



社会活動

住友化学グループでは、お客さまや取引先、地域社会や従業員とのコミュニケーションを積極的に図っています。そして、皆さまとの良好な関係づくりの一環として、多岐にわたる社会活動に取り組んでいます。

Contents

76	社会活動 目標実績一覧表
77	お客さまとともに
80	取引先とともに
83	従業員とともに
95	地域社会とともに
100	社会活動 データ編
100	1 従業員に関する情報
103	2 社会貢献関連
103	3 補足 税の透明性

社会活動を通じたSDGsへの貢献





社会活動 目標実績一覧表

目標達成または順調に推移：○ 目標未達成：△

項目	2017年度の目標	2017年度の実績	評価	2018年度の目標	掲載ページ
お客さまとともに	<ul style="list-style-type: none"> ● 担当者の対応レベルの向上（グループ会社含む） ● ホームページなどによる情報発信強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 担当者の対応レベルの向上 ● ホームページなどによる情報発信強化 	○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ● 担当者の対応レベルの向上（グループ会社含む） ● ホームページなどによる情報発信強化 	P77 } P79
取引先とともに	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスの徹底 ● 原材料に関するCSR調査票などを通じた取引先との連携・協調の強化によるCSR調達の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスの徹底 ● モニタリングとフィードバックなどを通じた取引先との連携・協調の強化によるCSR調達の推進 	○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスの徹底 ● 原材料に関するCSR調査票などを通じた取引先との連携・協調の強化によるCSR調達の推進 	P80 } P82
従業員とともに	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバル人材施策・人材育成の推進 ● 事業展開に応じた人員管理 ● 新人事制度の趣旨に沿った公平・公正な制度運用の実施 ● ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバルマネージャーズミーティングの開催、グローバル人材育成の計画的な実施 ● 事業展開に応じた人員の適正配置、採用体制の見直しを通じた人員確保 ● 社員の育成・成長を促進する人事制度の構築と運用 ● 生産性の高い働き方に関するミーティングの実施、「働き方改革アクションプラン」の策定、「健康経営優良法人2018～ホワイト500～」の認定取得、特例子会社の認定取得 	○ ○ ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバル人材施策・人材育成の推進 ● 事業展開に応じた人員管理、人材の確保 ● 社員の育成・成長を促進する人事制度運用と人材育成 ● ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスの推進 	P83 } P94
地域社会とともに	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連の持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた支援の実施 ● 国内外の緊急災害に対する迅速かつ的確な支援の実施 ● 各事業所の強みを活かした住友化学グループらしい社会貢献活動の推進 ● SDGsを活用した情報開示の充実と双方向対話の継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「オリセット®ネット」事業による雇用創出・アフリカ教育支援などの実施 ● 自然災害に対する迅速な支援の実施 ● 地域イベントへの参加・協力、理科教室の開催 ● SDGsを活用した情報開示の充実と双方向対話の継続 	○ ○ ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連の持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた支援の実施 ● 国内外の緊急災害に対する迅速かつ的確な支援の実施 ● 各事業所の強みを活かした住友化学グループらしい社会貢献活動の推進 ● SDGsを活用した情報開示の充実と双方向対話の継続 	P95 } P99


(注) 詳細はデータ編 (P100~103) に掲載

お客さまとともに

基本的な考え方

住友化学では、グループ全体でお客さまのニーズを満たし、かつ安心してお使いいただける品質の製品とサービスを提供することを目的し、製品や内容に応じて営業担当や各製品のお問い合わせ窓口などがサポートしています。

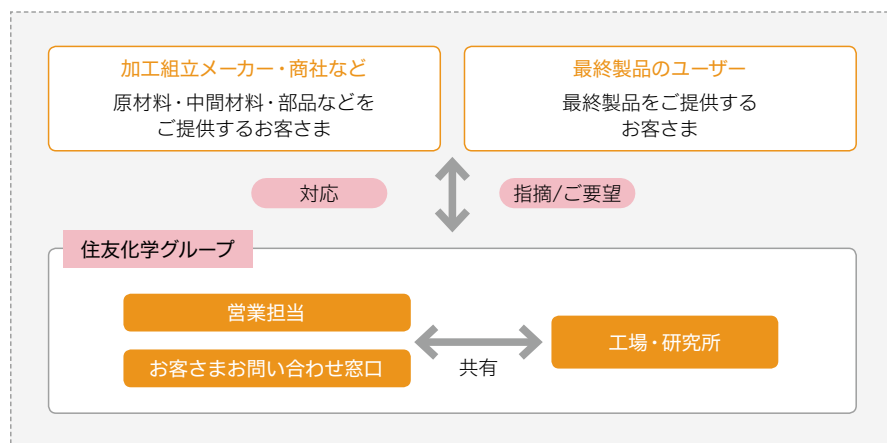
事業・製品

<https://www.sumitomo-chem.co.jp/products/> 

取り組み体制

お客さまから得た当社製品への要望などを工場・研究所・営業担当間で共有し、確実かつ迅速に製品の開発および改良に反映することができるように努めています。また、お客さまからの品質に関する苦情や改善項目は、社内でデータベース化し、製品ごとに確実な再発防止に向けた取り組みを行っています。

■ お客さまとのコミュニケーション体制





お客さまとともに

取り組み事例

樹脂製品の開発サポート

住友化学では、お客さまに対し、樹脂製品の開発をあらゆる面からサポートするため、ご要望に応じた樹脂材料の構造・組成の研究を行っています。

例えば、自動車部品の分野においては、軽量化・高強度化・多機能化・生産合理化などを目指した樹脂材料の提案を行っています。また、プラスチックCAE(Computer Aided Engineering)技術を用いて、樹脂材料の成形加工特性や樹脂製品の実用物性予測についての情報の提供を行っています。

今後も、お客さまのご要望に応じた樹脂材料のスピーディーな開発に取り組み、市場が求める新たな価値をお客さまとともに生み出し続けることに努めていきます。

アグロ事業部の取り組み

アグロ事業部では、住友化学の農薬や肥料製品に関するお客さま相談室を設置し、「お客さまの立場に立った迅速・適切・真摯な対応とコンプライアンス精神」を基本姿勢に業務を進めています。

農薬や肥料の適切な使い方から食の安全性まで、お客さまから多種多様なお問い合わせが寄せられる中、相談室では、農薬取締法など関連法令にのっとり、正確でわかりやすい情報を的確に提供できるよう、農薬の登録情報をはじめ最新情報の入手を心掛けています。お客さま相談室の相談員は、いつもお客さまに寄り添って当社の農薬や肥料を正しく効果的に使用していただけるように努めています。

また、アグロ事業部では農業支援サイト「住友化学 i-農力」を運営し、本サイトを通じて、新しい農薬や肥料の紹介などの情報発信に努めています。また、「i-農力だより」を同サイトの会員向けに発行し、お客さまとのコミュニケーションの充実を図っています。

住友化学 i-農力

 <https://www.i-nouryoku.com/> 

コメ事業への取り組み

住友化学は、2014年秋より、コメ生産者へオリジナル品種の種籾および農薬・肥料の提供、栽培管理の支援、収穫したコメの買取・販売などを一貫して行う事業を開始しました。生産者ならびに農薬・肥料卸、農協、集荷業者などの産地協業パートナーおよび米穀卸などの流通協業パートナーと連携しながら、良食味・多収性の品種特性を活かし、業務用米として実需者が求めるコメづくりに取り組んでいます。新しいコメづくりの提案により、日本の農業の発展に貢献していきます。



医薬事業の取り組み


住友化学の医薬品事業は、高度な有機合成技術を基盤に、日本で初めて合成医薬品を製造したことに始まります。当社のグループ会社である大日本住友製薬株式会社では、医薬事業における顧客に対する責任として、以下の取り組みを実施しています。

責任ある広告およびマーケティングの実施

(大日本住友製薬(株) コンプライアンス行動基準 11. 医薬情報活動に関して参照)

https://www.ds-pharma.co.jp/profile/compliance/pdf/co_gl1.pdf 

医療アクセス向上の取り組み

https://www.ds-pharma.co.jp/csr/customer/improved_access.html 

医療機関・患者団体との適切な関係性

https://www.ds-pharma.co.jp/csr/fair/app_relationship.html 

今後に向けて

住友化学は、今後もお客さまのあらゆる声に積極的に耳を傾け、社内外と連携して情報収集を行うことで、お客さまに満足していただける製品を継続的に提供できるよう努めていきます。また、お客さまが必要とする情報を適切な方法で提供できるよう、情報開示をさらに充実させていく方針です。



取引先とともに

基本的な考え方

住友化学グループは、取引先の皆さまとの相互発展的で健全な関係を構築することに努めています。公正・公平かつ透明性を確保した取引を自ら行い、人権尊重とコンプライアンス重視の精神で、取引先の皆さまにもCSR活動を励行していただけるようにサプライチェーン全体を通してCSR調達の取り組みを推進しています。「購買基本理念」および国内外のグループ会社における購買業務のガイドラインとなる「グループ購買業務標準」にも、CSR調達の方針と考え方を明文化しています。

■ 購買基本理念 (概要)

- (1) 公正・公平・透明で自由な競争に基づき、個人的な利害関係や恣意の入らない取引を行うように努めます。
- (2) 最適な経済合理的方法に基づいて発注先の決定を行うと共に、相互発展を目指した健全な取引関係の維持に努めます。
- (3) グループ全体におけるグローバル規模のコーポレートサービスの実現に努めます。
- (4) 企業の社会的責任の遂行と取引先との健全な関係構築を目指し、CSRに取り組んでいる取引先からの優先的な調達に努めます。
- (5) 常に品質ニーズを満たし、それ以上の付加価値サービスの提供に努めます。
- (6) 購買業務においては安全・安定操業を全てに優先させ、無事故、無災害の実現に努めます。
- (7) 顧客満足を第一に考えた購買業務の実施に努めます。
- (8) 購買業務の透明性を確保することに努めます。

詳細情報

 <https://www.sumitomo-chem.co.jp/company/purchasing/principles.html> 



取引先とともに

CSR調達の取り組み

住友化学のCSR調達への取り組みを広くステークホルダーにお知らせするため、ホームページの「購買情報」に「CSR調達」のページを設けています。また、このページには、取引先にお願ひするCSR推進の項目を解説した「住友化学サプライチェーンCSR推進ガイドブック」および全項目について取引先で自己評価ができる「住友化学サプライチェーンCSR推進チェックシート」を掲載しており、取引先の皆さまが、CSR推進ガイドブックやCSR推進チェックシートをダウンロードでき、自己評価結果を報告できるようにしています。

住友化学サプライチェーンCSR推進チェックシート(CSR項目解説)

0 社会的責任(CSR)推進全般

会社の経営方針にCSR重視が明確化されているか、CSRの推進部門と推進責任者が決められているか、CSRの推進状況を社外に公表しているか、体制はあるか、自社の取引先にCSRを啓発しているかについてチェックしています。

I 法令遵守・倫理

各種業法(REACHなど国内外の法令含む)の遵守、競争制限的行為の禁止、優越的地位の濫用の禁止、汚職・賄賂などの禁止、不適切な利益供与および受領の禁止、知的財産の尊重、不正行為の予防・早期発見、個人情報、顧客・第三者の機密情報の漏洩防止について、適切な管理がされているかチェックしています。

II 人権・労働

人権の尊重、差別の禁止、適正な労働時間、従業員の団結権の尊重、強制的な労働の禁止、児童労働の禁止、適切な賃金について、適切な管理がされているかチェックしています。

III 防災・安全衛生

緊急時の対応、機械装置の安全対策、職場の安全、職場の衛生、従業員の健康管理について、適切な管理がされているかチェックしています。

IV 環境の保全

環境マネジメントシステムの構築・運用、製造工程で用いる化学物質の管理、環境許可証/行政認可、環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)、廃棄物削減、資源・エネルギーの有効活用(3R^{*})について、適切な管理がされているかチェックしています。

V 品質・製品安全

品質マネジメントシステムの構築・運用、製品に含有する化学物質の管理、正確な製品・サービス情報の提供、製造工程変更の事前相談と規格・仕様の遵守について、適切な管理がされているかチェックしています。

※ Reduce(廃棄物の発生抑制)、Reuse(再使用)、Recycle(再資源化)

購買情報「CSR推進ガイドブック・チェックシート」

https://www.sumitomo-chem.co.jp/company/purchasing/csr_procurement.html

「住友化学レポート2018」P92 コンプライアンス[Topics] 参照

https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/library/annual_report/

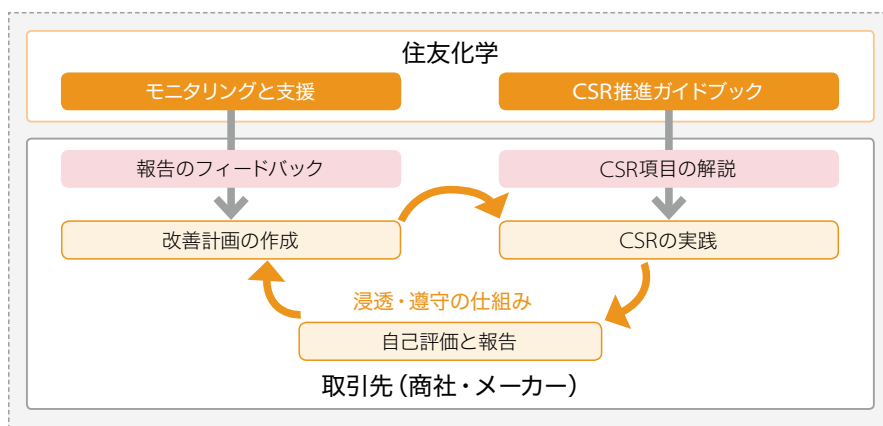
取引先とともに

「CSR推進ガイドブック・チェックシート」の運用状況

住友化学では、原材料に関する取引先からの「住友化学サプライチェーンCSRチェックシート」の取得などを通じ、取引先との連携・協調を強化しながら、CSR調達を推進しています。

新規取引先からは全てCSRチェックシートを取得しており、評価判定で良好である場合のみ取引を行っています。また、既存の取引先についても品質監査などにあわせてCSRチェックシートによるモニタリングを実施しています。取引先より提出されたチェックシートはデータ管理し、定期的に内容を確認し、フォローの必要な取引先には、個別に改善を求めなどのフィードバックを行うことで、CSR調達への理解と協力をお願いしています。

■ CSR調達の仕組み



紛争鉱物不使用の調達方針

住友化学では、企業の社会的責任が増す中で、「紛争鉱物規制※」など、社会問題として関心が高く、その遵守が社会的に要請されるものについては、取引先と連携し、責任ある原材料調達を推進することとしています。

※ 紛争鉱物規制：2012年8月、米国政府が、金融規制改革法（第1502条、紛争鉱物条項）に基づき、同国の上場企業に対して定めた規則。コンゴ民主共和国および隣接諸国で産出された紛争鉱物（タンタル・錫・金・タングステン）を製品や製造過程で使う場合に、米国証券取引委員会への開示と報告を義務付ける内容となっている。

紛争鉱物不使用の調達方針

https://www.sumitomo-chem.co.jp/company/purchasing/csr_procurement_policy.html

グループ全体のCSR調達推進

グループ会社の購買代表者が定期的集まり、グループ情報交換会を実施しています。この情報交換会などを通じ、住友化学のCSR調達に関する取り組みを積極的に発信・共有することにより、グループ全体のCSR調達を推進しています。

今後に向けて

住友化学グループは、現在のCSR調達の取り組みの中で、引き続き取引先との連携・協調を強化し、CSR活動をサポートしていきます。

従業員とともに

★：第三者保証対象項目

基本的な考え方

住友化学は、社員が日々誇りとやりがいを持って任務を遂行することで成長し、個々人の育成・成長を通じて、当社グループが強いグローバルケミカルカンパニーとして持続的成長を果たすことを人事施策の基本方針に掲げています。

また、グローバル経営のさらなる深化を人事面から推進するために、グローバル人事施策を一層進展させるとともに、事業展開に応じた適切な人員管理を実施しています。

■ 従業員数 (住友化学グループ)

	2016年度	2017年度★
男性	24,232	24,015
女性	8,304	7,822
合計	32,536	31,837

(注) 2017年度より、従業員の集計方法を一部変更しているが、その影響は軽微である

人事制度諸施策

住友化学の人事制度は、各人が従事する仕事の内容や責任の大きさと達成した成果に基づいて処遇する、いわゆる「職務・成果主義」人事制度を導入しています。このように仕事ベースで処遇するため、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」という自発的な向上意欲に応えられる制度としています。

また、従業員のキャリアに対する考え方が多様化している現状において、育成・成長を促すためには、社員一人ひとりの目指すべきキャリアの方向性(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配置・育成のあり方を判断することが重要であるとの考えのもと、「キャリア・ディベロップメント・フィールド(CDF)」(各人の目指すべきキャリア区分)を人事制度に組み込んでいます。社員一人ひとりのキャリアの方向性を踏まえて計画的な配置・育成を行う一方で、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で社員の育成と成長をさらに促すこととしています。

さらに、スペシャリストに対するキャリアとして、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、ますます高度化・複雑化する業務や研究開発などの分野では、高度な専門能力を有する人材が、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。

成績評価制度では、毎年、各人が担当する職務・役割において期待される内容をどの程度果たすことができたかという点を評価するだけでなく、担当する役割に求められている知識・スキルと成果を生み出すための能力の発揮レベルといったプロセスについても評価することで、短期的な成果に偏ることなく、一人ひとりの育成や成長を促すことのできる仕組みとしています。

また、上司と部下の面談を制度化し、成績評価結果の通知や年度の取り組み項目の認識統一をはじめ、行動面で良かった点や改善すべき点を所属長からフィードバックするだけでなく、職場の方針や各人への期待、キャリアプランなどについても話し合う場としており、従業員の能力・意欲の向上に寄与しています。さらに、海外グループ会社のマネージャー層に対しても住友化学の管理社員と共通の成績評価制度を適用しています。

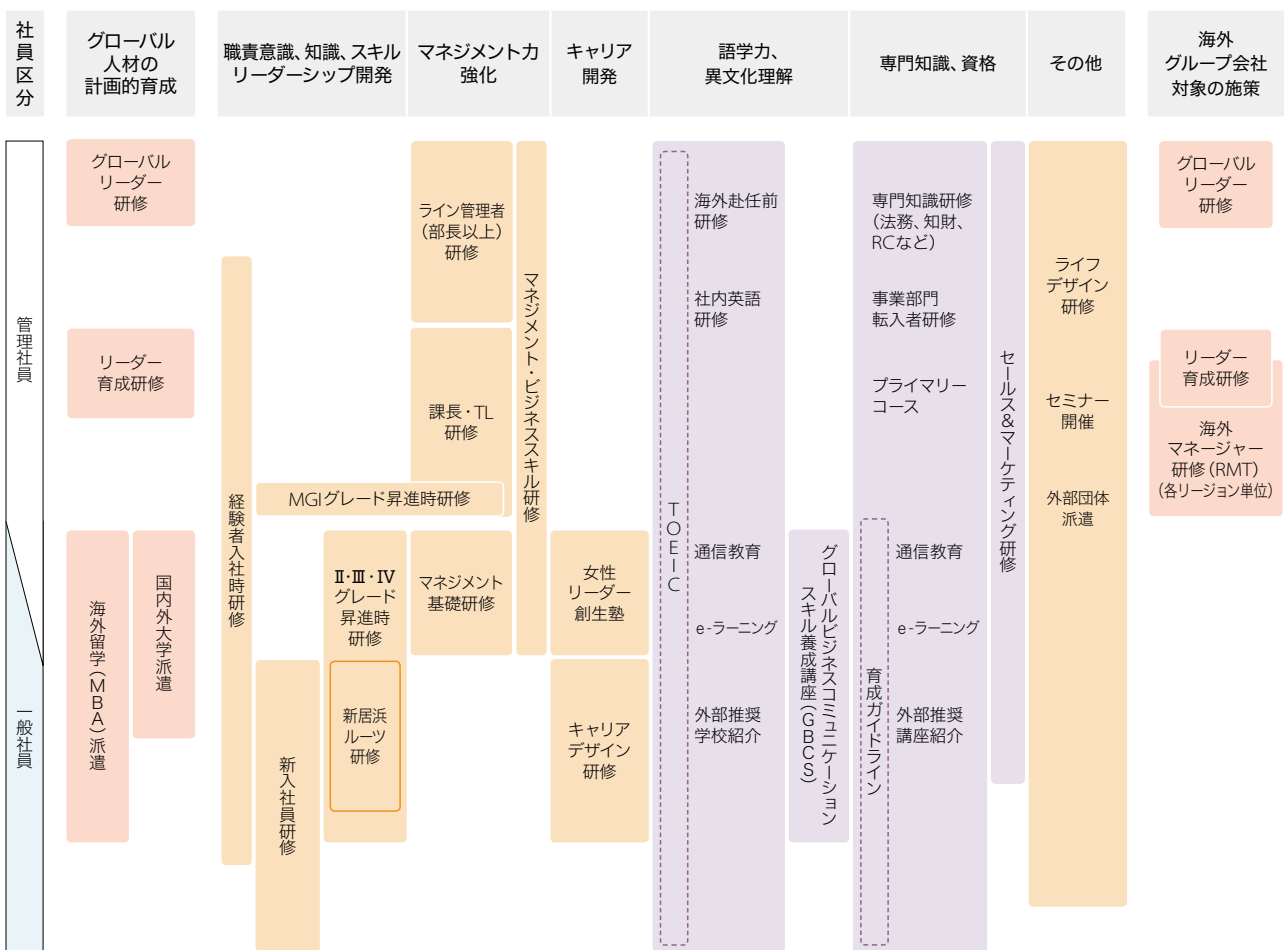
 従業員とともに

人材育成

住友化学では、「世界に通用するプロの人材」の育成を目指し、意欲ある人材が能力を最大限発揮できるよう、育成ロケーションおよび各種研修プログラム、諸施策を実施し、社員の能力向上・人材育成に努めています。

2017年度の人事制度改訂を踏まえ、自ら主体的に成長するという意識および部下を育成するという意識の醸成、マネジメント力の強化およびリーダーシップ開発に資する研修体系およびプログラムへの改訂を行いました。

■ 人材育成・研修体系図

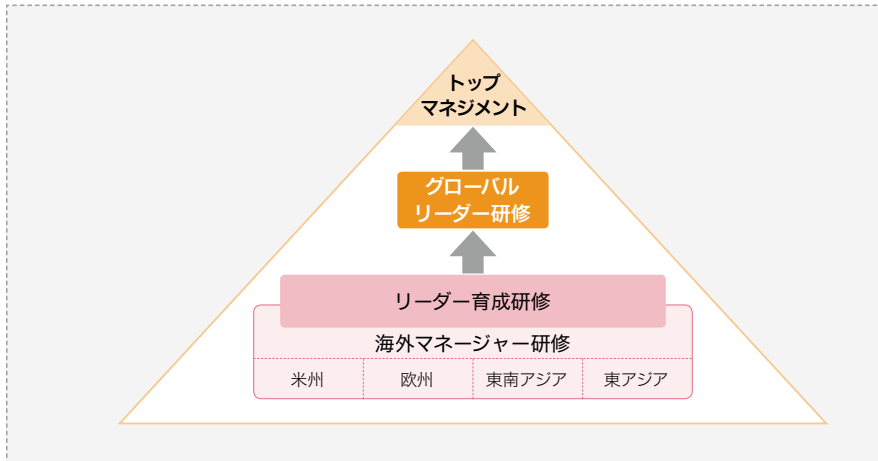


(注) コンプライアンス、人権、CSR、健康管理・増進に関する教育については、各種社内研修コースに組み入れて実施する

従業員とともに

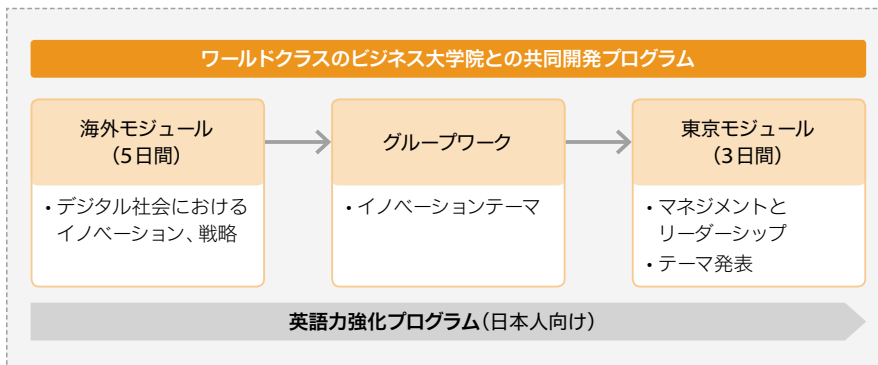
また、経営の中核を担う「グローバルリーダー」の創出をはじめ、次世代リーダーを計画的に育成するため、住友化学および国内外グループ会社の従業員を対象に、段階的な選抜式の研修プログラムを実施しています。

■ 次世代リーダー育成の体系図



国内外のマネージャー層を対象としたリーダー育成研修では、海外のビジネス大学院と提携して、シンガポールや日本において完全英語によるプログラムを実施し、新しい価値を創造するための戦略の提案・構想力の養成を図っています。

■ リーダー育成研修





従業員とともに

■ 人材育成・人事諸制度

名称	考え方	2017年度実績(人)
育成ローテーションシステム(CDS)	各人が将来、適性のある分野で活躍できるように、一般社員および管理社員の一部を対象に、自己申告および対象者との面談を踏まえた上司の育成計画に基づき、従業員の適切なキャリア開発・キャリア形成につながるローテーションを実施	679
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、若手従業員に対する指導や相談の任務に充て、後進を育成	65
専任育成指導員制度	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	5
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 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	23
② リーダー育成研修	次世代リーダーの育成を目的とした研修。2014年度からは、シンガポールや国内において、英語による研修プログラムを実施	28
③ 海外マネージャー研修	海外グループ会社のローカルマネージャーを対象に、経営理念や「コーポレートバリュー」の理解・実践を主な目的とした研修	78
④ グローバルビジネスコミュニケーションスキル養成講座	将来、グローバル人材としての活躍が期待される若手社員を対象に、英語でのビジネスコミュニケーション・スキルの養成・向上を目指した研修	57
海外マネージャー層を対象としたグローバル共通の評価制度	海外グループ会社内のローカルマネージャー層に対し、共通の評価制度運用を実施	368 (ローカルマネージャー層)

(注) 2018年4月1日現在

グローバル人材の育成研修

2017年度実績

対象者 **186**名 平均時間 **58**時間/人



従業員とともに

★：第三者保証対象項目

ダイバーシティの推進

住友化学では、ダイバーシティを推進するために、全ての従業員がさまざまな状況において能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境づくりが必要であると考えています。その一環として女性の活躍推進に焦点を当て、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。

■ ダイバーシティ推進の取り組み(住友化学)

名称	考え方	実績		
		2015年度	2016年度	2017年度
女性管理社員数(人)※1★	女性社員の活躍を推進すべく、女性管理社員比率の数値目標を設定し、女性社員の管理社員への登用を計画的に行っています	80	80	85
管理社員に占める女性の割合(%)※1★		4.3	4.2	4.5
障がい者雇用率(%)※2★	職場環境の整備や障がい者の新たな職域を開拓するなど、障害を持った方々が能力を最大限に発揮できる職場づくりに努めています	2.23	2.07	2.09
定年退職者数(人)	定年退職者がこれまで培ってきた技能や専門性を引き続き社内で発揮することができるよう、定年退職後再雇用制度を設けています	118	190	38
定年退職後再雇用者数(人)		99	175	35
定年退職後再雇用率(%)		83.9	92.1	92.1

(注) 実績には出向者を含む、出向受社員を除く

※1 課長相当以上の合計人数・割合(人事制度改訂に伴い、管理社員の対象範囲を見直したことから過年度に遡って修正)。各年度4月1日現在

※2 各年度における年間平均値

女性の活躍推進

住友化学では、女性活躍推進法に基づき、さらなる女性活躍の推進のため、次の目標を掲げています。

目標1 課長相当以上の女性社員の割合を、2020年までに少なくとも10%以上にする(2017年度実績:4.5%)

取り組み内容

- ・ 係長相当の女性社員を対象とした研修「女性リーダー創生塾」を継続実施
- ・ 職場管理者向けに、女性活躍推進に関する意識啓発・理解促進を目的とした研修を継続実施
- ・ 本人の知識・スキルアップなどを目的とした外部研修などへの派遣を継続実施

目標2 男性社員の育児休業取得率を2020年までに少なくとも50%以上とする(2017年度実績:18.7%)

取り組み内容

- ・ ライフイベントに柔軟に対応できる制度内容の周知・PRの実施
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進による生産性の向上など、柔軟な働き方を実現するための環境整備の実施
- ・ ワーク・ライフ・バランス推進労使委員会などを通じて、制度利用促進のための施策を立案・実行



従業員とともに

生産性の向上のための取り組み

住友化学の持続的な成長につながるよう、生産性を向上させるためのさまざまな取り組みを行っています。

◇働き方改革アクションプランの策定

住友化学は2018年3月、働き方改革アクションプランを策定しました。このアクションプランでは、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 の3点について数値目標 (KPI) を設定し、その目標を達成するための行動計画を定めています。その内容は次の通りです。

■ 働き方改革アクションプラン

	KPI	行動計画
① 長時間労働の是正	年間の長時間労働者*の割合について、2020年度までに10%未満を達成する	<p>ア. IoT活用による業務革新とワークスタイル変革の実現 プラント関連の業務プロセスおよび情報のデジタル化、クラウドソーシングや最新テクノロジー (AI・センサーなど) の積極活用によるオフィス業務効率化 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 労使代表者によるワーク・ライフ・バランス推進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>
② 年次有給休暇の取得促進	2020年までに、有給休暇の取得率年間平均70%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 ・ゴールデンウィークなどの期間における積極的な有給休暇取得 ・9～11月頃の土日・祝日の前後など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日間程度の有給休暇の計画的付与を行う</p>
③ 柔軟な働き方の促進	<p>○ 2020年までに、男性社員の育児休業取得率を50%にする</p> <p>○ 社員意識調査における以下設問について、次回調査時に目標値を達成する</p> <p>・「職場には、男女ともに育児や介護による休暇・休業や短時間勤務制度を利用しやすい雰囲気がある」の肯定層を60%以上にする</p> <p>・「当社では出産・育児や介護をする上で、働きやすい制度や環境が整備されている」の肯定層を75%以上にする</p>	<p>ア. 制度内容の周知・PR 育児・介護に関するライフイベントなど、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に対し、育児休業取得を推奨する</p> <p>イ. 柔軟な働き方を実現するための環境整備 上記の「長時間労働の是正 (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える</p> <p>ウ. 制度の利用促進 ワーク・ライフ・バランス推進労使委員会をはじめとした労使の会合を通じて各種制度の具体的な利用ニーズ・改善要望などを把握する 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</p>

※ 時間外勤務時間および休日勤務時間の合算が月あたり35時間以上である者



前ページのアクションプランにおける長時間労働の是正に関連する取り組みとして、住友化学では以下の通り対応しています。

- ① 2017年4月から時間外勤務の上限時間を短縮し、月間では80時間、年間では720時間を上限としています。
- ② 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、従来から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）を設け、運用しています。
- ③ 2018年3月から、従来の自己申告のみの就業報告に加え、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の整備を推進しています。

従業員とともに

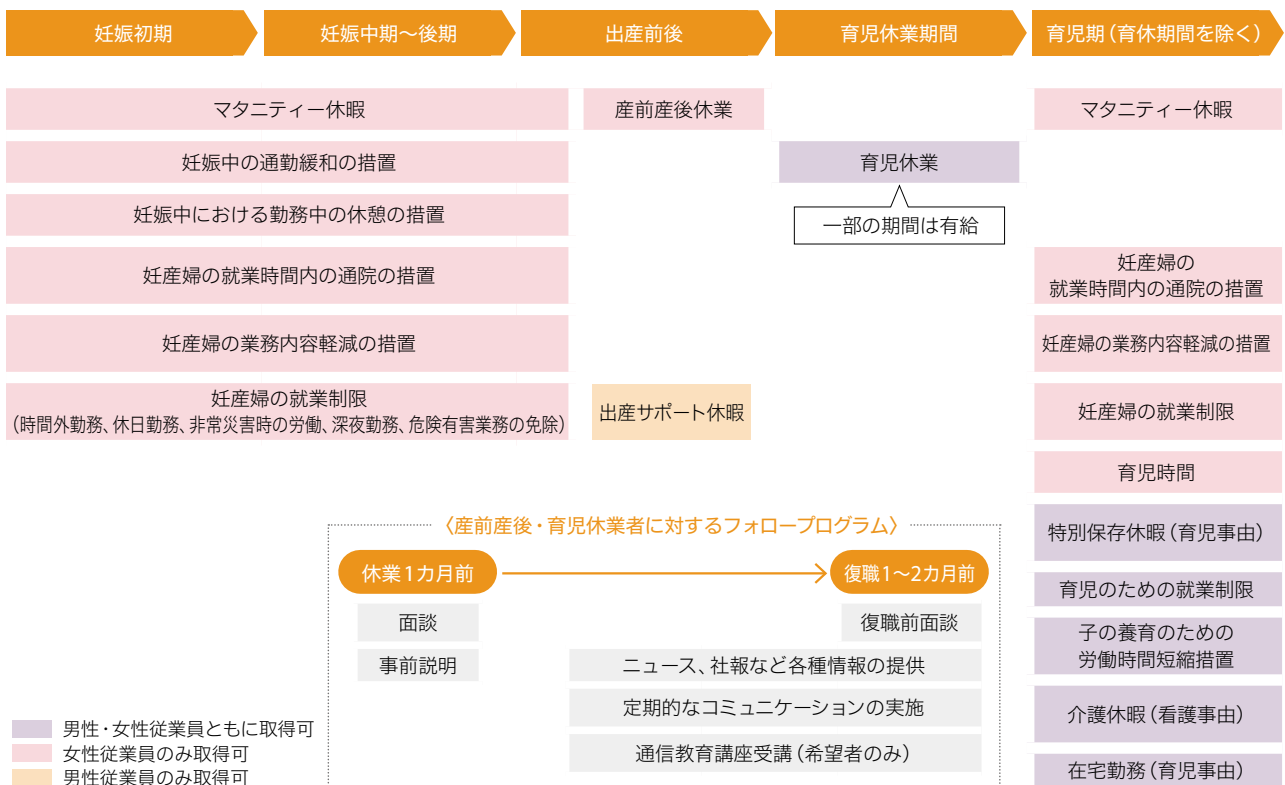
ワーク・ライフ・バランスの推進のための取り組み

住友化学はこれまで、労使代表者によるワーク・ライフ・バランス推進労使委員会を定期的で開催し、従業員のニーズを的確に把握することで、ワーク・ライフ・バランス推進のためのさまざまな施策を実現してきました。

毎年5月・11月については「ワーク・ライフ・バランス推進月間」と位置づけ、会社・労働組合協働でワーク・ライフ・バランスの推進につながる諸取り組みを実施しています。当社がさらなる発展を遂げていくには、これまで以上に従業員一人ひとりがやりがい、働きがいをもって業務にあたり、生産性を一層高めていくことが求められます。こうした観点から、2017年11月の推進月間では、「生産性の高い働き方に向けてどのように取り組んでいくのか」というテーマで各職場においてミーティングを開催しました。

今後とも、当社の良き伝統である自由闊達で談論風発な議論を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上を目指します。

■ 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





従業員とともに

★：第三者保証対象項目

■ ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度の実績（住友化学）

制度・施策名	2015年度	2016年度	2017年度	
育児・介護支援	育児休業★	185	248	304
	男性	101	142	175
	女性	84	106	129
	介護休業	3	3	3
	介護休暇	132	134	153
	出産サポート休暇	167	204	237
	マタニティー休暇	58	55	48
	特別保存休暇※1	59	62	72
	短時間勤務制度	114	118	134
	在宅勤務制度※2	13	15	16
	キャリアリカバリー制度※3	11	12	8
	事業所内保育所※4	156(101)	161(108)	167(118)
	共済会育児支援金※5	175	195	211
その他	配偶者の海外転勤に同行する社員の特別休職※6	6	7	9
	社員意識調査※7	—	8月実施	—

(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 各年度末時点認定者数

※3 各年度末時点登録者数

※4 各年度4月1日時点利用者数 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 各年度末時点該当者延べ人数

※6 各年度末時点適用者数

※7 3年に1回実施

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。

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)に続く、第3期(2012年6月～2015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。



次世代認定マーク
「くるみん」



人権擁護の取り組み

住友化学は、「すべての人の基本的人権を尊重し、社会的地位、雇用形態、年齢、性別、出身、祖先、国籍、人種、障害、宗教、信条、結婚の有無などを理由とした不当な差別、嫌がらせのような個人の尊厳を傷つける行為を行ってはならない」という基本的な考え方を、当社コンプライアンスマニュアル(住友化学 企業行動要領)に明記し、社内のイントラネットでも周知しています。

この考え方のもとに、「人格の尊重」として、相手の人格を尊重せずに、個人的感情や価値観に基づいて、相手の人格を卑しめる行為をしたり、嫌がらせやいじめに類するような言動を行うことは一切排除しています。パワーハラスメントやセクシャルハラスメント(同性に対するものや「LGBT」に対するものを含む)などのあらゆるハラスメントを禁止し、また、いかなる強制労働および児童労働への関与も認めていません。

さらに、「不当な差別の禁止」として、雇用形態・年齢・性別・出身・祖先・国籍・人種・障害・宗教・信条・結婚の有無などを理由にした個人の尊厳を傷つけるような差別的行為を一切行わないこととし、性別そのもの、あるいは性的指向や性自認などの違いに着目した性別などによる差別の禁止、障がい者に対する差別の禁止についても明確にしています。

また、コンプライアンスに関する研修を定期的実施することを通じて、従業員の理解を深め、意識づけを行っています。2017年度もこれまでと同様、人権差別に関して確認された事例はありませんでした。

なお、上記の基本的な考え方は、当社のみならず国内外の当社グループ各社として実施していくことが重要であることから、人権擁護の取り組みを含め、グループ全体としてコンプライアンスを徹底することを推進しています。海外においては、アメリカ・ベルギー・シンガポール・中国に設立している地域統括会社を通じて、各国の法制度に基づきコンプライアンス体制を確立し、その徹底を推進しています。

(注) サプライチェーン上における、児童労働・強制労働については、P81取引先とともに[CSR調達取り組み]参照

従業員の人権意識向上

人権問題については、従業員一人ひとりが正しい理解と認識を持てるよう、全社員が受講する入社時研修だけでなく、昇進時研修などの各社内研修においても、人権に関する教育を組み入れています。また、人権に関する委員会を毎年開催しており、委員会で定めた年度方針に従い、各事業場において研修を中心とした取り組みを積極的に行っています。2017年度に実施した人権に関する研修や講演会などは、全社で159回にわたり、延べ4,058名の従業員が参加しました(全従業員の68%)。

相談窓口

住友化学は「ハラスメント相談窓口」および相談担当者を設置しており、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの各種ハラスメントに対する従業員からの相談を受け付ける体制を整えています。



従業員とともに

従業員とのコミュニケーション

労使間の対話

住友化学と住友化学労働組合は、これまで築き上げてきた相互理解と信頼に基づく良好な労使関係のもと、経営の良きパートナーとして、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。

労使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。2010年度からは、労使で「ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進労使委員会」を開催し、現状の取り組みや今後の課題について意見交換と認識統一を行っています。

また、労働協約に基づき各事業所において「安全衛生委員会」を設置しており、組合員の安全と健康の確保と向上に努めています。

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。

労使協働の社会貢献活動

労使協働の社会貢献活動としては、一人ひとりができる活動を2017年度も継続し、会社と労働組合で協働して取り組んでいます。

■ 労使協働の社会貢献活動

名称	概要
マッチングギフト制度	役職員から寄付を募り、同額を会社が拠出して支援先に寄付
タイのマングローブ植林プロジェクト 「住友化学の森」	マッチングギフト制度の寄付金による支援の一つ。 タイ・ラノン県の植林地域での植林活動
東日本大震災復興支援 海岸林再生プロジェクト	マッチングギフト制度の寄付金による支援の一つ。 東日本大震災の津波被害による宮城県名取市の海岸林再生を行う社員ボランティアによる苗木の保育活動
住友化学グループ グローバルプロジェクト	住友化学グループの従業員一人ひとりが国内外の課題に目を向け一緒に考え行動する場の提供



心と体の健康管理

住友化学では、従業員が心身ともに健康な生活を送れるよう、全社統括産業医のもと、医療スタッフによる従業員への保健指導をはじめ、健康管理・増進に関するさまざまな施策を推進しています。

心の健康

医療スタッフとの連携のもと、会社にて実施が義務づけられている「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、新入社員やグレード昇進者を対象としたセルフケア研修や新任課長・チームリーダーを対象としたラインケア研修、ストレスチェックの結果のフィードバック研修などを実施しています。加えて、メンタルヘルス疾患により欠勤・休職している社員の復職を支援するため、「リハビリ勤務制度」を導入しています。リハビリ勤務中は、各事業所の産業医、人事担当者、上司がチームを組んで、勤務日・勤務時間・業務内容を決定し、復職しようとする社員への支援を行っています。

体の健康

会社にて実施する「定期健康診断」と健康保険組合にて実施が義務づけられている「特定健康診査・特定保健指導」を会社と住友化学健康保険組合が連携して実施しています。住友化学では、法律で義務づけられている40歳以上の被保険者および被扶養者だけでなく、特定健康診査は全年齢、特定保健指導は35歳以上を対象に実施し、疾病の早期発見、生活習慣病予防に取り組んでいます。

また、海外赴任者およびその帯同家族の健康管理を支援するため、全社統括産業医が現地にて医療相談・医療状況調査などを実施しています。2017年度は、サウジアラビア・中国で各3回、ヨーロッパ・韓国・台湾・シンガポールで各1回開催しました。

会社にて取り組む「健康経営」、健康保険組合の「データヘルス」など、住友化学と住友化学健康保険組合はさまざまな施策を協働（コラボヘルス）して実施しています。

健康経営優良法人ロゴマーク

2018年2月、住友化学は「健康経営優良法人2018～ホワイト500～」の認定を受けました。「健康経営優良法人制度」は、経済産業省が2016年に創設し、日本健康会議が進める健康増進の取り組みなどを基に、特に優良な健康経営を実践している企業などを顕彰する制度で、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ものです。



今後に向けて

住友化学は、今後も基本的な考え方にに基づき、グローバル人事施策・人材育成の推進、事業展開に応じた適切な人員管理・人材確保、社員の育成・成長を促進する人事制度運用と人材育成、法改正や諸情勢の変化を踏まえた最適な人事諸制度の構築などに取り組んでいきます。

地域社会とともに

基本的な考え方

住友化学グループは、「事業を通じて社会の持続可能な発展に貢献する」との考え方に基づき、「世界を取り巻く諸課題解決」「地域との共存共栄」という視点から、住友化学グループらしい社会貢献活動を推進しています。

国内外の事業所、グループ会社において、地域のニーズに合わせた多様な活動を展開し、地域の皆さまとの良好な関係の構築に努めています。

■ 住友化学の社会貢献活動マトリックス

	地域貢献	世界貢献
安全・環境・健康の確保	<ul style="list-style-type: none"> 工場・研究所見学会の開催 RC対話、地域広報紙の配布 	<ul style="list-style-type: none"> マラリア防圧キャンペーン・オリセット®ネット無償提供などの支援 パイオ炭素基金への出資 TABLE FOR TWO マッチングギフト制度（植林活動支援） 国連活動への協力
次代を担う子どもたちの育成	<ul style="list-style-type: none"> 託児所の設置 発明クラブ・出前授業などの支援 地域での少年スポーツ大会の主催 市民講座・大学講座への協力 インターンシップ生受け入れ マッチングギフト制度（子どもの育成・教育支援） 	<ul style="list-style-type: none"> アフリカにおける教育支援 大学奨学金制度
自然災害に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> 台風・地震時などの災害時の救援活動や施設開放など 	<ul style="list-style-type: none"> ハリケーン・地震などの世界的大災害被害に対する義援金

安全・環境・健康の確保

社会とのコミュニケーション

住友化学は、社会とのコミュニケーションに関する全社方針を策定し、積極的な活動を展開しています。中でも「情報開示の充実」「双方向対話の実践」を最優先課題に掲げ、内容の充実とレベルの向上を図っています。各事業所では全社方針を踏まえ、年間の活動計画を策定し、具体的な取り組みを行っています。また、寄せられたご意見やご要望を踏まえて、事業所の景観改善や環境整備にも注力しています。

地域社会とともに

地域に根差した情報開示と多様な双方向対話の実践

住友化学では毎年、全事業所が環境・安全レポートを発行し、各地域における取り組みを詳しく報告しています。同レポートは全社版「サステナビリティ データブック」(本誌)を補完する役割も担っています。また、愛媛・大阪・大分の各事業所では、地域に密着した積極的な情報発信として、新聞折り込みなどの方法による地域広報紙の発行も行っています。

このほか、各事業所では自治体と共同でのリスクコミュニケーションモデル事業、国内外の行政・企業に対する環境・安全面での支援事業、地域住民との定期的な諸会合、さらには化学産業連携による地域対話の実施など、幅広い視点での多様な双方向対話を実践しています。本社では、国・協会・工業会の各種委員会などの活動、産官学主催の講義・講演などの場を利用して、必要な情報発信をタイムリーに実施し、継続的な意見交換を行い、当社へのさらなる理解と一層の信頼獲得に努めています。

事業所版 環境・安全レポート

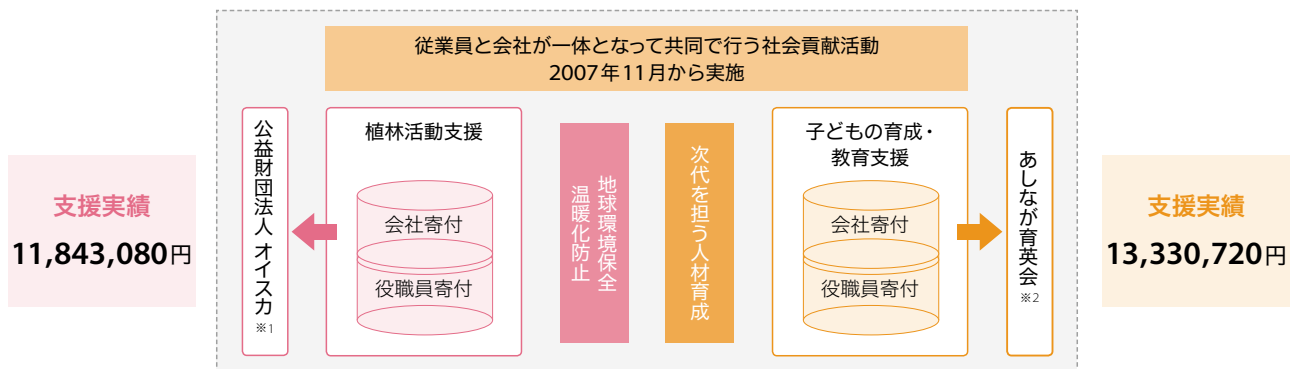
https://www.sumitomo-chem.co.jp/csr/report/facilities_report.html

マッチングギフト制度

従業員と会社が一体となって行う社会貢献活動として、2007年度から住友化学グループの役職員から寄付を募り、寄付金額と同額を会社が拠出して支援先に寄付する「マッチングギフト制度」に労働組合と協働で取り組んでいます。

また、マッチングギフト制度の寄付金を通じた支援先の一つである公益財団法人オイスカとともに各種植林プロジェクトに取り組み、労働組合と協働し、2008年から従業員ボランティアを派遣しています。

■ マッチングギフト制度



※1 公益財団法人 オイスカ:

アジア・太平洋地域を中心に農村開発・環境保全活動などを展開している国際NGO。支援金は「子供の森計画」のほか、タイ・ラノーン県での「住友化学の森」マングローブ植林プロジェクト、「東日本大震災復興・海岸林再生プロジェクト」に活用されている。

※2 あしなが育英会:

病気、災害などで親を亡くした子どもたちを物心両面で支える民間非営利団体。支援金は、病気・災害・自死遺児らの奨学資金として活用されている。

〈住友化学の森〉

延べ植林面積*	総植林本数	延べ参加人数*
245ヘクタール	748,000本	179人(タイ植林ボランティア)

※ 延べ数値は、2008年から2018年2月現在

地域社会とともに

「TABLE FOR TWO」活動

住友化学は、2008年5月から当社の各事業所において、マッチングギフト方式（役職員の寄付金額と同額を会社が拠出）でTABLE FOR TWO (TFT)に参加しています。

TFTとは、社員食堂でヘルシーメニューを提供し、その売上の一部（1食あたり20円）を開発途上国の子どもたちの学校給食費用として寄付することで、開発途上国での飢餓と先進国での肥満や生活習慣病という問題に同時に取り組むことができ、食の不均衡の解消を目指す日本発の社会貢献活動です。

2017年度の寄付額は、参加企業578社中第12位となり、2018年5月にTFT事務局から「プラチナサポーター」として感謝状をいただきました。

2017年度実績

2,392,880円 **59,822食分**

（役職員と会社のマッチングギフト方式）

次代を担う子どもたちの育成

理科教室を通じた教育支援

住友化学の各事業所・グループ会社では、近隣の学校や地域で開催されるイベントなどで「出前授業」や「理科教室」などを実施しています。また、工場見学会では、私たちの生活の中の身近な製品が化学と深く結びついていることを子どもたちの目線でわかりやすく伝えるとともに、実際に当社グループ製品を使った実験や工作を行うことで、子どもたちに化学の不思議やおもしろさに触れる機会を提供しています。

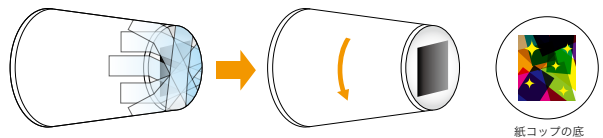
2017年度は、東京本社および三沢工場にて、子ども参観日を通じて、子どもたちに「化学は夢ある産業である」ということを体感してもらえよう、当社製品の偏光フィルムを使い「キラキラ万華鏡を作ろう！」という理科教室を行いました。各地域や事業所でも、多くの子どもたちに化学への興味を持ってもらえるよう、今後も理科教室を続けていきます。

事例「キラキラ万華鏡を作ろう！」

材料 紙コップ・偏光フィルム・セロハンテープ

- 手順**
- ① 2つの紙コップの底に穴を開け、偏光フィルムを貼る
 - ② 1つの紙コップにセロハンテープをいろいろな方向で重ねて貼り、もう1つの紙コップを重ねる
 - ③ 明るい方向に向け、片方の紙コップを回しながらのぞくと万華鏡のようにキラキラと色のついた光として見ることができる

目的 テレビなどの液晶製品に使われる当社の偏光フィルムを使い、光の性質を学ぶことで化学が身近であることを伝える



紙コップの底



地域社会とともに

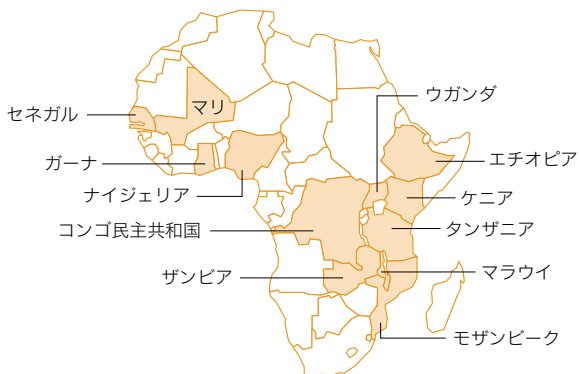
アフリカへの教育支援

アフリカが貧困から脱却し自立的な経済発展を実現するためには、教育環境の整備が重要です。住友化学では、アフリカの未来を担う子どもたちのために、アフリカで小・中学校の校舎や関連施設の建設を中心とした教育支援活動を2005年より実施しています。

特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパン、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンに加え、2017年度は新たにナイジェリアのOando Foundationとの連携を通じて、現在までにアフリカ12カ国において25のプロジェクトが完了し、15,000人を超える子どもたちの教育環境が改善されました。

2017年度は、コンゴ民主共和国において、小学校の教室建設に加えて、算数・理科の教材支給および、マラリアの意識啓発や疾患予防のトレーニングを行いました。また、セネガル共和国では、中学校の教室やトイレの建設、科学実験室の建設および女子生徒向け理系コースの強化を実施しました。ナイジェリアでは小学校3校にICTセンターの設立支援を行い、ICT関連の教育やSTEM教育(理数系教育)、コンピュータ周辺機器などの支給、教員に対するトレーニングを実施し、教育環境を改善しました。

■ アフリカでの教育支援



実績

総受益者数 **15,000人超**

支援国 **12カ国**
(25プロジェクト完了、3プロジェクト※進行中)

※ 三つのプロジェクトは、コンゴ民主共和国・セネガル共和国・ナイジェリアで進行中(2018年5月現在)



地域社会とともに

自然災害に対する支援

住友化学グループでは、自然災害に対しさまざまな形で支援をしています。

2017年に発生した九州北部豪雨災害により被災された方々に対して、社会福祉法人中央共同募金会を通じて寄付を行い、また、当社と大日本住友製薬株式会社は、両社の大分工場から合同で、復興支援に向けて社員ボランティアの派遣を行いました。

2011年の東日本大震災以来、震災を風化させないために社員参加型の継続的な取り組みを実施しています。社員食堂では寄付金付き「被災地応援メニュー」の提供を2011年4月から実施しています。売上の一部を寄付金として同額を会社が拠出し、被災地の震災遺児支援事業に寄付しています。

また、東日本大震災の津波により被害を受けた宮城県名取市で行われている「オイスカ海岸林再生プロジェクト」に、2013年度よりマッチングギフト制度を通じて参加しています。2015年度からは従業員ボランティアの派遣も行っており、2017年度は20名を派遣し、名取市の海岸林約100ヘクタールの再生に向けて、クロマツの苗木の提供・植林・植林後の下草刈りや施肥などを行いました。

今後も継続的にさまざまな活動を通じて、被災地の復興支援に協力していきます。

支援実績

被災地応援メニュー

1,267,520円 **31,688食**

9月 東日本大震災 ふくしま子ども寄附金 650,000円
(2017年3月～8月利用分まで)

3月 東日本大震災 いわたの学び希望基金 617,520円
(2017年9月～2018年2月利用分まで)

今後に向けて

住友化学グループは、地域の皆さまから信頼され続けるために、「安全・環境・健康の確保」「次代を担う子どもたちの育成」「自然災害に対する支援」の3つの視点から、さまざまな形で住友化学グループらしい社会貢献活動を推進していきます。