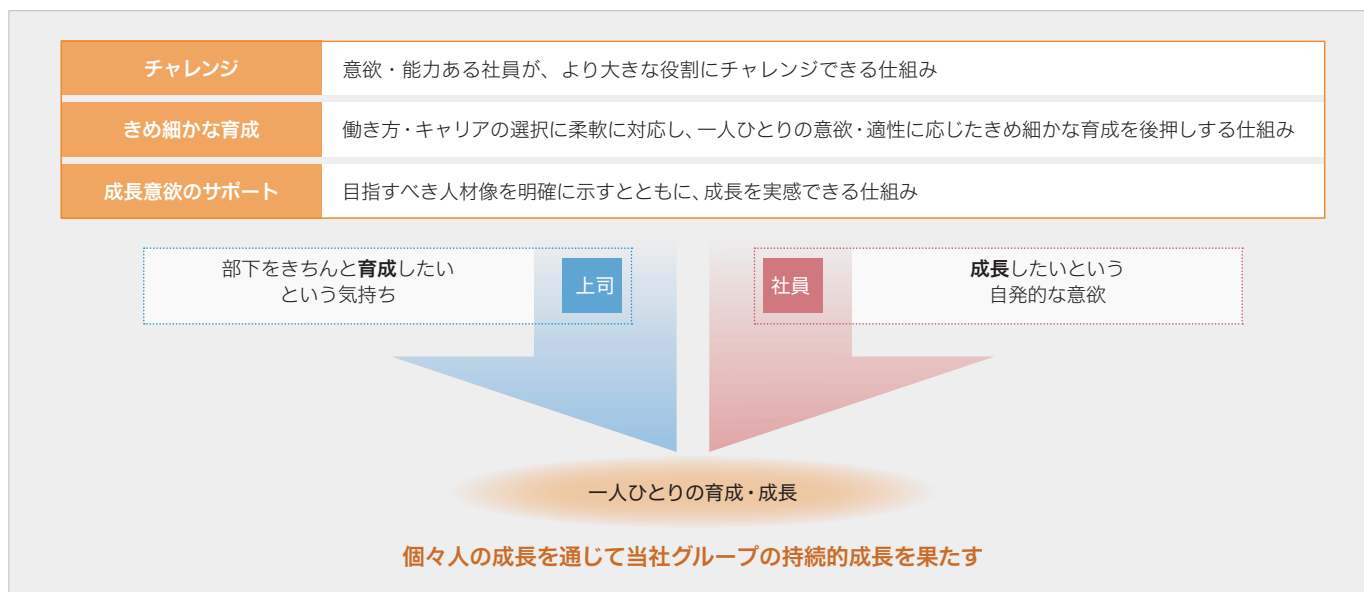
住友化学では、各人の役割や責任の大きさおよび達成した成果と、その過程で発揮した能力や行動をあわせて処遇する人事制度としています。本制度によって、意欲と能力がある社員は早期に上位の役割にチャレンジすることが可能となり、社員の「成長したい」という自発的な意欲の醸成を図っています。

毎年の成績評価においては、各人が期待される役割・成果をどの程度果たしたのかという点だけではなく、求められている知識・スキルと能力の発揮レベルといった点も評価しており、短期的な成果に偏ることなく、一人ひとりの育成や成長に資する制度としています。

また、上司は部下全員と面談を実施し、成績評価結果の通知や年度の取り組み項目を認識合わせするとともに、行動面で良かった点や改善すべき点をフィードバックすることとしています。加えて、今後の各人への期待やキャリアプランなどについても話し合う場としており、社員の能力・意欲の向上に努めています。

なお、このような人事制度は海外グループ会社のマネージャー層に対しても適用しており、グローバルレベルでの人材育成や、活躍機会の提供を推進しています。

■ 人事制度の理念・狙い



人事制度の特徴

①キャリア・ディベロップメント・フィールド(CDF)

キャリアに対する考え方が多様化している現在、社員一人ひとりの育成・成長を促すためには、各人が目指すキャリアの方向性(キャリアイメージ)に基づき、能力や適性を踏まえながら中長期的な視点で配置・育成を推進することが重要です。こうした考え方から「キャリア・ディベロップメント・フィールド(CDF・各人のキャリア区分)」を人事制度に組み込み、キャリアの方向性を踏まえた計画的な配置・育成を推進するとともに、社員自身も主体的に自身のキャリアについて考えることを後押ししています。

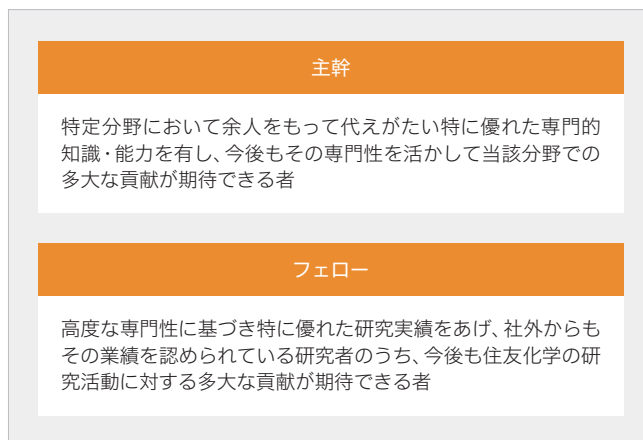
■ CDF

Xフィールド	特定の役割を担いつつ、中長期的に住友化学の事業の維持や発展を支える業務に従事するキャリア
Yフィールド	一定範囲の役割において、プロフェッショナルとして事業の発展に貢献する業務に従事するキャリア
Zフィールド	新規技術の開発や事業の高度化・複雑化などに対応する各種業務に従事するキャリア

②スペシャリストに対するキャリア

課長・部長といったライン職階を昇進していくことを主に想定した従来型のキャリアだけでなく、複雑かつ高度な知識が求められる業務や研究開発などの分野では、高い専門性を有する人材が、一層能力を発揮し成果をあげることができるよう、スペシャリストを適正に処遇する仕組みを導入しています。

■ スペシャリストのためのキャリア



社内兼業

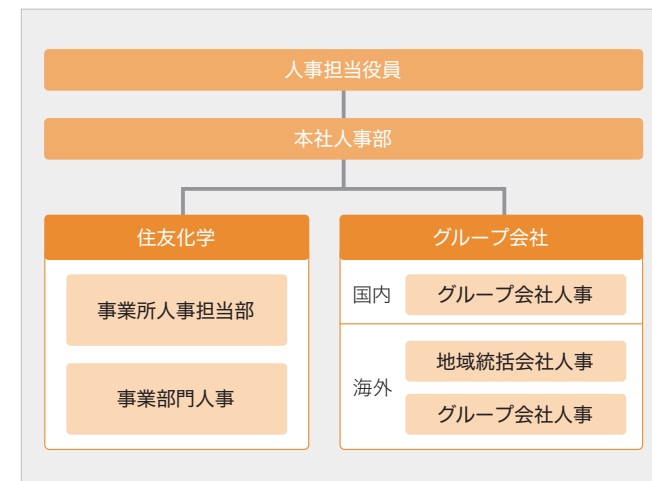
社員の主体的なキャリア構築をサポートする仕組みとして、社員自らの意思で他職場の業務に従事することができる「社内兼業」の取り組みを行っています。

総合化学メーカーとしての特徴を活かして、さまざま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、2023年度から導入しました。

マネジメント体制

人事担当役員のもと、本社人事部と事業所人事担当部、事業部門人事、地域統括会社人事、さらには国内外グループ会社人事などと密に連携を取りながら、各種施策を推進・展開しています。また、育成ローテーションについては、上記の人事部門に加え、研究・生産・工務など他のコーポレート機能をもつ部門とも情報共有を行いながら、各人ごとの具体的な育成計画に基づいてローテーションを実施しています。

■ 人材マネジメント体制



すみか「こうします」宣言

住友化学従業員が住友化学で働くことに意義と誇りを感じ、心身共に健康で充実した人生を送ることができるよう、大切にしたい価値や考え方を「すみか『こうします』宣言」として宣言しています。第1弾から第5弾までのシリーズごとにアクションアイテムを5つずつ設定し、それぞれの施策を推進しています。また、「すみか『こうします』宣言」推進労使委員会を設置し、取り組みの進捗状況や方向性について労使で情報共有・意見交換を行っています。

1 ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活を調和させ、
充実感のある人生を目指します

- ① STOP!長時間労働
- ② WLB制度の十分な活用・利用しやすい雰囲気づくり
- ③ 有給休暇80%取得、フレックスタイム制の効果的活用
- ④ 休日・深夜労働を前提とした業務指示・遂行の禁止
- ⑤ 職場での協力体制

労使共同で宣言

▶ P6

2 全員活躍 (DE&I)

互いの多様性を尊重し活かし合い、
ひとり残らずみんなの活躍を目指します

- ⑥ 性別に関係なく全員がいきいき活躍!
- ⑦ なくします! 無自覚の思い込み・決めつけ
- ⑧ 目指せ!人材ハイブリッド集団
- ⑨ 障がいのある人の活躍推進
- ⑩ NO!ハラスメント

労使共同で宣言

▶ P9

3 育成と成長

育成と成長で
従業員も会社も共に発展!

- ⑪ みんなの成長に投資します
- ⑫ 「学びたい」を応援します
- ⑬ 毎日勉強、日々成長
- ⑭ マネジメント力向上をはかります!
- ⑮ チャレンジさせます。やってみせます。

労使共同で宣言

▶ P13

4 健康社員

健康なくして
仕事・生活の充実なし!

- ⑯ 食を見直し脱メタボ
- ⑰ ちょっと運動・ずっと健康!
- ⑱ ハイパフォーマンスは眠りから
- ⑲ タバコ…百害あって一利なし
- ⑳ “こころ”のケアも忘れずに

会社・健保共同で宣言

▶ P17



大切にしたいこと、
宣言します。

5 仕事の進め方

一人ひとりが合理的・効率的・創造的に
仕事を進めることで、社員の実力の向上と
会社の成長につなげます

- ㉑ 仕事の目的や方法を常に見直します
- ㉒ デジタルの活用を当たり前のことにします
- ㉓ 過剰品質を排除し、ムダのない仕事を
- ㉔ 「会議」の付加価値を最大限に高めます
- ㉕ 顧客ファースト!

会社が宣言

アクションアイテム

〈第1弾：ワーク・ライフ・バランス〉

ワーク・ライフ・バランスを通じて、社員一人ひとりのやりがい働きがいのさらなる向上、働きやすい職場環境の整備を進めています。

① STOP! 長時間労働

長時間労働(時間外勤務+休日勤務が平均45時間超/月)は、原則、なくすことを目指します。

② WLB制度の十分な活用・利用しやすい雰囲気づくり

育児・介護、病気療養などとの両立のための制度を十分に活用するとともに、利用しやすい雰囲気づくりに努めていきます。

③ 有給休暇80%取得、フレックスタイム制の効果的活用

有給休暇「80%取得」を目指します。
あわせて、昼勤勤務ではフレックスタイム制(コアなし)を効果的に活用します。

④ 休日・深夜労働を前提とした業務指示・遂行の禁止

休日に応答を求めるメールなど、休日出勤や深夜残業を前提とした業務指示・業務遂行は原則いたしません。

⑤ 職場での協体制

上司は部課員の負荷が偏らないようマネジメントします。
職場メンバーは、密なコミュニケーションのもと協力・サポートを惜しまず業務遂行します。

〈第2弾：全員活躍 (DE&I)〉

互いの多様性を尊重し活かし合い、一人残らず全ての従業員の活躍を目指しています。

⑥ 性別に関係なく全員がいきいき活躍!

性別、年齢に関係なく能力向上を図り、誰もがいきいきと活躍できる職場にします。

関連KPI

課長相当職登用者における女性比率を2027年度までの5年間平均で15%以上とする

⑦ なくします! 無自覚の思い込み・決めつけ

「男性/女性だから」のような無自覚の思い込み(アンコンシャス・バイアス*)や、固定的な役割分担意識をなくします。

関連KPI

男性従業員の当年度中育児休業もしくは育児関連休暇取得率を90%以上とする

⑧ 目指せ! 人材ハイブリッド集団

多様な人材が持つ異なる能力や発想を柔軟に受け入れ活かし、職場の活性化と組織の成長につなげます。

⑨ 障がいのある人の活躍推進

障がいのある人が活躍できる環境を、当社・住化パートナーズ一体となって提供します。職場は共に働く仲間としてサポートします。

⑩ NO! ハラスメント

パワハラやセクハラ、マタハラ、パタハラ、SOGIハラ*2をはじめとするあらゆるハラスメントは決して許さず、なくします。

※1 アンコンシャス・バイアス: 無意識・無自覚な思い込み、偏見のこと

※2 SOGIハラ: Sexual Orientation (性的指向) および Gender Identity (性自認) に関するハラスメント

〈第3弾：育成・成長〉

育成・成長を通じて、従業員も会社も共に発展できるよう進めています。

⑪ みんなの成長に投資します

人的資本である大切な従業員の成長のために、教育への投資30万円/年・人*を継続します。

※ 直接費用、OFF-JT機会費用、OJT機会費用

⑫ 「学びたい」を応援します

入社年次や年齢等にかかわらず、自らが学び成長できるよう「学びのプラットフォーム」を提供します。

関連KPI

2024年度までに全社員の50%以上が自己応募型研修プログラムを受講する

⑬ 毎日勉強、日々成長

プロフェッショナルとなるべく、働く時間の10%を研修や仕事の勉強に使うことを目指します。

⑭ マネジメント力向上をはかります!

管理社員も日々学び、マネジメント力の向上をはかります。

目標①: マネジメント力強化研修800名以上/年

目標②: 社員意識調査の以下設問について肯定層を80%以上とする

- ・上司は職場の目標達成のための課題を明確にしている
- ・上司は部下の能力向上のために積極的な指導・助言をしている

⑮ チャレンジさせます。やってみせます。

成長を期待して部下にワンランク上の仕事にチャレンジさせます。部下は心意気を持って新たな仕事もやってみせます。

〈第4弾：従業員の健康〉

「健康なくして仕事・生活の充実なし！」というスローガンを掲げ、「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プランに取り組んでいます。

⑯ 食を見直し脱メタボ

生活習慣病の予防に向け、全員適正BMI(18.5-24.9)の範囲内にします。

- 特定保健指導の100%受診・徹底指導でメタボ卒業
- 社員食堂で栄養バランスメニュー導入

⑰ ちょっと運動・ずっと健康！

すきま時間を活用して、毎日コツコツ運動します。

- 歩行習慣の定着(毎日1万歩)
- 運動・トレーニング環境の充実
- 昼食後はみんなで体操

⑱ ハイパフォーマンスは眠りから

明日への活力のために、眠りの質を高めます。

- 睡眠改善「すべし・べからず」の徹底
- 睡眠で休養が十分取れている者の割合増加

⑲ タバコ…百害あって一利なし

自分自身と周りの人のために禁煙をします。

- 勤務時間中と当社敷地内は原則「禁煙」(出張中も含む)
- 「禁煙サポートプログラム」への参加

⑳ “こころ”のケアも忘れずに

職場コミュニケーションの充実と、自分に合ったストレス解消を。

- 上司・部下とも1日1回は直接コミュニケーション
- 毎日10分はマインドfulness

〈第5弾：生産性向上への取り組み〉

デジタルツールの活用や常に仕事の進め方を見直すことにより、生産性を向上させ、合理的・効率的・創造的に仕事を進めることを推進しています。

㉑ 仕事の目的や方法を常に見直します

今後真に求められる仕事・時代に合ったやり方を常に考えます。

目標①：現在の仕事の10%を削減

目標②：社員意識調査の以下設問について、肯定層を80%以上とする
職場では、職位・年齢・性別などを気にせず、仕事上言いたいことを何でも言える

㉒ デジタルの活用を当たり前のごとにします

トップから従業員まで全員が、デジタルを活用し、これまで以上の価値の創出、業務の見直しに努めます！

目標①：デジタル基礎教育の全員受講

目標②：各職場において、社内で導入済みのデジタルツールを活用し、業務効率化をさらに推進

目標③：ChatSCC(当社版ChatGPT)の利用促進(継続的に30%以上の社員が活用)

㉓ 過剰品質を排除し、ムダのない仕事を

余計な付度は不要。遠慮せずに相手の意向・真意を確認し、方向違いや過剰品質を排除します。

- 上司は「なにを/なぜ/いつまでに」を明確に指示。部下は確認
- 3割できたら一旦報告

㉔ 「会議」の付加価値を最大限に高めます

会議は議論と意思決定の場とします。

- 会議の回数、人数、時間いずれも2019年度比1/2を目標に

㉕ 顧客ファースト！

顧客とのコミュニケーションや社会のニーズ把握に割く時間の50%アップを目指します。

㉑～㉔の取り組みで、社内向けの時間と労力を最大限スリム化します。

従業員とのコミュニケーション

住友化学と住友化学労働組合(以下、労働組合)は、相互理解と信頼に基づく労使関係のもと、お互いに力を合わせて諸課題の解決に取り組んでいます。

労働協約では、組合員の人事、勤務、給与、災害補償、福利厚生施設、安全衛生、労使協議会、団体交渉などについて締結しています。この労働協約に基づき、労使代表の意見交換の場として「中央労使協議会」を年2回、また、各事業所において「事業場労使協議会」を年2回開催しています。また、組合員の安全と健康の確保・向上のため各事業所において「安全衛生委員会」を設置しています。

なお、当社と同労働組合は、ユニオンショップ協定を締結しており、当社における一般社員の同労働組合加入率は100%となっています。また、当社全従業員に占める組合員の割合は69.2%です。

ワーク・ライフ・バランス推進

基本的な考え方

ワーク・ライフ・バランスを推進し、社員一人ひとりのやりがい、働きがいのさらなる向上を目指します。また、フレックスタイム制の導入や在宅勤務の活用、事業所内保育所の設置などにより、働きやすい職場環境の整備を推進しています。

マネジメント体制

住友化学では、2010年からワーク・ライフ・バランスおよびDE&I(ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン)の推進について、労使委員会を設置し、その推進のための情報共有、意見交換とともに、労使それぞれの取り組みに関する進捗状況の共有を行ってきました。

2020年からは、「すみか『こうします』宣言」推進労使委員会に本機能を引き継ぎ、より発展的に取り組んでいます。

目標・実績／取り組み事例

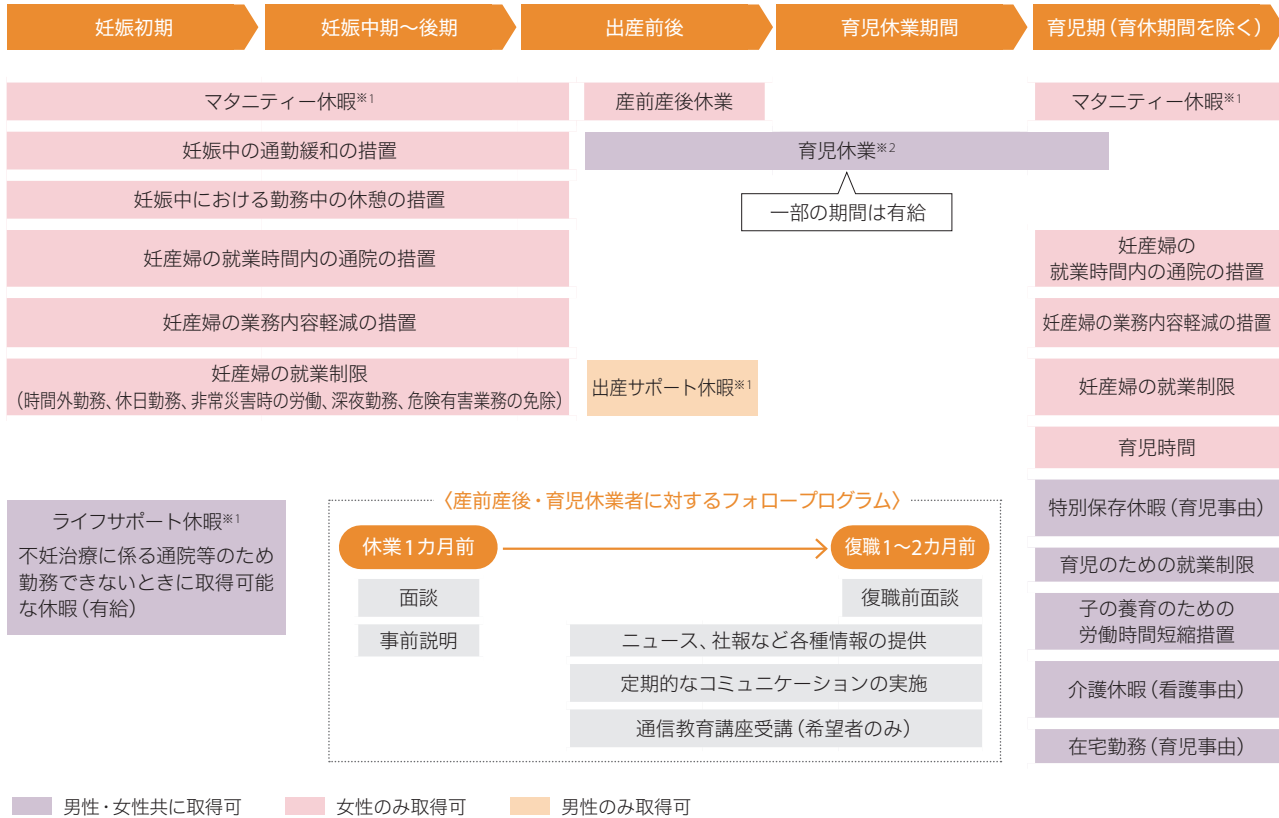
ワーク・ライフ・バランス促進のため、①長時間労働の是正、②年次有給休暇の取得促進、③柔軟な働き方の促進についてKPIを設定し、その目標を達成するための各種取り組みを実施しています。

ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み

	KPI	取り組み内容
① 長時間労働の是正	2020年度以降、長時間労働(時間外勤務+休日勤務が平均45時間超/月)は原則なくすことを目指す	<p>ア. デジタルツールの活用による生産性向上の実現 デジタル基盤・ツールの活用による生産性向上や、RPAの積極活用による業務自動化・効率化、デジタルツールの効果的な活用のための研修の実施 など</p> <p>イ. ワーク・ライフ・バランスの推進による生産性向上の実現 労使代表者による労使委員会の定期開催、各職場での生産性向上のための各種取り組みの実施、ワーク・ライフ・バランス推進のための講演会の開催 など</p> <p>ウ. 「すみか『こうします』宣言」の取り組み推進 当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、ワーク・ライフ・バランスに関する内容を宣言。また、とりわけ長時間労働の削減については、アクションアイテムとして位置づけて推進</p> <p>エ. 適切な労働時間管理および健康管理 <ul style="list-style-type: none"> 2017年4月から時間外勤務の上限時間を短縮(上限:月間80時間、年間720時間) 労働安全衛生法が定める長時間労働者への産業医面談について、以前より、法を上回る独自の基準(単月あたり70時間以上、または、3カ月合計で150時間以上)で運用 従来の自己申告の就業報告から、2018年3月からは自身のPCログオン・ログオフ時刻をPC画面に表示させることにより、適正な就業管理体制を整備 </p>
② 年次有給休暇の取得促進	2020年度以降、有給休暇の取得率年間平均80%を実現する	<p>ア. 複数年度分の年間休日表の設定 毎年、複数年度分の年間休日表を設定することで、先々の計画を立てやすくし、有給休暇の取得促進につなげる</p> <p>イ. 有給休暇の取得推奨 <ul style="list-style-type: none"> ゴールデンウィーク等の期間における積極的な有給休暇取得 9~11月頃の土日・祝日の前後等における有給休暇取得による4連休の創出 上司が積極的に有給休暇を取得するよう推奨 </p> <p>ウ. 有給休暇の計画的付与の継続実施 毎年5日間の有給休暇の計画的付与を行う</p> <p>エ. 「すみか『こうします』宣言」の取り組み推進 当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、ワーク・ライフ・バランスに関する内容を宣言。また、とりわけ有給休暇の取得率80%達成については、アクションアイテムとして位置づけて推進</p>
③ 柔軟な働き方の促進	子が出生した男性社員について、育児休業もしくは育児関連諸休暇の当年度中*取得率を90%以上とする	<p>ア. 制度内容の周知・PR 育児・介護等のライフイベント等、個別の事情・状況に柔軟に対応できる当社の諸制度に関し、継続的に周知・PRを実施。また、子が出生した男性社員に対し、育児休業取得を推奨</p> <p>イ. 柔軟な働き方を実現するための環境整備 上記の「①長時間労働の是正」の行動計画に記載した項目を推進することで職場・各人の生産性をさらに向上させ、柔軟な働き方を実現しやすい職場環境を整備</p> <p>ウ. 「すみか『こうします』宣言」の取り組み推進 当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、ワーク・ライフ・バランスやDE&Iに関する内容を宣言。ワーク・ライフ・バランス制度の十分な活用・利用しやすい雰囲気づくりやフレックスタイム制の効果的活用、職場での協体制づくり、アンコンシャス・バイアス(男女の固定的役割意識も含む)の排除等について、アクションアイテムとして位置づけて推進</p>

* 子の出生が1~3月の場合については、翌年度末取得分までを対象として算出

■ ワーク・ライフ・バランスのための諸制度・諸施策、妊娠・出産・育児の際に利用できる制度・措置



※1 当社独自の休暇

※2 法定の出生時育児休業および育児休業を包含する当社独自の制度

■ ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度の実績(住友化学)

(人)

制度・施策名		2021年度	2022年度	2023年度	
育児・介護支援	育児休業	合計	524	480	498
		男性	427	411	423
		女性	97	69	75
	介護休業	1	2	4	
	介護休暇	156	184	269	
	出産サポート休暇	174	179	186	
	マタニティー休暇	44	34	36	
	特別保存休暇※1	179	175	189	
	短時間勤務制度	179	173	188	
	在宅勤務制度※2	131	224	241	
キャリアリカバー制度※3	4	9	0		
事業所内保育所※4	125(88)	121(83)	105(73)		
共済会育児支援金※5	116	120	96		
その他	配偶者の海外転勤に同行する社員の特別休職※6	1	3	4	
	社員意識調査※7	—	実施	—	
	特別保存休暇(育児事由)				
育児のための就業制限					
子の養育のための労働時間短縮措置					
介護休暇(看護事由)					
在宅勤務(育児事由)					

(注) 実績は嘱託、パートタイマー、派遣社員を除く

※1 育児・介護事由のみ

※2 各年度内認定者数(育児・介護・妊産婦・その他通勤困難事由)

※3 各年度末現在登録者数

※4 各年度4月1日現在利用者数 住友化学以外の利用者数を含む。
()内は住友化学利用者数

※5 各年度末現在該当者延べ人数

※6 各年度末現在適用者数

※7 3年に1回実施(2022年からは2年に1回実施予定)

社員意識調査

住友化学は、働く環境の整備・充実、より働きがいを持てる職場づくりのため、現状の把握や課題の抽出などを目的に、社員意識調査として「仕事や働く環境」「キャリア観、ダイバーシティ & インクルージョン、ワーク・ライフ・バランス」についての調査を実施しています。この調査結果も参考にして、当社で働く意欲をより高めていくような施策を推進していきます。

2022年 社員意識調査

- ・調査委託先独自の指標にて実施
- ・回答人数：6,118人、回答率97%
- ・5点満点。4点以上は高い評価であり、多くの社員が肯定的に意識している状態

項目	全社員平均点
デジタル技術を活用した自身の成長への意欲	4.0
帰りやすい職場風土	4.1
育児・介護をしながら働きやすい環境整備	4.0
今後も当社で働くことへの意欲	4.1
職場では、性別・年齢・出身・国籍を理由とした差別がない	4.0

事業所内保育所

会社の補助により、自治体の保育料よりも低い保育料を設定して利用を促進しています。また、子どもを同伴しやすくするため、事業所によっては特別に自家用車通勤を認めるなど、通勤手段にも配慮しています。

出産・育児と仕事の両立支援

住友化学では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現のために、取得対象期間が法定を大きく上回る育児休業制度(最大3年11カ月)や、男性社員が配偶者の出産をサポートする際に利用できる出産サポート休暇制度など、充実した制度を運用しています。

また、従業員の子育てと仕事の両立を後押しするため、出産・育児に伴う各種支援金やホームヘルパー利用料補助金などが、健康保険組合や共済会から支給されます。

くるみんマーク

2015年9月、住友化学は「子育てサポート企業」として認定を受け、3回目となる次世代認定マーク(くるみん)を取得しました。この認定は、次世代育成支援対策推進法に基づいて策定した行動計画を遂行し、かつ認定基準を全て満たした事業主が、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。



次世代認定マーク「くるみん」

今回の認定は、第1期(2005年4月～2007年5月)、第2期(2007年6月～2012年5月)、第3期(2012年6月～2015年3月)に続く、第4期(2015年4月～2020年3月)の取り組みに対するもので、当社におけるワーク・ライフ・バランス推進に資する諸取り組み(事業所内保育所の増設や諸休暇の取得促進など)が評価されました。(現在、第5期目申請中)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 推進

基本的な考え方

住友化学は「サステナビリティ推進基本原則」に基づき、経営として取り組む重要課題の一つとして「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 推進」を掲げています。当社グループ共通のDE&I推進に関する基本的な理念を制定し、グループ各社の状況に応じた施策を推進しています。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進に関するグループ基本原則

多様な発想と価値観は、住友化学グループの競争力の源泉の一つです。新たな価値の創造に挑戦し続けるために、従業員一人ひとりの個性や属性の違いを尊重し、相互に緊密なコミュニケーションのもと多様性を受け入れ活かすことができる組織風土を醸成します。こうした考え方のもと、私たち住友化学グループは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (Diversity, Equity and Inclusion) を推進します。


また、職場における差別やハラスメントなどを防止し、さまざまなバックグラウンドを持つ人々がいきいきと活躍できるよう各種取り組みを推進しています。

▶ 人権尊重 

▶ 重要課題に対する主要取り組み指標「KPI」: DE&I、育成・成長、健康 

マネジメント体制

DE&I推進のマネジメント体制に関しては、ワーク・ライフ・バランス推進のマネジメント体制をご参照ください。

▶ ワーク・ライフ・バランス推進: マネジメント体制 

目標・実績

DE&Iを当社グループとして推進するため、主要グループ会社約100社において、DE&I推進に関するグループ基本原則に基づく具体的なKPIを設定し、取り組みを進めています。なお、KPIの設定にあたっては、DE&Iを推進するために実施すべき最重要プロセスとして次の3点を定めています。

◆ 最重要プロセス

- ① 経営層を含めた多様な人材の確保、育成・登用
- ② 多様な人材の活躍を促進するための施策の実施
- ③ 経営層、管理社員、一般従業員の各層における多様性に対する意識向上、ならびに多様性を受け入れ活躍を促進する組織風土の醸成に資する施策の実施

● 住友化学 (単体) KPI (2023～2027年度)

住友化学の人事基本方針である「中長期的視点から育成と成長を重視する」という考え方にに基づき、採用、育成、昇進、環境整備等、一連の女性活躍推進施策の進捗を反映するものとして「管理社員への登用率」に焦点をあてたKPIを設定しています。当該目標への取り組みを通じて、さらなる女性活躍推進を図っていきます。

1. 管理社員 (課長職相当) 登用者における女性比率
目標: 2023～2027年度の5年間平均で15%以上
実績: 29% (2023年度)
2. 子が出生した男性社員の育児休業もしくは育児関連休暇取得率
目標: 当年度中90%以上取得
実績: 97.3% (2023年度)

国内外グループ会社におけるKPI設定状況

各社で設定されたKPIは、「女性の積極活用や活躍推進」「ワーク・ライフ・バランス」「国籍・人種・世代の多様化」に関するものが多く、今後グループ各社と共に、このKPI達成に向けた取り組みを推進していきます。

▶ https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/files/docs/kpi_diver_group.pdf 

「女性活躍推進法、育児・介護休業法に基づく開示」
(第143期有価証券報告書P14)

▶ https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/library/security_report/files/docs/23_4q.pdf 

取り組み事例

女性の活躍推進

DE&I推進の一環として、より多くの女性が活躍できる環境を整えるための施策を積極的に展開しています。女性活躍推進法に基づき、次の目標を掲げ、具体的に以下の取り組みを実施しています。

住友化学株式会社 行動計画

1. 計画期間

2023年4月1日から2028年3月31日まで

2. 目標と取り組み内容・実施期間

目標1 管理社員（課長職相当）登用者における女性比率について、2023～2027年度の5年間平均で15%以上とする

〈取り組み内容〉

- ・ ダイバーシティ・マネジメント研修の実施
アンコンシャス・バイアスの理解、ダイバーシティ・マネジメント（リーダーシップ、人間関係力）の実践に資する「ダイバーシティ・マネジメント研修」を実施する。
【対象】すべての課長相当（管理社員MGIグレード）以上（受講必須）
- ・ アンコンシャス・バイアスに関するeラーニングの実施
アンコンシャス・バイアス全般に関する認識や意識向上を目的とした研修をeラーニング形式で実施する。
【対象】全従業員、役員

- ・ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進に資する社内講演会の実施
DE&I推進の意義や、業務を通じた成長機会の提供の重要性に関する講演会を実施する。
【対象】課長相当（管理社員MGIグレード）以上層
- ・ 外部団体実施の研修等への派遣
本人のキャリア形成や知識・スキルアップ、外部とのネットワーク形成等を目的として、外部団体実施の研修等へ定期的に派遣する（原則、数名/年）。
【対象】若手女性社員
- ・ キャリアデザイン研修の実施
若手の社員を対象として仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修を実施する。
【対象】若手社員（Ⅱ・Ⅲグレード）
- ・ 「すみか『こうします』宣言」の取り組みの実施
当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、女性活躍推進やアンコンシャス・バイアスの払拭をアクションアイテムのひとつとして位置づけ、関連する諸取り組みを実施する。

目標2 子が出生した男性社員について、育児休業もしくは育児関連諸休暇の当年度中[※]取得率を90%以上とする

〈取り組み内容〉

- ・ 制度内容の周知・PRおよび男性育休取得促進施策の実施
育児・介護等のライフイベント等、個別の事情・状況に柔軟に対応できる当社の諸制度に関し、継続的に周知・PR

を実施する。また、子が出生した男性社員およびその上司を対象とした男性育児休業取得促進施策を実施する。

【施策内容】

- ・ 子が出生した男性従業員は、原則として通算2週間以上の育児休業を計画し、所属長経由で人事関係部門に提出
- ・ 取得しない場合は、その理由を所属長経由で人事関係部門に提出
- ・ 柔軟な働き方を実現するための環境整備の実施
デジタルツールの活用とワーク・ライフ・バランスの推進による生産性向上の実現により職場・各人の生産性をさらに向上させ、柔軟な働き方を実現しやすい職場環境を整える。
- ・ 制度の利用促進のための施策の実施
 - ① 労使委員会等を通じて各種制度の具体的な利用ニーズ・改善要望等を把握する。これにより、制度のさらなる利用促進のための施策の立案・実行に結びつける。
 - ② 当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、男性の育児休業取得、WLB制度の十分な活用・利用しやすい雰囲気づくり、フレックスタイム制の効果的活用、職場での協力体制についてアクションアイテムとして位置づけ、関連する諸取り組みを実施する。

※ 子の出生が1～3月の場合については、翌年度末取得分までを対象として算出

ダイバーシティ・マネジメント研修

職場におけるDE&I推進の要となる職場管理者層（課長クラス）を対象に、多様な人材をまとめ、チームの協働と目標達成に導くために必要な資質やスキル、組織パフォーマンスへの影響など、DE&Iに関わるマネジメント能力を身につける研修を実施しています。

男性従業員の育児休業取得促進

子が出生した男性従業員は、原則として通算2週間以上の育児休業取得を計画し、計画書を提出します。取得しない場合は、その理由について記入するなど、対象者が育児休業を取得することを前提（当たり前）とした申請方式としています。

イクボス企業同盟への加盟

住友化学ではイクボス*を育て、男性従業員の積極的な育児参加をサポートします。社員が仕事と私生活を両立しやすい職場環境整備に積極的に取り組んでいます。

*「イクボス」とは、部下のキャリアと人生を応援しながら業績を上げ、自らの仕事と私生活を楽しむことができる上司（管理職や経営者、女性も含む）

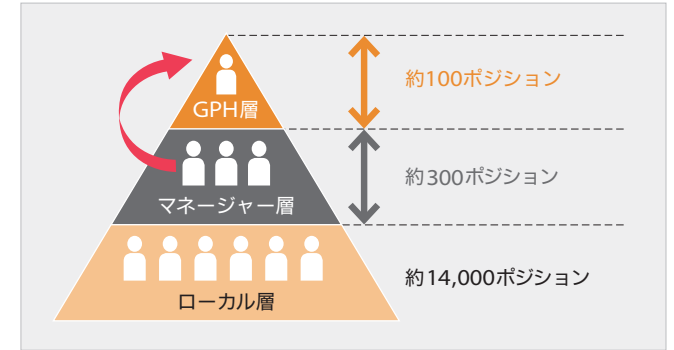
多様な能力・資質をもった人材の採用

住友化学グループの持続的成長を支える多様な人材確保に向け、国内留学生（外国籍）や、経験者、特定分野において高度な専門性を有する人員の採用を進めています。また、女子学生比率の低い理系専攻分野においても積極的な採用活動を行い、採用者に占める女性社員比率向上にも取り組んでいます。

グローバル人材の活用・活躍推進

住友化学では、グループ各社のグローバルな事業展開を支える人材の充実を図るため、海外グループ会社のマネージャー以上の層を対象に、住友化学の管理社員と共通の人事制度を導入しています。また、海外グループ会社の幹部ポジションに現地ローカル社員を積極的に登用するとともに、グローバルポジションホルダー（GPH：Global Position Holder）に任命し、企業理念の共有をはじめ、人材育成、活躍の機会の提供を推進しています。

海外の人材パイプライン（海外グループ会社 ローカル社員）



地域を越えた人材の活用

	2023年度
住友化学から海外グループ会社への赴任	約130
海外グループ会社から住友化学への赴任	約50

(注)2024年3月末時点

障がい者雇用の推進

住友化学では、ノーマライゼーション社会の実現に向けて、障がい者雇用に取り組んでいます。2017年8月には、さらなる障がい者の社会参画を支援し、勤労意欲のある障がい者の雇用機会を提供するために、株式会社住化パートナーズ[※]を設立しました。同社では、知的・精神障がい者を中心に採用し、障がい者4名に1名の割合で指導員を配置するなどして、障がいのある社員が、自分らしくいきいきと働くことができるよう、サポート体制を整えています。

今後も引き続き、障がいのある人が活躍できる環境を、当社・住化パートナーズ一体となって提供していきます。

※ 2018年3月1日に、障害者雇用促進法に基づく特例子会社として、厚生労働大臣の認定を取得

株式会社住化パートナーズ

<https://www.sumika-partners.co.jp/>

同一労働・同一賃金への対応

パートタイム・有期雇用労働法および労働者派遣法の改正を受け、改正法の考え方である「同一労働・同一賃金」の趣旨に則り、パートタイム従業員・有期雇用従業員および当社で受け入れる派遣社員の賃金を設定しています。今後も対象従業員から求められた際は、説明等の対応を行ってまいります。

DE&I 推進の取り組み実績 (住友化学)

名称	考え方	2021年度	2022年度	2023年度
課長相当職以上の女性社員数(人) ^{※1}	女性社員の活躍を推進すべく、課長相当職以上の女性社員比率の数値目標を設定し、女性社員の登用を計画的に行っています	139	194	182
課長相当職以上の女性社員比率(%) ^{※1}		7.0	9.5	9.4
障がい者雇用率(%) ^{※2}	2018年4月に特例子会社の株式会社住化パートナーズが営業を開始し、国内グループ会社においてグループ適用(関係会社特例認定)を受けるなど、勤労意欲のある障がい者の雇用機会の拡大を図っています	2.56	2.54	2.56
定年退職後再雇用率(%) ^{※3}	各人の意欲や能力を適切に反映するとともに、多様な勤務形態が可能となる定年後再雇用制度を設けています	91.2	93.8	88.0

(注) 実績には出向者を含み、出向社員を除く

※1 2021~2022年度：翌年度4月1日時点、2023年度：3月末時点

※2 各年度6月1日現在

関係会社特例認定のグループ適用

2021年度：国内グループ会社6社、2022年度：国内グループ会社8社、2023年度：国内グループ会社9社

※3 各年度3月末現在

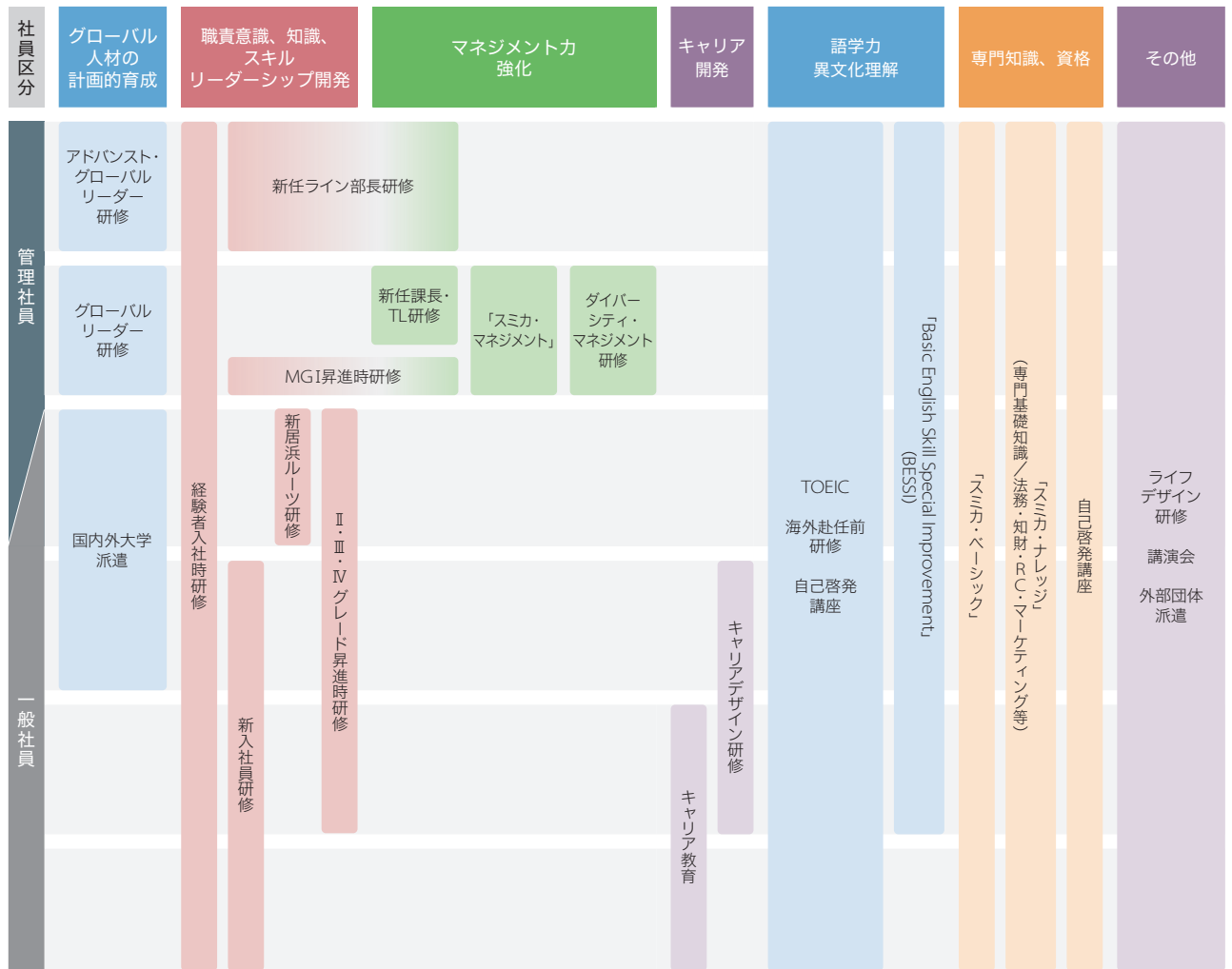
人材の育成・成長

基本的な考え方

「育成と成長」を基本理念とする現行の人事制度を具現化すべく、目的および社員区分別に各種研修プログラム、諸施策を実施しています。

具体的には、階層別研修、管理職層のマネジメント力強化研修、グローバルビジネス展開に応じた語学力向上プログラムなど、ポジションや役割、目的に応じた研修体系を整え、意欲・能力のある全ての従業員の能力向上・人材育成を進めています。

研修体系図



(注) コンプライアンス、人権、サステナビリティ、健康管理・増進に関する教育については、各種社内研修コースに組み入れて実施する

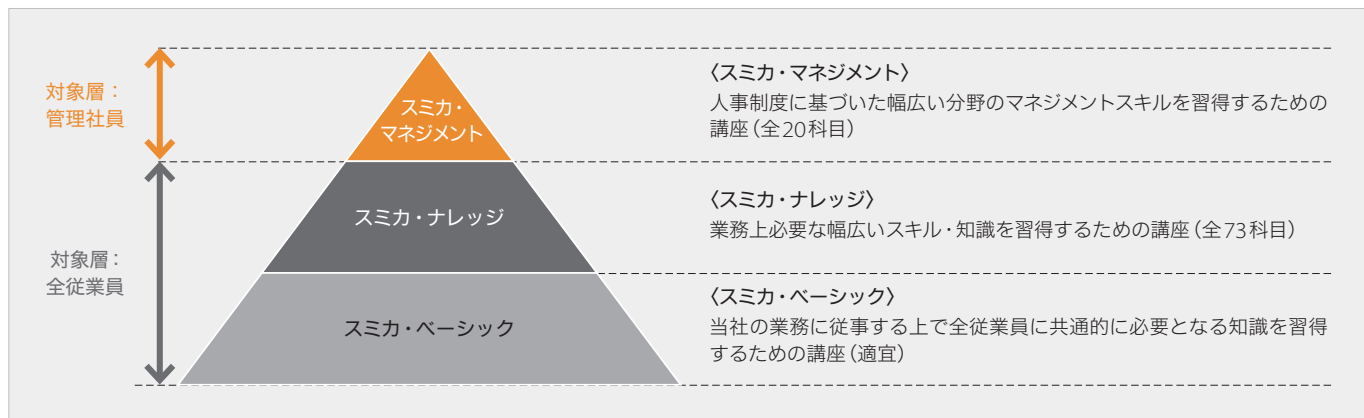
目標・実績／取り組み事例

2022年度より、年齢や職種などに関わらず、従業員が必要な時に必要なタイミングで知識・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、近年は、上述の研修体系・プログラムに加えて、意欲・能力のある全ての従業員の自律的キャリア形成をサポートすべく、「いつでも、どこでも、何度でも」をキーワードに、スマートフォンやPCでの学習が可能なオンラインプログラムに注力しています。

具体的には、ビジネスの基礎から応用に至る「MBAカリキュラム」を網羅したコンテンツやDXスキル、リーダーシップ育成プログラム、英語を含む9カ国語に対応した語学学習オンラインプログラム、英文ビジネスライティング・オンライン講座などを全従業員に開放し、さらなるグローバルビジネス展開における従業員の知識・スキル・語学力の底上げ・強化に取り組んでいます。

■ SUMIKA ラーニング・スクエア



■ KPI

目標：2024年度までに全社員の50%以上が自己応募型研修プログラムを受講する
実績：39.4% (2023年度)

■ 教育関連投資額 (住友化学)

2023年度 実績	目標
約 35 万円／年・人	30 万円／年・人以上を継続

■ 教育関連時間 (住友化学)

2023年度 実績	目標
約 139 時間／年・人 (所定労働時間の8%)	働く時間の10%を研修や仕事の勉強に使うことを目指す

経営幹部候補人材の計画的育成

経営の中核を担う「グローバルリーダー」の創出をはじめ、次世代リーダーを計画的に育成するため、住友化学および国内外グループ会社の社員を対象に、段階的な選抜式の研修プログラムを実施しています。

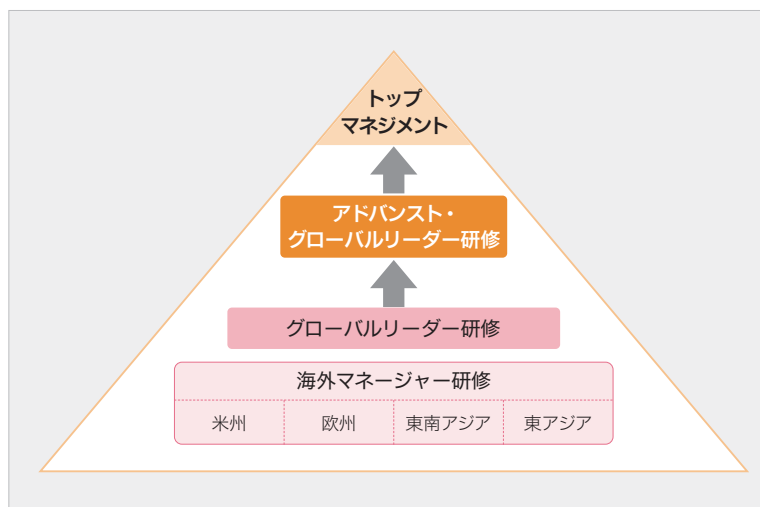
① アドバンスト・グローバルリーダー研修

国内外のゼネラル・マネージャー層を対象としたアドバンスト・グローバルリーダー研修では、当社役員および社外専門家からの講義・ディスカッションなどを通じて、経営の視点や視座を涵養します。

② グローバルリーダー研修

国内外のマネージャー層を対象としたグローバルリーダー研修では、ビジネス大学院と提携するなど、事業戦略の提案・構想力の養成を図るとともに、受講者自らが課題を設定し、その具体的な取り組み内容などについて社長をはじめとする経営層の前で提言します。

■ 次世代リーダー育成の体系図



■ グローバル人材の育成研修(選抜型)

名称	考え方	2021年度	2022年度	2023年度
グローバル人材の育成	経営の中核を担う「グローバルリーダー」の創出をはじめ、グローバルな事業展開を支える人材を育成するため、多様な研修を計画的に実施			
①アドバンスト・グローバルリーダー研修	経営幹部の育成を目的とした研修。講義およびディスカッション中心の研修プログラムを実施	—	13	10
②グローバルリーダー研修	グローバルリーダーの育成を目的とした研修。アクションラーニング中心の研修プログラムを実施	27	14	14

(人)

2023年度実績

対象者 **24**名 平均時間 **66**時間/人

(内訳：男性22名、女性2名)

マネジメント力強化研修

職場マネジメントに必要な原理原則や実践的なスキルを習得することを通じて、自組織を目標達成へ導く力を身につける研修プログラムを実施しています。

■ マネジメント力強化研修 (対象者全員必須)

名称	考え方	2021年度	2022年度	2023年度
マネジメント基礎研修	マネジメントの原理原則を体系的に理解し、職場で活用できるスキルを実践に結びつける研修	237	184	175
新任課長・TL研修	労基法の管理監督者の権限をはじめ、リスクマネジメントの視点に立った職場管理、部下の育成・指導を行うための研修	86	65	68
MGI昇進時研修	管理社員としての役割や職責の自覚、強い覚悟を醸成し、組織のリーダーとしての意識転換を目指す研修	158	126	111
新任ライン部長研修	部長に求められる知識と視点の学習を通じて、自己理解を深め、組織を革新するシナリオを描くための研修	—	25	34
部下に対するコミュニケーション研修	コミュニケーションの基本的な考え方を理解するとともに、部下育成のためのフィードバックの方法を身につける研修	183	55	69
ダイバーシティ・マネジメント研修	多様な人材をまとめ、チームの協働と目的達成に導くために必要なマネジメントの資質やスキル、組織パフォーマンスへの影響などのマネジメント能力を身につける研修	219	269	83

2023年度実績

対象者 **540**名 平均時間 **15** 時間/人

技能伝承および人材育成のための制度

主として製造現場における技能の確実な伝承や将来的な中核人材の育成を目的として、トレーナー制度、シニア育成指導員制度および高度保全実務者制度を設けています。

■ 技術伝承および人材育成のための制度

名称	考え方	2021年度	2022年度	2023年度
トレーナー制度	高度な技能を持ち、若手育成に適性のあるベテラン従業員を、指導や相談の任務に充て、後進を育成	64	58	65
シニア育成指導員制度	監督者や監督候補者を対象にOJT教育を行い、製造部門における中核人材を育成	8	8	9
高度保全実務者制度	設備の保守・保全業務について高い実務知識と豊富な経験を有する者を認定し、当社の安全レベルをより高次なものへとする	—	20	21

研究開発力向上「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、組織の枠組みを超えて議論し、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と人材育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。

従業員の健康

基本的な考え方

住友化学では、従業員が心身共に健康な生活を送り、豊かな人生を実現できるよう、従業員の健康課題の解決・改善に向けたさまざまな健康支援施策を推進しています。

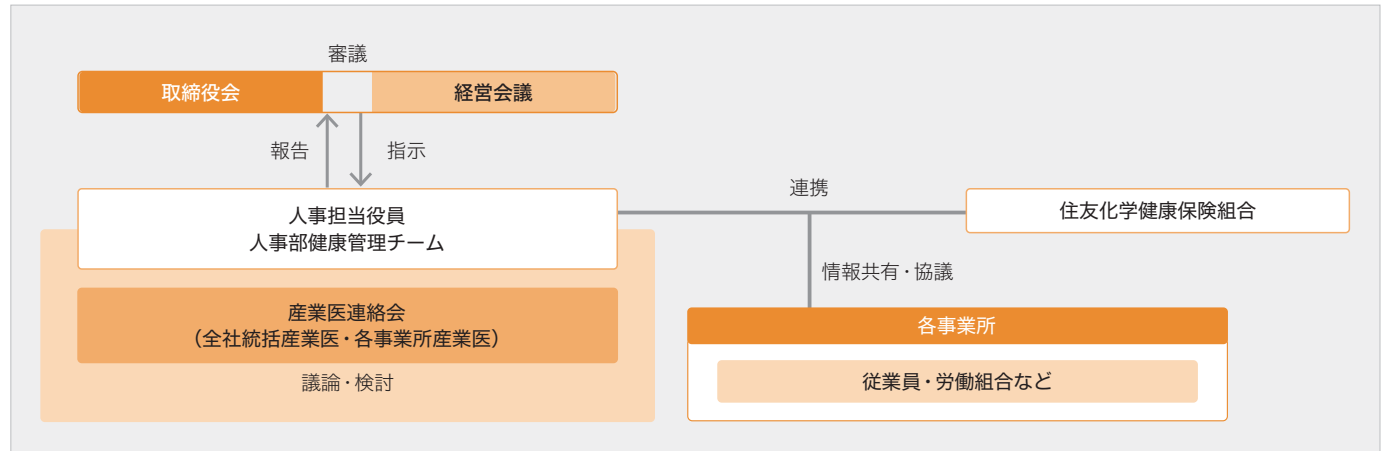
マネジメント体制

取締役会や経営会議では、従業員の健康状況や課題に対する取り組みの方向性について、機会を捉えて報告を受け、議論しています。毎年開催している産業医連絡会において、全社統括産業医や各事業所の産業医が議論し、全社施策や目標の決定にあたり、意見をいただいています。そのうえで、各事業所の産業医、医療スタッフ(保健師、看護師など)、健康管理担当者が一体となり、さらには会社と健康保険組合が協働で健康保持増進施策に取り組んでいます。

また、健康管理担当者会議では、各事業所における全社施策の進捗状況や事業所ごとに取り組んだ施策の共有・効果検証などを行い、健康管理事業推進委員会では、健康保険組合の保健事業や医療費などの財政状況を共有しています。

グループ会社に対してはグループ会社人事担当役員を対象とする連絡会を通じて、健康管理に関する法改正のポイントなどを発信し、適切な対応を図るよう周知しています。

健康保持増進施策の推進体制



目標・実績／取り組み事例

従業員のからだところの健康保持のため、以下の取り組みを実施しています。

からだの健康

国内グループ会社の従業員については、健康保険法に基づいて健康保険に加入し、従業員の健康保持増進を推進しています。労働安全衛生法に基づく定期健康診断についても、適切に実施しています。

〈健康保険組合と連携した取り組み〉

① 特定健康診査・特定保健指導

- ・「特定保健指導の実施率100%」を目標に掲げ、対象を全年齢に拡大し、生活習慣病を予防
- ・結果や問診回答の内容を分析して従業員の健康状況を把握

② 禁煙サポートプログラム

- ・勤務時間・当社敷地内は「原則禁煙」とし、健康保険組合と共同で本プログラムを実施して、従業員の禁煙の取り組みをサポート

〈住友化学(単体)で実施している取り組み〉

① 睡眠改善プログラム

- ・睡眠測定デバイスで睡眠状態を測定し、アプリで睡眠課題を可視化、専門家の指導を受け睡眠の質を向上させるプログラムを実施。従業員がよりよい睡眠をとることで、ベストパフォーマンスの発揮や有所見率の改善につなげる

② 運動・トレーニング環境の充実

- ・提携するトレーニング施設の拡充(約420施設→約5,800施設/全国)など、運動機会のさらなる提供・充実により運動習慣の定着を推進

こころの健康

医療スタッフとの連携のもと、会社へ実施が義務付けられている「ストレスチェック」を適切に実施し、セルフケア、ラインケアの両面からメンタルヘルス不調の未然防止に取り組み、従業員が医療スタッフへの相談を随時受けられる体制を整備しています。また、従業員の個別の相談に対応できる外部カウンセリング窓口も設置しています。

ストレスチェックによる集団分析も実施し、事業所や職場の傾向を分析しながら、職場へのフィードバックや講演会などのテーマの選定を行い、従業員のメンタルヘルスケアに取り組んでいます。

また、階層別の昇進時研修や新入社員研修のなかで、セルフケアやラインケアといった研修参加対象者層に適切なメンタルヘルスケア研修を実施するほか、良好な人間関係の構築や生産性向上に資すると言われる「マインドフルネス」のレクチャー映像を制作し、社内公開するなどして、メンタルヘルスケアの環境を整備しています。

KPI

目標：「健康経営優良法人(ホワイト500)」の継続認定
実績：2017年度から7年継続認定(2024年6月)

健康経営優良法人 ～ホワイト500～

定期健康診断の結果や問診の回答を分析し、BMIの改善など、数値化した目標を設定し、さまざまな健康保持増進施策に取り組んでいます。

また、当社は、「健康経営優良法人 ～ホワイト500～」の認定を7年連続で受けました。これは、当社の健康管理に関するさまざまな施策や取り組み体制が評価された結果です。



■ 定期健康診断受診率*

2023年度 **99.6%**
前年度 99.2%

■ 精密検査受診率*

2022年度 **56.4%**
前年度 67.0%

■ BMI適正率*

2023年度 **66.9%**
前年度 67.4%

■ 喫煙率*

2023年度 **16.1%**
前年度 16.0%

■ 特定保健指導受検率*

2022年度 **89.1%**
前年度 83.8%
(注) 40歳以上

■ ストレスチェック受検率*

2023年度 **97.3%**
前年度 94.0%

■ 健康イベント参加状況*：(ウォーキングイベント)

2023年度 **46.6%**
前年度 41.7%

※ すべて住友化学単体