



# 人材マネジメント

## 〈ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I) 推進〉

### 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<sup>※</sup>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

### DE&I推進に資する社内講演会の実施

2013年より、さまざまなテーマ(女性活躍推進、男女共同参画、インクルージョン促進等)で有識者を招き、社内講演会を実施しています。経営幹部から一般社員まで幅広い対象者に対して、DE&Iのさらなる推進に向けたメッセージを発信いただいています。2022年度は、職場管理社員(部長、課長クラス)を対象に、多様な構成員を包摂する組織づくりの鍵となる視点について講演いただきました。

### 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、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。こうした取り組みにより取得実績が向上し、2021年度以降、KPI「男性社員の育児休業取得率を70%以上とする」を達成しています。

### 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、自らも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

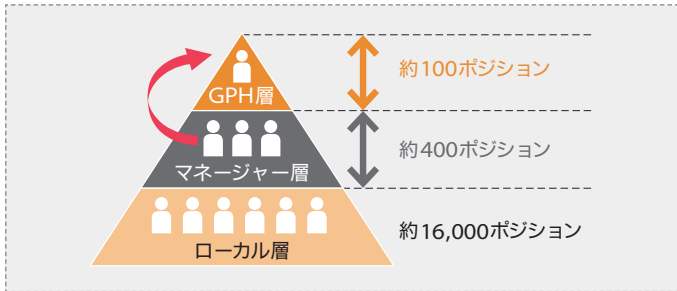
住友化学グループの持続的成長を支える多様な人材確保に向け、国内留学生(外国籍)や、経験者、特定分野において高度な専門性を有する人員の採用を進めています。また、女子学生比率の低い理系専攻分野においても積極的な採用活動を行い、採用者に占める女性社員比率引き上げにも取り組んでいます。



### 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主要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、当社グループのコア人材として、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）



### 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の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<sup>※</sup>を設立しました。同社では、知的・精神障がい者を中心に積極的に採用し、障がい者5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/>

#### ■ DE&I 推進の取り組み実績（住友化学）

名称	考え方	2020年度	2021年度	2022年度
課長相当職以上の女性社員数（人） <sup>※1</sup>	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	123	139	194
課長相当職以上の女性社員比率（%） <sup>※1</sup>		6.3	7.0	9.5
障がい者雇用率（%） <sup>※2</sup>	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	2.56	2.54
定年退職後再雇用率（%） <sup>※3</sup>	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	95.0	91.2	93.8

（注）実績には出向者を含み、出向受社員を除く

※1 有価証券報告書と報告年度を統一するため、算出時点を各年度4月1日から各年度翌4月1日に変更

※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

2020年度：国内グループ会社4社、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

※3 各年度3月末現在

### 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待遇の見直しを行ってきました。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いきます。