

社会

社会を通じたSDGsへの貢献



Contents

- 141 社会 目標実績一覧表
- 143 人権尊重
- 149 調達
- 154 人材マネジメント
- 157 人材育成
- 161 ダイバーシティ&インクルージョン推進
- 166 ワーク・ライフ・バランス推進
- 171 従業員の健康
- 174 労働安全衛生・保安防災
- 181 プロダクトスチュワードシップ・製品安全・品質保証
- 187 顧客責任
- 188 医療へのアクセス
- 189 コミュニティ
- 196 社会 データ編
- 196 ① 人材関連
- 200 ② 労働安全衛生・保安防災
- 205 ③ プロダクトスチュワードシップ・製品安全・品質保証
- 206 ④ 社会貢献関連



社会 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	バウンダリー	2019年度の目標	2019年度の実績	評価	2020年度の目標	掲載ページ	
調達	住友化学グループ	コンプライアンスの徹底、原材料に関するサステナブル調達票などを通じた取引先との連携・協働の強化によるサステナブル調達の推進	社内外関係者に対するコンプライアンスの徹底推進、モニタリングとフィードバックおよび取引説明会などを通じた取引先との連携・協働の強化によるサステナブル調達の推進(住友化学実績)	○	コンプライアンスの徹底、サステナブル調達の維持・強化、サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み	P149 } P153	
人材 マネジメント	住友化学グループ	採用力の格段の強化、人材確保	採用活動の強化・高度化による人材確保	○	採用力の格段の強化、人材確保		
	住友化学グループ	事業展開に応じた人員管理、グローバル人材マネジメント	事業展開に応じた人員の適正配置、グローバルマネージャーズミーティングの開催、グローバル人材の計画的な育成	○	事業展開に応じた人員管理、グローバル人材マネジメント		
	住友化学グループ	社員の育成・成長を促進する人事制度運用と人材育成	「すみか『こうします』宣言」に基づくアクションプランの策定	○	社員の育成・成長を促進する人事制度運用と人材育成	P154 } P173	
	住友化学グループ	サステナビリティ、D&I、ワーク・ライフ・バランスの推進	ダイバーシティ&インクルージョン推進に関するグループ基本原則の制定によるグループ各社の施策の推進、「すみか『こうします』宣言」に基づくアクションプランの策定	○	サステナビリティ、D&I、ワーク・ライフ・バランスの推進		
労働安全 衛生・ 保安防災	休業災害	住友化学	0件	4件	△	0件	
		協力会社※1	0件	6件	△	0件	
	休業災害 度数率※2	住友化学 グループ※3	0.1未満	0.42	△	0.1未満	
	重大災害※4	住友化学 グループ※3	0件	1件	△	0件	P174 } P180
	重大 保安事故※5	住友化学 グループ※3	0件	0件	○	0件	
	物流部門 休業災害※6	物流部門	0件	5件	△	0件	

(注) 詳細はデータ編(P196~204)に掲載

※1 協力会社災害の定義：物流部会、工事協定会加盟会社の従業員が住友化学事業所構内で被災したもの

※2 海外連結経営会社の災害は国内での取り扱いに照らして、休業・不休業をレスポンシブルケア部が判断

※3 労働安全衛生・保安防災におけるグループの定義：住友化学(協力会社、その他を含む)および国内外連結経営会社

※4 重大災害の定義：死亡災害および休業災害の中で重篤なもの(失明、上肢・下肢の喪失など)

※5 重大保安事故の定義：以下のいずれかの事態が発生した保安事故

- ・地域住民の皆さまに通院や加療以上の被害を発生させる事故
- ・構内従業員に休業以上の被害を発生させる事故
- ・設備被害額などが1千万円を超える事故

※6 物流部門の休業災害の定義：住友化学の事業所構内で発生した物流関連の休業災害および主要な物流協力が事業所構外で発生させた休業災害



社会 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	バウンダリー	2019年度の目標	2019年度の実績	評価	2020年度の目標	掲載ページ	
プロダクト スチュワード シップ・ 製品安全・ 品質保証	法規制	住友化学	国内外の法規制への 的確な対応(継続)	関連法規への 確実な対応	○	国内外の法規制への 的確な対応(継続)	
	化学品管理と 情報公開の 促進	住友化学	リスクベースの 化学品管理と 情報公開の促進 (継続)	リスク評価の 計画的実施	○	リスクベースの 化学品管理と 情報公開の促進 (継続)	
	化学品管理 システム	住友化学	化学品総合管理システム (SuCCESS)の活用促進 とグループ会社展開の 具体化(継続)	SuCCESSの活用促進の 一環として、国内グルー プ会社の利用は13社と なった。数量管理システ ム(SVT)による化審法の 数量届出の集計に利用 するとともに、海外規制 対応に向けた輸出量の 集計への利用を開始	○	化学品総合管理システム (SuCCESS)の活用促進 とグループ会社展開の 具体化(継続)	P181 } P186
	リスク評価	住友化学	製品安全リスク評価の 着実な実施	製品のリスク再評価38 件を含む73件の製品安 全リスク評価を実施	○	製品安全リスク評価の 着実な実施(継続)	
	物流品質事故	住友化学*	A・Bランク事故0件、 Cランク事故2件以下	A・Bランク事故0件、 Cランク事故1件	○	A・Bランク事故0件、 Cランク事故2件以下	
コミュニティ	住友化学 グループ	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	マッチングギフトによ る植林支援や教育支援 (アフリカにおける教育 支援含む)	○	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		
	住友化学 グループ	国内外の緊急災害に対 する迅速かつ的確な支 援の実施	令和元年15号、19号豪 雨災害支援	○	国内外の緊急災害に対 する迅速かつ的確な支 援の実施	P189 }	
	住友化学 グループ	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	地域イベントへの参加・ 協力、理科実験教室の開 催、工場見学会など	○	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	P195	
	住友化学 グループ	SDGsを活用した情報 開示の充実と双方向対 話の継続	SDGsを活用した情報 開示の充実と双方向対 話の継続	○	SDGsを活用した情報 開示の充実と双方向対 話の継続		

(注) 詳細はデータ編(P205~206)に掲載

※ 住友化学の事業所構内に工場を持つ一部国内グループ会社を含む



人権尊重

基本的な考え方

住友化学は、人権尊重を事業継続のための基盤の一つと位置づけ、経営として取り組む重要課題としてグループ一体となって継続的に取り組み、対外的にその内容と進捗を開示しています。当社は、人権に関するこれまでの取り組みをより一層推進するため、「世界人権宣言」、国際労働機関の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、国連グローバル・コンパクトの10原則、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、2019年4月に「住友化学グループ人権の尊重に関する基本方針」を制定するとともに、推進体制として「人権尊重推進委員会」を設置しました。当社グループ一体となって人権尊重の取り組みを行っていくために、国内外のグループ会社に対しても、基本方針の周知徹底を図っています。

住友化学グループ 人権の尊重に関する基本方針 (2019年4月1日制定)

本方針は、人権に関する専門知識・実務経験を有する外部専門家の助言をもとに制定しました。

住友化学グループ(住友化学株式会社およびグループ会社)は人権に関する国際規範を尊重して「人権の尊重に関する基本方針」を以下のとおり掲げ、住友化学グループのすべての役員と社員にて遵守してまいります。

1. 基本的な考え方

(1) 規範と法令の遵守

『世界人権宣言』、国際労働機関(ILO)『労働における基本的原則及び権利に関する宣言』等の人権に関する国際規範を積極的に支持、尊重するとともに、国際連合『ビジネスと人権に関する指導原則』に準拠した人権尊重の取組みを推進していきます。住友化学株式会社は、国連グローバル・コンパクトに署名し、人権・労働を含む、その10原則を支持しています。

また、事業活動を行う国や地域で適用される法令を遵守するとともに、各国・地域の法令と国際規範との間に矛盾が生じる場合には、国際的に承認された人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

(2) 事業活動を通じた人権尊重

雇用形態、年齢、性別、出身、祖先、国籍、障がい、宗教、信条、結婚の有無等を理由とした差別、ならびにパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等のあらゆるハラスメント行為を行いません。また、結社の自由および団体交渉権を含む労働に関する基本的な権利を尊重し、強制労働や児童労働は認めません。

事業活動において人権を尊重し、人権侵害を助長しないように努めます。事業活動全体における人権リスクを防止または軽減するため、コンプライアンスマニュアル(住友化学 企業行動要領)や各種方針、ガイドラインの遵守を徹底するなど、必要な対策を講じていきます。また、事業活動が地域社会に与える影響について理解し、地域社会との共生を目指します。

サプライチェーンの取引先を含むビジネスパートナーやその他の関係者にも、本人権方針中の原則にそって行動いただくことを期待しており、人権の尊重を働きかけてまいります。



人権尊重

2. 人権課題への取組み

(1) 教育・啓発

本方針が理解され効果的に実施されるよう、役員および従業員に対して適切な教育と研修を行ってまいります。

(2) 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。

(3) リスク対応

実際のまたは潜在的な人権への負の影響に対応するために、関連するステークホルダーと協議を行ってまいります。

(4) 救済

人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

(5) 苦情処理メカニズム

人権への負の影響を含む事業活動に関する懸念について、住友化学グループの役員および従業員に加え、その家族ならびに取引先等、当社の事業に何らかの関与があるすべての方々が利用できる通報窓口（[スピークアップ制度](#)）を設けています。今後も、さらに実効的な苦情処理メカニズムの運用に取り組んでまいります。

(6) 情報開示

人権尊重の取組みについて、当社ホームページ、統合報告書、サステナビリティデータブック等を通じて報告していきます。

各国の人権尊重に関する諸法令に基づくステートメントの公表

住友化学グループは、グローバルに事業を展開する事業者として、英国現代奴隷法、オーストラリア現代奴隷法および米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法などの現代奴隷・人身取引の防止をはじめとする人権の尊重に関する各国の諸法令に基づき、当社グループの事業活動とサプライチェーンにおける現代奴隷と人身取引のリスクに対する取り組みについて、ステートメントを公表しています。

各国の人権尊重に関する諸法令への対応

https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/society/human_rights/statement/



人権尊重

マネジメント体制

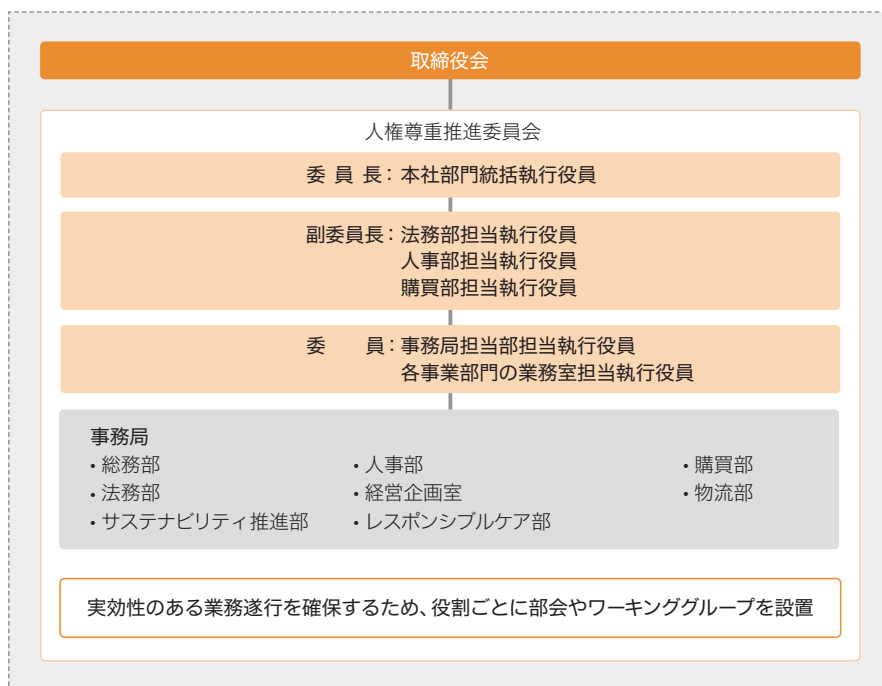
人権尊重推進委員会

住友化学は、人権の尊重に関する基本方針に準拠した活動を推進する組織として、「人権尊重推進委員会」を設置しています。同委員会は、バリューチェーン全体にわたる人権尊重の施策を立案、推進するため、幅広い関係部署から委員を招集しており、委員長を本社部門統括執行役員とし、委員として各事業部門の業務室担当執行役員が参加しています。

委員会の役割

- (1) 人権に関する啓発の推進
- (2) 当社グループを含めたバリューチェーン全体における人権の尊重に関する下記施策の立案・実行
 - 「ビジネスと人権に関する指導原則」や各国法において求められる方針などの策定・公表
 - バリューチェーン全体における人権課題の発生の有無の確認やそのリスク分析、課題やリスクに見合った救済措置などの対応（人権デュー・ディリジェンス、救済）

人権尊重推進委員会 体制図



住友化学グループにおける体制

人権尊重に関する基本的な考え方にに基づき、国内外の当社グループ会社とも連携しながら、取引先にも働きかけを行い、人権尊重を推進するための具体的な施策を実行していきます。

とりわけ、海外においては、欧州、米州、中国、アジア大洋州の地域統括会社を通じて、各国の法制度に基づいたコンプライアンス体制を確立し、人権擁護の取り組みを含むコンプライアンスの徹底を推進しています。



人権尊重

取り組み事例

住友化学は、人権尊重に関する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。また、労働協約においても、性的言動やハラスメントなどにより他の従業員の就業環境を害した社員については、服務規律違反として懲戒処分の対象とすることを明記しています。

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や、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。

また、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性的指向および性自認など「LGBTQ」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ています。

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・障がい・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。

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(一般社員のグレード昇進時や管理社員昇進時)、採用面接実施時の面接官への研修、出向者の受け入れや定年後再雇用者の任用時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、各事業場やグループ各社においても研修を中心とした定期的な取り組みを積極的に行っています。

2019年度 人権意識向上の取り組み(住友化学グループ)

名称・形態	目的	バウンダリー	実施回数	受講者数	受講率(%)
人権に関する研修や講演会 「住友化学グループ 人権の尊重に関する基本方針」に基づく研修	<ul style="list-style-type: none"> ・性や社会的少数者に対する差別、ハラスメントや人権侵害の防止に関するもの ・児童労働・強制労働・人身売買の予防に関するもの など	住友化学	104	4,782(延べ)	77
		住友化学グループ (主な国内グループ会社43社)	約240	約8,950 (延べ)	約67

相談窓口

特にハラスメントについて、住友化学は守秘義務・秘密保持義務が担保された「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、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、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。2019年度もこれまでと同様、住友化学グループの事業継続に関わる重大な人権侵害や差別に関して確認された事例はありませんでした。



人権尊重

人権デュー・ディリジェンス、救済

住友化学グループは、事業活動における人権尊重を目的として、サステナブル調達での取り組みを引き続き進めるとともに、「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。人権デュー・ディリジェンスとは、当社グループの事業活動を通じてバリューチェーン全体において発生する可能性のある人権への負の影響を特定し、それらを予防・是正すると同時に、対応の内容および結果について対外的に情報を開示する継続的な取り組みです。人権デュー・ディリジェンスの体制に関しては、バリューチェーン全体を確認できるようサステナビリティ推進部、法務部、購買部、物流部が事務局となり事業部門を含む関係各部と連携しながら推進しています。

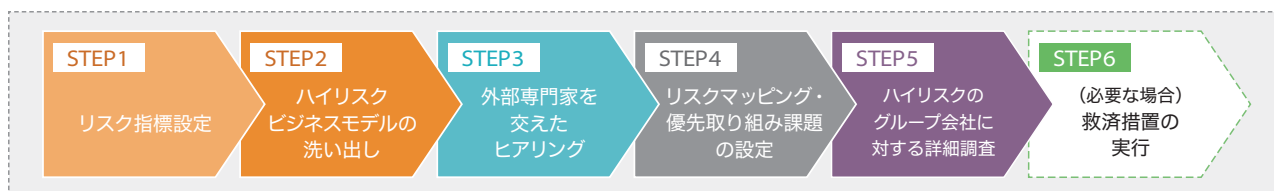
2019年度は、当社および連結経営会社162社を対象とした人権リスク評価(リスクマッピング)を実施しました。外部専門家の協力を得ながら、グループ会社の事業内容と所在地(国・地域)、人員構成や取り扱う原材料・製品などに基づいて各社の潜在的な人権リスクを見積もり、以前から実施している内部監査およびレスポンシブル・ケア監査の結果も踏まえてリスク対策状況などを確認しました。こうしたプロセスを経ることにより、客観性を保ちつつ実態に即した評価としています。

当該リスク評価においては、大きな評価視点として「社会」「環境」「安全衛生」「ガバナンス」の4つのカテゴリを設定し、これらをさらに細分化した項目についてリスクの有無をチェックしました。例えば、「社会」のカテゴリでは、強制労働や児童労働、差別、ハラスメント、結社の自由、先住民・文化遺産を含む多岐に渡る評価項目を設定しました。また、他のカテゴリにおいても、以前から監査などの取り組みの対象としていた項目について人権という切り口で改めてリスク評価を行いました。

2020年度は、上記取り組みにより相対的にリスクが高いと評価されたグループ会社に対し、さらに詳細な調査を実施する予定です。

人権デュー・ディリジェンスを通じて、当社グループの事業活動に起因して人権への負の影響が発生している、または当社グループの事業活動がこれを助長していることが判明した場合には、関連するステークホルダーとの協議を行い、適切な手続を通じてその是正・救済を行ってまいります。

■ 人権デュー・ディリジェンスの取り組みイメージ



人権を尊重したサステナブル調達推進

住友化学グループは、取引先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うことはもちろんのこと、人権尊重とコンプライアンス重視の精神で、サプライチェーン全体を通してサステナブル調達の取り組みを推進しています。取引先にもサステナビリティへの取り組みを進めていただけるよう、その行動規範として「住友化学グループサステナブル調達ガイドブック」を作成し、人権の尊重、ハラスメント(嫌がらせ)などの非人道的な扱いの禁止、求人・雇用差別の根絶、機会均等と処遇における公平の実現、法定労働時間の遵守、団結権の尊重、強制労働・児童労働の禁止および最低賃金の遵守などをお願いしています。

また、これまで実施してきた紛争鉱物不調達の取り組みをさらに進め、紛争鉱物のみならず、サプライチェーン上で人権への負の影響を生じさせるリスクが高い原材料などをハイリスク原材料として定義するとともに、「[住友化学グループ責任ある鉱物・原材料の調達方針](#)」を制定しました。今後はこの調達方針に則り、具体的な施策を検討し取り組みを進めてまいります。



人権尊重

加えて、当社グループのサプライチェーン全体での人権尊重確保のコミットメントを再表明するとともに、日本経済団体連合会をはじめとする約110の経済団体が参画している「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」にも賛同を表明しています。また、グループ役職員に対しては、「コンプライアンスマニュアル」にサプライチェーンを含めたバリューチェーンにおける人権尊重の取り組みに関する特設のページを設け、これらの遵守を徹底しています。

人権イニシアティブへの参画

1. 経済人コー円卓会議日本委員会主催 ステークホルダー・エンゲージメントプログラム

住友化学は、人権問題が発生する状況、事業活動と人権との関連性、重要な人権課題、および人権に配慮した事業活動の重要性などについて理解を深めることを目的に、2019年度より特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会が主催する[ステークホルダー・エンゲージメントプログラム](#)に参加しています。

このプログラムは、企業、NGO/NPO、有識者などが「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている人権デュー・ディリジェンスに向けた議論を行うものです。2019年度は、ニッポンCSRコンソーシアムが2018年度に策定した「業界毎に重要な人権課題」を題材として、国連環境計画金融イニシアティブ(UNEP FI)が作成した人権ガイダンスツールを参考に、各業界に分かれて議論を行いました(当社は、化学・建築材料業および製造業に参加)。

2019年度 ステークホルダー・エンゲージメントプログラム(人権デュー・ディリジェンスワークショップ) 報告

<http://crt-japan.jp/files2019/SHE/Human%20Rights%20Issues%20by%20Sector%20JP.pdf>

2. グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催 ヒューマン・ライツ・デュー・ディリジェンス分科会

住友化学は、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスを推進すべく、2019年度よりグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催のヒューマン・ライツ・デュー・ディリジェンス分科会に参加しています。

2019年度は、有識者による講演会のほか、人権リスクに関する苦情処理対応についてのワークショップや、先進企業へのヒアリングなどが実施されました。

今後も、各種イニシアティブへの参加を通じて人権についての理解を深め、当社グループにおける人権尊重推進の活動に活かしていきます。

今後に向けて

住友化学は、人権の尊重に関する基本方針を遵守し、人権尊重推進委員会のもと、グループ一体となって人権尊重の取り組みを推進していきます。



基本的な考え方

サステナブル調達の方針

住友化学グループは、取引先との相互発展的で健全な関係の構築に努めています。公正・公平かつ透明性を確保した取引を自ら行うことはもちろんのこと、人権尊重とコンプライアンス重視の精神で、取引先にもサステナビリティへの取り組み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サステナブル調達の取り組みを推進しています。サステナブル調達の方針と考え方は「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ともに、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、サステナビリティ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。



調達

■ 住友化学グループ 責任ある鉱物・原材料の調達方針

住友化学グループは、「住友化学グループ 人権の尊重に関する基本方針」のもと、サプライチェーン上人権への負の影響を生じさせることとなるリスクが高い原材料等（タンタル、錫、金、タングステン、コバルト、マイカ、グラファイト、パルプ等を含むがこれらに限られない）をハイリスク原材料と定義しています。そして、ハイリスク原材料の採掘、精錬、製造、取引、取扱い、および輸出に関連して発生する可能性がある人権への負の影響のリスクを認識し、ハイリスク原材料の責任ある調達に関する以下の方針を定めます。住友化学グループは、本方針を遵守するとともに、取引先にも住友化学グループの方針・考え方を理解し、遵守いただくことを要請します。

住友化学グループは、ハイリスク原材料の性質に応じて「OECD紛争鉱物および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」(OECDガイダンス)の趣旨にのっとり、以下6段階の枠組みで取組みを推進しております。

1. 強固な企業管理システムの構築

本方針を供給業者等外部に対して明確に説明し、ハイリスク原材料のサプライチェーン管理に関する責任者（経営上層部）および担当者を設置する。ハイリスク原材料の供給業者には、標準契約書、誓約書等を通じ、本方針の遵守の誓約を要請する。

2. サプライチェーン内のリスクの特定・評価

サプライチェーンの透明性システムを導入し、OECDガイダンス付属書IIの趣旨に基づき、ハイリスク原材料の供給業者について、定期的にリスクを特定し、評価する。リスクを特定するにあたっては、①ハイリスク原材料の供給業者に供給源までのマップの作成を要請し、データベースを管理するとともに、②紛争地域、高リスク地域等の地理的特性に留意し、人権への負の影響の兆候が発見された場合、ハイリスク原材料の供給業者に対して追跡調査を実施する。

3. 特定されたリスクに対応するための戦略を立案・実施

特定されたリスク、およびリスク緩和の取り組み結果については、ハイリスク原材料責任者の判断により、リスク管理計画を作成し、以下のいずれかの措置を取る。

- i) リスク緩和の取り組みを継続する間を通じて取引を継続する
- ii) リスク緩和の取り組みを継続する間は一時的に取引を停止する
- iii) 十分な協力を得られない、改善要求に従わない等、リスク緩和の試みが失敗した場合は、当該ハイリスク原材料の供給業者との取引関係を解消する

リスク管理計画を実施し、リスクの所在、リスク緩和の取り組みの進行状況や内容を監視・追跡した上で、ハイリスク原材料責任者に報告し、決められた期間保管する。状況に変化があった場合には、特定されたリスクについて、追加的評価を実施する。

4. サプライチェーン上人権への負の影響をより直接・効果に是正する立場にあるハイリスク原材料の供給業者に対して、当社または当社の指定する第三者によるサプライチェーンデュー・ディリジェンス監査を受けるよう要請する。

5. 実施した取り組みについては、当社ホームページ、統合報告書、サステナビリティデータブック等を通じて対外的に開示する。また、必要に応じて、ハイリスク原材料の供給業者に対して、定期的に、取り組みの結果の報告を要請するとともに、サプライチェーンにおいて人権への負の影響の兆候が発見された場合、速やかに当社に通知し、是正の指示に従うよう要請する。

6. ハイリスク原材料に関して、業界団体やイニシアティブと連携し、状況の変化に柔軟に対応する。

住友化学グループは、取引先におかれても、自ら以上の6段階の枠組みでの取り組みを推進するとともに、取引先の調達先にも同等の取り組みの推進を求めよう要請します。



調達

マネジメント体制

サステナブル調達の方針のもと、サステナブル調達に関する計画を策定・実行するとともに、事業部購買やグループ会社とも共有しています。また、サステナブル調達の方針と考え方については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」にも明文化し、グループ全体で取り組みを推進しています。

目標・実績

■ 2019年度 グループ全体の取り組み

主な取り組み	内容
グループ情報交換会 1回	参加会社：20社 ・人権や環境などを含めたサステナビリティへの取り組みの重要性、サステナブル調達の方針・考え方、具体的な取り組みの情報共有および協議
全社購買連絡会 2回	参加者：事業部購買責任者 ・人権や環境などを含めたサステナビリティへの取り組みの重要性、サステナブル調達の方針・考え方、具体的な取り組み
購買担当者教育	対象者：購買担当者全員（新入社員、転入者含む） ・人権や環境などを含めたサステナビリティへの取り組みの重要性、サステナブル調達の方針・考え方、具体的な取り組み

■ 2019年度 取引先への取り組み

主な取り組み	内容
サプライヤー説明会 1回	参加会社：201社 ・住友化学グループのサステナビリティへの取り組みについて紹介
取引先懇談会 8回	参加会社：40社 ・サステナビリティへの取り組みについての紹介、人権（強制労働・児童労働の禁止など）や労働安全についての情報共有
SBT ^{*1} サプライヤー エンゲージメントの実施 2回	参加会社：22社 ・Scope3 ^{*2} の排出に関して、当社の主要サプライヤー ^{*3} が、2024年度までに科学に基づくGHG排出削減目標を設定するようエンゲージメント（目的をもった対話）を実施 ・同時に住友化学のサステナビリティへの取り組みについて紹介
既存取引先評価 (サステナブル調達率調査)	対象：前年度原材料購買実績上位90%を占める既存取引先すべて サステナブル調達率 ^{*4} ：49% (2020年5月現在)
新規取引先評価	新規取引先のデュー・ディリジェンス実施率：100% 評価で良好と判断し、取引を開始した取引先：100%
実地監査	品質監査などに合わせたモニタリング実施数：3件
ハイリスク原材料に関する 取り組み	対象：金、タンタル、タングステン、錫 ^{*5} を含む原材料の取引先すべて CMRT ^{*6} の回収率：100% 問題があると判断した取引先：0% (上記4物質以外のハイリスク原材料については2020年度より対応予定)

※1 Science Based Targets。パリ協定が求める水準と整合した、5年～15年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標

※2 Scope3：購入する原料の製造段階、輸送段階などでの排出

※3 購入原料などの温室効果ガス排出量（重量ベース）で90%を占めるサプライヤーが対象

※4 サステナブル調達率：住友化学グループサステナブル調達チェックシートの回収率

※5 紛争鉱物規制：2012年8月～

※6 CMRT：Conflict Minerals Reporting Template。RMI (Responsible Minerals Initiative) が発行する報告用テンプレート



調達

取り組み事例

サステナブル調達の取り組み

住友化学は、ホームページの「購買情報」に「サステナブル調達」のページを設け、サステナブル調達の取り組みを広くステークホルダーにお知らせしています。また、このページには、サプライヤーの行動規範となる「住友化学グループサステナブル調達ガイドブック」および全項目について取引先で自己評価ができる「住友化学グループサステナブル調達チェックシート」を掲載しており、取引先の皆さまが、サステナブル調達ガイドブックやサステナブル調達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。

住友化学グループサステナブル調達チェックシート

0 サステナビリティへの取り組み全般

会社の経営方針にサステナビリティ重視が明確化されているか、サステナビリティ推進体制と責任者が決められているか、サステナビリティへの取り組み状況を社外に公表しているか、自社の取引先にサステナビリティへの取り組み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。

※ 3R: Reduce (廃棄物の発生抑制)、Reuse (再使用)、Recycle (再資源化) の3つのRの総称

「住友化学グループサステナブル調達ガイドブック」

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

「住友化学グループサステナブル調達チェックシート」

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



調達

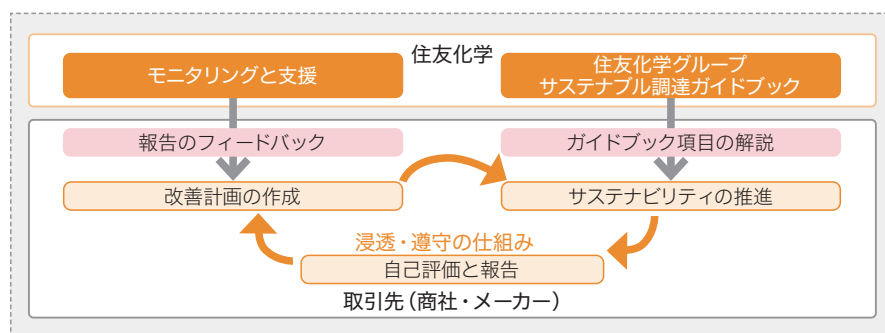
サプライチェーンにおけるサステナブル調達推進

新規の全ての取引先には「住友化学グループサステナブル調達ガイドブック」にて住友化学の方針・考え方を理解いただくとともに、事前に「住友化学グループサステナブル調達チェックシート」を提出いただくことにより、遵守状況のデュー・ディリジェンスを実施し、評価判定が良好であることを確認した後に取引を開始しています。また、取引開始後は、当社が遵守状況を定期的にモニタリングし、サステナビリティに取り組んでいる取引先からの優先調達に努めることとしています。モニタリング結果はデータ管理し、定期的に内容を確認し、フォローの必要な取引先には、フィードバックを実施することで、サステナブル調達への理解と協力をお願いしています。

また、原材料の主要取引先※に対して住友化学グループサステナブル調達ガイドブック／チェックシートを送付・回収し、その回収状況をサステナブル調達率として管理しています。

※ 前年度原材料購買実績上位90%を占める取引先

■ サプライチェーンにおけるサステナブル調達推進の仕組み



ハイリスク原材料に関する取り組み

コンゴ民主共和国 (DRC) および周辺諸国において、非人道的武装勢力の資金源となる可能性が指摘されている紛争鉱物については、従来より「紛争鉱物不調達の調達方針」のもと、定期的に、金、タンタル、タングステン、錫を含むすべての原材料を社内データベースより抽出し、そのすべての取引先に対し、CMRT※を送付して回答いただくことで、紛争に関与していないこと(コンフリクトフリーであること)を確認しています。

もし取引先への確認の結果、問題があると判断された場合は、改善要請や紛争鉱物の調達を停止するなどの適切な措置を講ずることとしています。

この度、これまで実施してきた紛争鉱物不調達の取り組みをさらに進め、紛争鉱物のみならず、サプライチェーン上で人権への負の影響を生じさせるリスクが高い原材料など全般をハイリスク原材料として定義するとともに、「住友化学グループ 責任ある鉱物・原材料の調達方針」を制定しました。今後はこの調達方針に則り、具体的な施策を検討し取り組みを進めていきます。

※ CMRT: Conflict Minerals Reporting Template。RMI (Responsible Minerals Initiative) が発行する報告用テンプレート

グループ全体のサステナブル調達推進

国内外グループ会社の購買代表者と定期的に情報交換会を実施し、グループ全体でのサステナブル調達推進について協議しています。加えて、コミュニケーションを円滑に進めるべく、グループ会社との情報共有サイトを開設して相互に情報を発信・共有し、グループ全体としてのサステナブル調達の浸透・推進を図っています。

今後に向けて

住友化学グループは、サステナビリティ推進基本原則に沿って、人権尊重とコンプライアンス重視の精神で、引き続き取引先との連携・協調を強化し、サステナビリティを推進していきます。



人材マネジメント

基本的な考え方

企業の競争力の大きな源泉は「人」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となります。

加えて、昨今の事業領域の拡大や技術革新の進展などによって、住友化学のビジネス環境は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するとともに、社員が自身の持つ能力を最大限に発揮しうよう「育成」に注力することが、極めて重要となっています。

こうした背景を受け、今回の中期経営計画では「持続的成長を支える人材の確保と育成・活用」をその基本方針の一つとして掲げています。

この方針のもと、採用力を格段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と研修体系をその趣旨に則って効果的に推進しています。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。

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。その第1弾から第3弾までは労使共同で、第4弾は健康保険組合とともに、第5弾は会社主体で宣言し、具体的なアクションアイテムをシリーズごとに複数個設定して各取り組みを推進しています。

<p>1 ワーク・ライフ・バランス</p> <p>仕事と生活を調和させ、充実感のある人生を目指します</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 職場での協力的体制 <p>労使共同で宣言</p>	<p>2 ダイバーシティ&インクルージョン</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑥ 男性も女性もいきいき活躍! 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 障がいを持つ人の活躍推進 ⑩ NO!ハラスメント <p>労使共同で宣言</p>	<p>3 育成と成長</p> <p>育成と成長で従業員も会社も共に発展!</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑪ みんなの成長に投資します ⑫ 毎日勉強、日々成長 ⑬ 「学びたい」を応援します ⑭ デジタルの力で成長を加速! ⑮ チャレンジさせます。やってみせます。 <p>労使共同で宣言</p>
<p>4 健康社員</p> <p>健康なくして仕事・生活の充実なし!</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>会社・健保共同で宣言</p>	<p>すみか こうします 宣言</p>	<p>5 仕事の進め方</p> <p>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、社員の能力の向上と会社の成長につなげます</p> <ul style="list-style-type: none"> 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! <p>会社が宣言</p>

大切にしたいこと、宣言します。



人材マネジメント

人事制度諸施策

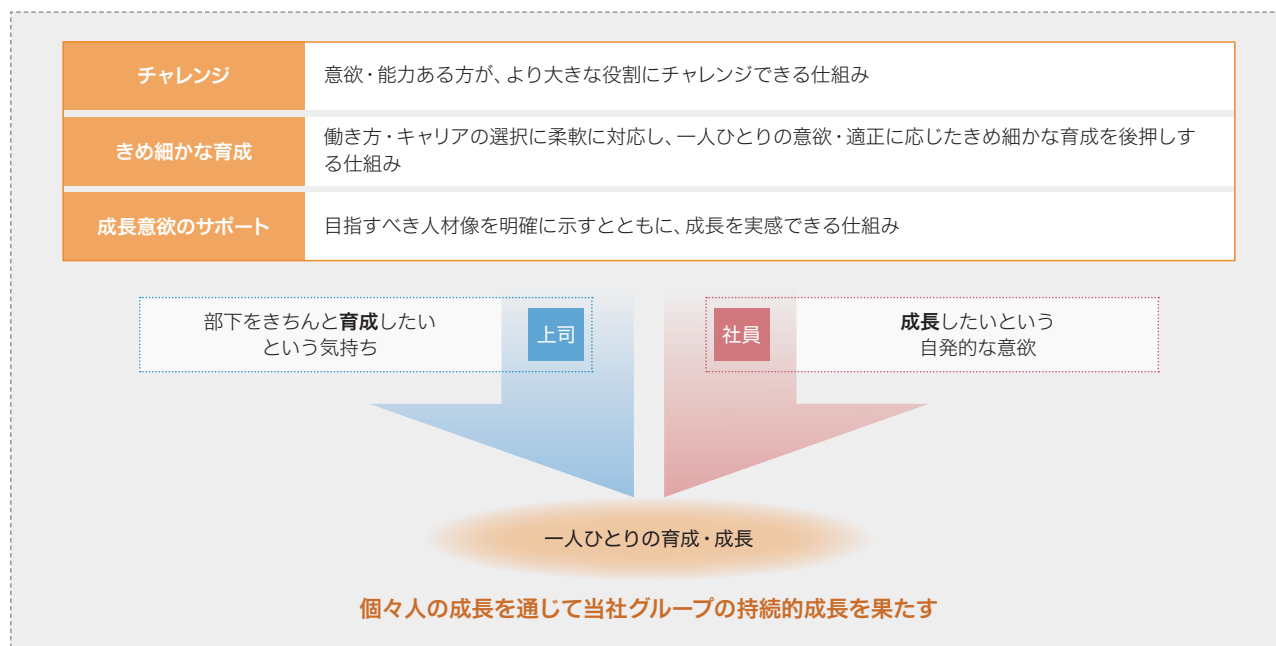
住友化学では、各人の役割や責任の大きさと達成した実績とともに、その過程で発揮した能力や行動を加味して処遇する人事制度としています。本制度によって、意欲と能力がある社員は早期に上位の役割にチャレンジすることが可能となり、社員の「成長したい」という自発的な意欲の醸成を図っています。

成績評価制度では、毎年、各人が期待される役割・成果をどの程度果たすことができたかという点だけではなく、担当する役割に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、上司は配下の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所属長から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・意欲の向上に寄与しています。

なお、このような人事・成績評価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います。

■ 人事制度の理念・狙い





人材マネジメント

人材制度の特徴

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・育成を検討することが重要と考えられます。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んでおり、各人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としています。

■ 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

主幹	フェロー
特定分野において余人をもって代えがたい特に優れた専門的知識・能力を有し、今後もその専門性を活かして当該分野での多大な貢献が期待できる者	高度な専門性に基づき特に優れた研究実績をあげ、社外からもその業績を認められている研究者のうち、今後も住友化学の研究活動に対する多大な貢献が期待できる者

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。

労働協約においては、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、団体交渉などの内容を幅広く締結しています。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。



人材マネジメント

〈人材育成〉

基本的な考え方

「すみか『こうします』宣言」の第3弾として労使共同で「すみか育成と成長宣言」を表明しています。「育成と成長」を通じて従業員も会社も共に発展できるよう、以下の5つのアクションアイテムを掲げ、実行に向けた諸施策を推進しています。

すみか育成と成長宣言 5つのアクションアイテム

⑪ みんなの成長に投資します

教育への投資は、上場企業平均の3倍以上を継続します。

現状 当社の教育関連投資額：約40万円/年・人

⑫ 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。

現状 全社平均：約140時間/年・人（所定労働時間の8%）

⑬ 「学びたい」を応援します

自律的キャリア形成をサポートします。自らが選択できる研修プログラムを提供し「いつでも、どこでも、何度でも」学びます。

⑭ デジタルの力で成長を加速！

トップから従業員まで最新のデジタル技術を使いこなし、組織も個人も新たなフェーズへ突き進みます。

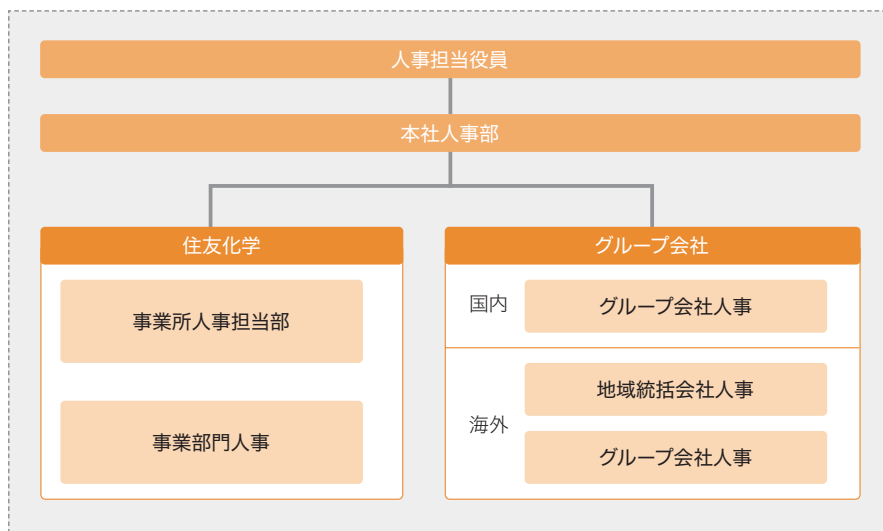
⑮ チャレンジさせます。やってみせます。

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やってみせます。

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、各種のプログラムを推進・展開しています。また、育成ローテーションについては、人事部門に加え、生産・工務部門とも情報共有を行いながら、各人毎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。

■ 人事部門主管の全社研修プログラムの推進・展開



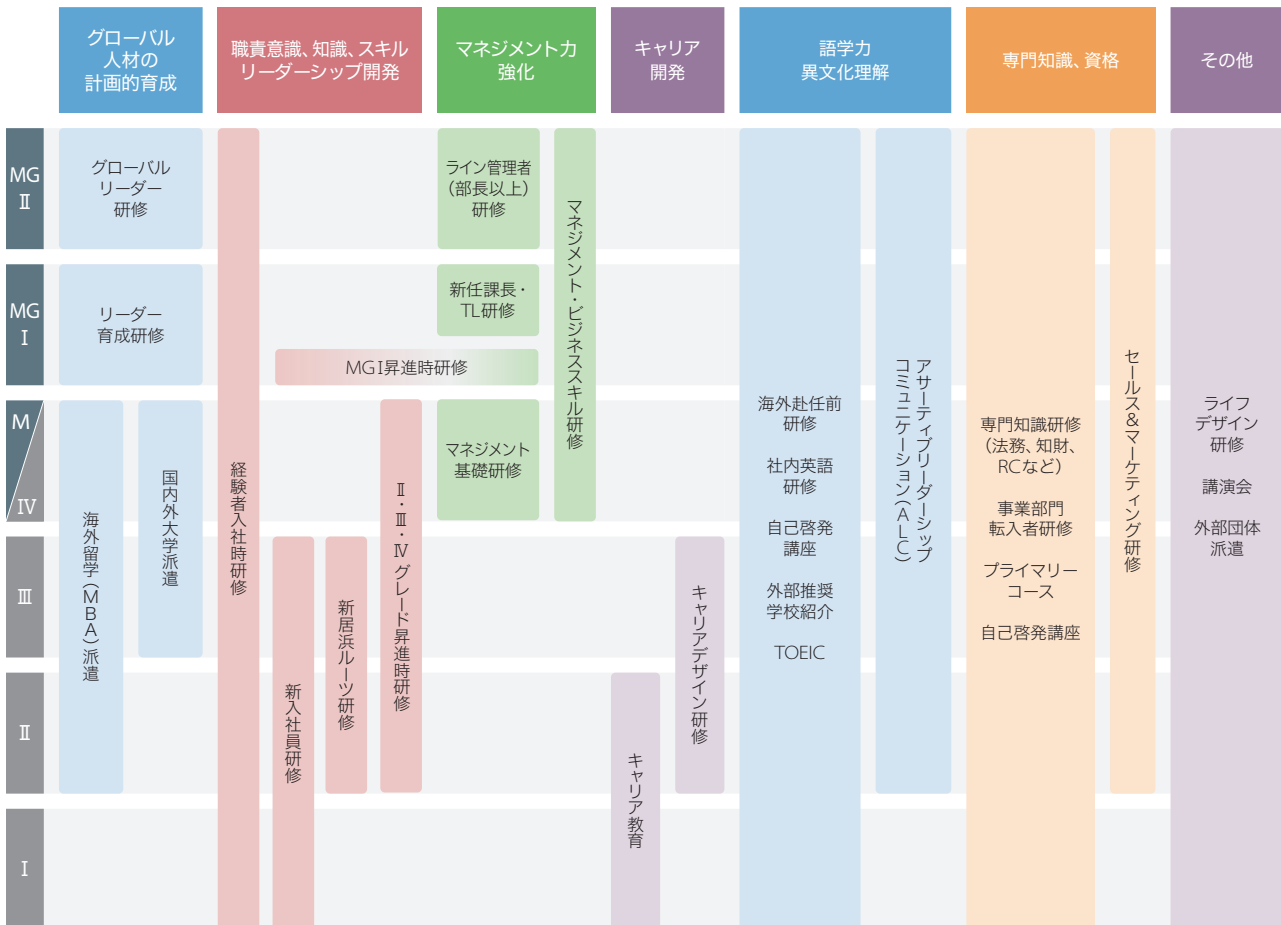


人材マネジメント

目標・実績／取り組み事例

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、社員の能力向上・人材育成に努めています。

■ 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

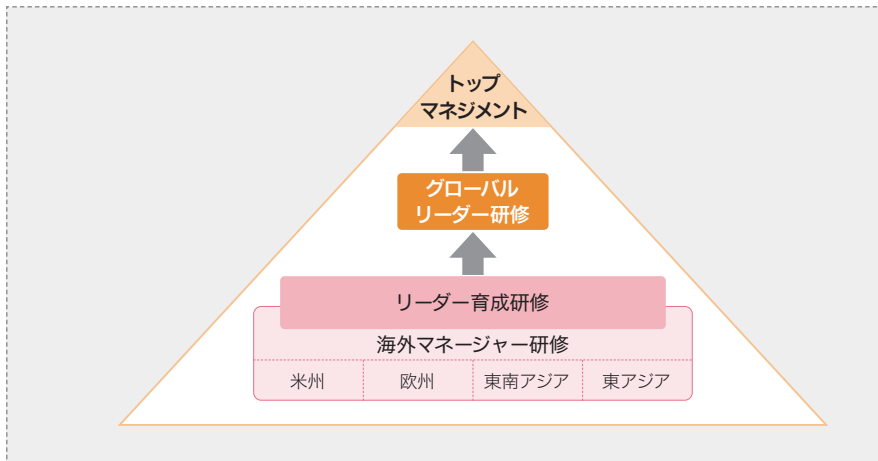


人材マネジメント

グローバル人材の計画的育成

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。

■ 次世代リーダー育成の体系図



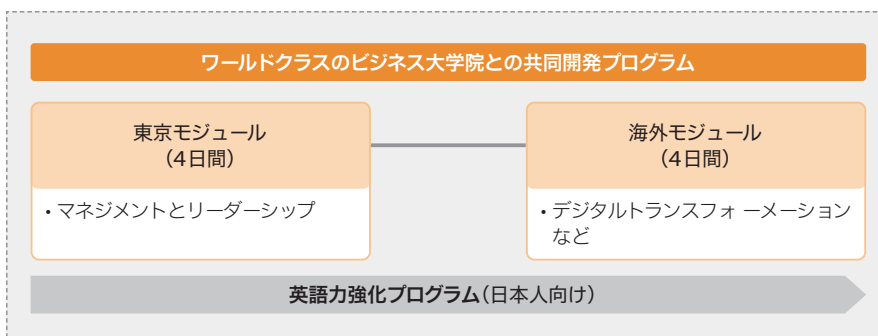
① グローバルリーダー研修

国内外のゼネラル・マネージャー層を対象としたグローバルリーダー研修では、役員および社外エグゼクティブからの講義・ディスカッションなどを通じて、経営の視点や視野を学ぶとともに、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。

② リーダー育成研修

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





人材マネジメント

■ 人材育成・人事諸制度

(人)

名称	考え方	2017年度	2018年度	2019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	65	42	48
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	5	4	8
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	21	20
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。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	27	27

■ グローバル人材の育成研修(選抜型)

2019年度実績

対象者 **47**名 平均時間 **88**時間/人
(内訳：男性42名、女性5名)

■ リーダーシップ・マネジメント力強化研修、キャリア開発研修(対象者全員必須)

2019年度実績

対象者 **1,005**名 平均時間 **12**時間/人
対象者実施率 **100%*** 全社員に対する実施率 **16.2%**

* 対象年度に実施できなかった場合は、3年以内に必ず受講している

今後に向けて

住友化学は、「すみか育成と成長宣言」の5つのアクションアイテムに基づき、従業員の成長に向けた諸施策を推進していきます。新たな人材情報統合ソリューション「SUMIKA HR-BOX」も導入し、特に研修プログラムにおいては、オンライン研修を拡充するなど、従業員が自身で研修内容を選択し、学びを習慣化していくような施策を実施していきます。



人材マネジメント

〈ダイバーシティ&インクルージョン推進〉

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&インクルージョン(D&I)推進」を掲げています。当社グループ共通のD&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&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&インクルージョン(Diversity and Inclusion)を推進します。

また、「すみか『こうします』宣言」の第2弾として労使共同で「すみかダイバーシティ&インクルージョン宣言」を表明しています。D&Iを通じて従業員も会社も共に発展できるよう、以下の5つのアクションアイテムを掲げ、実行に向けた諸施策を推進しています。

すみかダイバーシティ&インクルージョン宣言 5つのアクションアイテム

⑥ 男性も女性もいきいき活躍!

性別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 2022年中に課長相当職以上の女性社員比率10%以上を達成

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 2022年中に男性社員の育児休業取得率70%以上を達成

* 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

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 障がいを持つ人の活躍推進

障がいを持つ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。

さらに、職場環境における身体的・精神的な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。

▶ P143 人権尊重



人材マネジメント

マネジメント体制

住友化学では、2010年からD&Iおよびワーク・ライフ・バランスの推進について、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、労使それぞれの取り組みに関する進捗状況の確認を行っています。

■ 労使委員会 体制図



目標・実績／取り組み事例

D&I推進

D&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90社において、D&I推進に関するグループ基本原則に基づく具体的なKPIを設定することとしています。なお、KPIの設定にあたっては、D&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)のKPI

2022年中に、以下の目標を達成する。

1. 課長相当職以上の女性社員の割合を10%以上とする。 (2020年4月：5.8%)
2. 男性社員の育児休業取得率を70%以上とする。 (2019年度：44.7%)
3. 社員意識調査における以下設問について、それぞれの肯定層を80%以上とする。
 - ① 当社では出産・育児や介護をするうえで、働きやすい制度や環境が整備されている。 (2019年度：77.2%)
 - ② 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。 (2019年度：69.5%)
 - ③ 当社では女性社員の能力が十分発揮されている。 (2019年度：53.4%)



人材マネジメント

女性の活躍推進

D&I推進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

2020年4月1日から2023年3月31日まで

2. 目標と取り組み内容・実施期間

目標1 課長相当職以上の女性社員の割合を10%以上にする。

<取り組み内容>

・外部団体実施の研修等への派遣(2007年度から実施)

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

・メンター制度の実施(2012年度から実施)

女性社員の意欲向上や視野拡大を図るべく、役員クラスをメンターとし、定期的な面談を実施する(4~5回/年、各回約1時間)。

【対象】課長~部長相当職の女性社員

・D&I推進に資する社内講演会の実施(2013年度から実施)

D&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】課長相当以上層

・ダイバーシティ・マネジメント研修の実施(2019年度から実施)

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】新任課長・チームリーダー(受講必須)

課長相当以上(受講任意)

・「すみか『こうします』宣言」の取り組みの実施(2019年度から実施)

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。

・アンコンシャス・バイアスに関するeラーニングの実施(2020年度から実施)

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】全社員



人材マネジメント

目標2 男性社員の育児休業取得率を70%以上とする。

<取り組み内容>

・柔軟な働き方を実現するための環境整備の実施（継続実施）

IoT活用による業務革新とワークスタイル変革の実現とワーク・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。

・制度内容の周知・PRの実施（継続実施）

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に対し、育児休業取得を推奨する。

・制度の利用促進のための施策の実施（継続実施）

- 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。

D&I推進に資する社内講演会の実施

職場におけるD&I推進の要となる職場管理者層（部長、課長クラス、約1,500人）を対象に、元厚生労働事務次官の村木厚子氏による社内講演会を実施しました。

同講演会では、職場における女性・障がい者・高齢者・外国籍社員などの多様な人材を受容することの重要性について講演いただくとともに、D&Iのさらなる推進に向けた職場管理者へのメッセージを発信いただきました。

ダイバーシティ・マネジメント研修

2019年度はトライアルとして、東京本社の人事担当チームリーダー（課長～部長クラス、約100名）を対象に、① アンコンシャス・バイアスの理解、② コンフリクトマネジメントの実践という2テーマで研修を実施しました。今後、同研修内容を全事業所に展開していく予定です。

女性のエンパワーメント原則（WEPs）における活動

住友化学は、女性のエンパワーメント原則（WEPs）に署名するとともに、「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）」のWEPs分科会においては、幹事企業として活躍するなど、その普及活動や日本国内のジェンダー平等の底上げに向けて積極的に取り組んでいます。

▶ P47 女性のエンパワーメント原則（WEPs）における活動



人材マネジメント

★：第三者保証対象項目

■ D&I 推進の取り組み実績(住友化学)

名称	考え方	2017年度	2018年度	2019年度	2020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	85	96	99★	113
課長相当職以上の女性社員比率(%)※1		4.5	5.1	5.2★	5.8
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、2019年6月には当社グループ4社がグループ適用(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	2.06	2.24	2.41★	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	92.1	92.6	89.0	※4

※1 各年度4月1日現在

※2 各年度6月1日現在

※3 各年度3月末現在

※4 算出は、2021年3月末を予定



人材マネジメント

〈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・バランスを実現し、社員一人ひとりがやりがい、働きがいをもって業務にあたることを通じて、生産性の向上を目指します。フレックスタイム制の導入や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。

また、「すみか『こうします』宣言」のなかの「すみかワーク・ライフ・バランス宣言」において、以下の5つのアクションアイテムを掲げ、実行に向けた諸施策を推進しています。

すみかワーク・ライフ・バランス宣言 5つのアクションアイテム

- 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 **職場での協力体制**
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。

マネジメント体制

ワーク・ライフ・バランスのマネジメント体制に関しては、ダイバーシティ&インクルージョン推進のマネジメント体制をご参照ください。

[▶ P162 ダイバーシティ&インクルージョン推進 マネジメント体制](#)

目標・実績/取り組み事例

働き方改革アクションプランの策定

住友化学では、働き方改革アクションプランとして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行動計画を次のとおりとしています。



人材マネジメント

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	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. 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・センサー等)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>
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 ・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月～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	2022年中に、以下の目標を達成する ・男性社員の育児休業取得率を70%以上とする ・社員意識調査における以下設問について、それぞれの肯定層を80%以上とする (1) 当社では出産・育児や介護をするうえで、働きやすい制度や環境が整備されている (2) 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	<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D&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、職場での協力体制づくり、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>

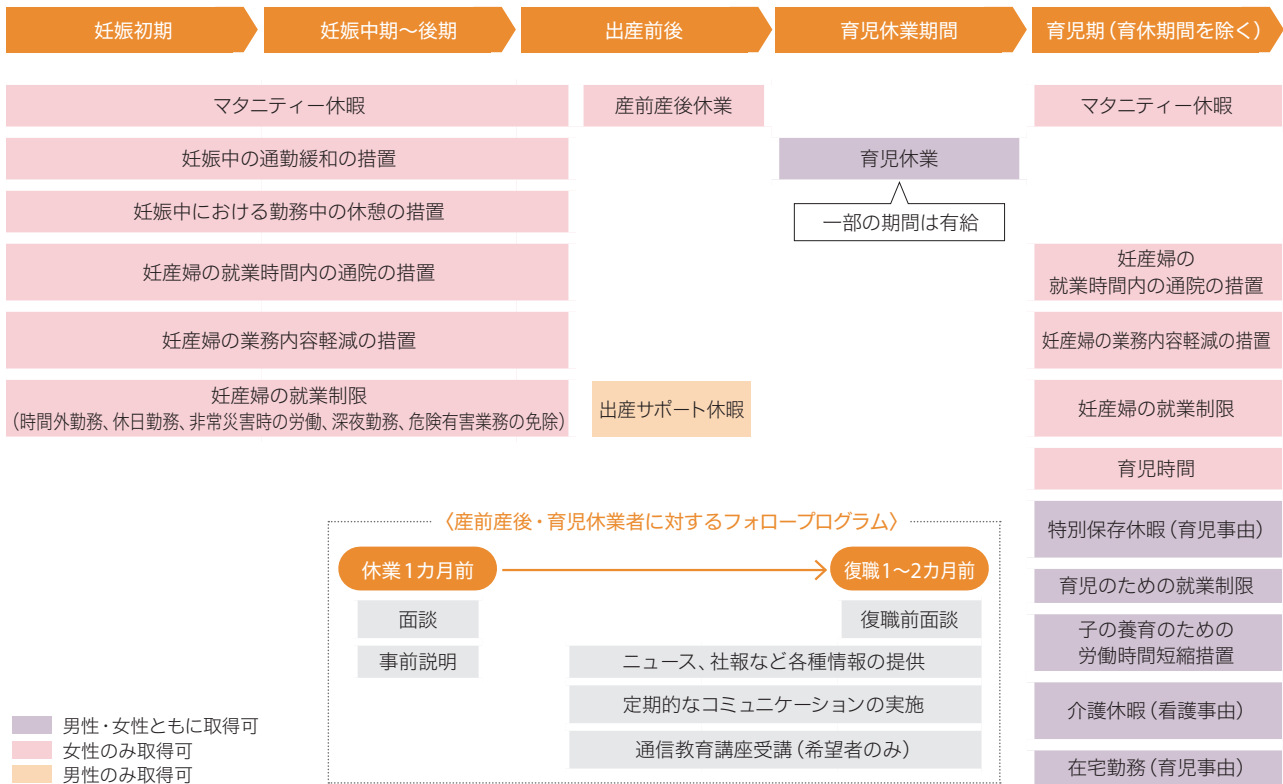
上記の「①長時間労働の是正」に関連する取り組みとして、以下のとおり対応しています。

(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る
(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、運用している
(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る



人材マネジメント

■ 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





人材マネジメント

★：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）

(人)

制度・施策名		2017年度	2018年度	2019年度
育児休業	合計	304	336	420★
	男性	175	233	315★
	女性	129	103	105★
	男性取得率※1	18.7	37.6	44.7
育児・介護支援	介護休業	3	1	2
	介護休暇	153	180	181
	出産サポート休暇	237	188	194
	マタニティー休暇	48	52	55
	特別保存休暇※2	72	110	132
	短時間勤務制度	134	162	152
	在宅勤務制度※3	22	28	30
	キャリアリカバリー制度※4	8	10	7
	事業所内保育所※5	167(118)	171(123)	156(113)
	共済会育児支援金※6	211	242	241
その他	配偶者の海外転勤に同行する社員の特別休職※7	9	6	4
	社員意識調査※8	—	—	実施

(注) 実績は嘱託、パートタイマー、派遣社員を除く

※1 男性の育児休業取得率=取得者数/対象期間中に子が出生した男性社員数

※2 育児・介護事由のみ

※3 各年度内認定者数(算定基準日を見直したため、過年度に遡及してデータを修正)

※4 各年度末現在登録者数

※5 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

※6 各年度末現在該当者延べ人数

※7 各年度末現在適用者数

※8 3年に1回実施

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3年毎に実施しています。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。

2019年度 社員意識調査

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
当社で働くことへの満足度	4.0
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*	4.2
今後も当社で働くことへの意欲	4.3

* 小学生以下の子どもがいる女性の平均点

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することで利用を促進するとともに、子供を同伴しやすくするため、事業所によっては通勤手段にも配慮しています。



人材マネジメント

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。(現在、第4期目申請中)



次世代認定マーク
「くるみん」

今後に向けて

住友化学グループとしてD&Iおよびワーク・ライフ・バランス推進に取り組むために設定したKPIについては、中期経営計画の中で進捗を確認し、その達成に向けて積極的に取り組んでいきます。



人材マネジメント

〈従業員の健康〉

基本的な考え方

住友化学では、従業員が心身ともに健康な生活を送り、豊かな人生を実現できるよう、全社統括産業医のもと、医療スタッフによる保健指導をはじめ、さまざまな健康支援施策を推進しています。

また、「すみか『こうします』宣言」の第4弾として会社・健康保険組合共同で「すみか健康社員宣言」を表明しています。「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。

すみか健康社員宣言 5つのアクションアイテム

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
- 社員食堂で野菜充実メニュー導入

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。

目標 毎日1万歩

- 各事業所でトレーニングの施設設置or充実化
- 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。

- 「睡眠改善プログラム」の実施
- 睡眠改善「すべし・べからず」の徹底

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分はマインドフルネス

マネジメント体制

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、全社施策や目標を決定しています。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。

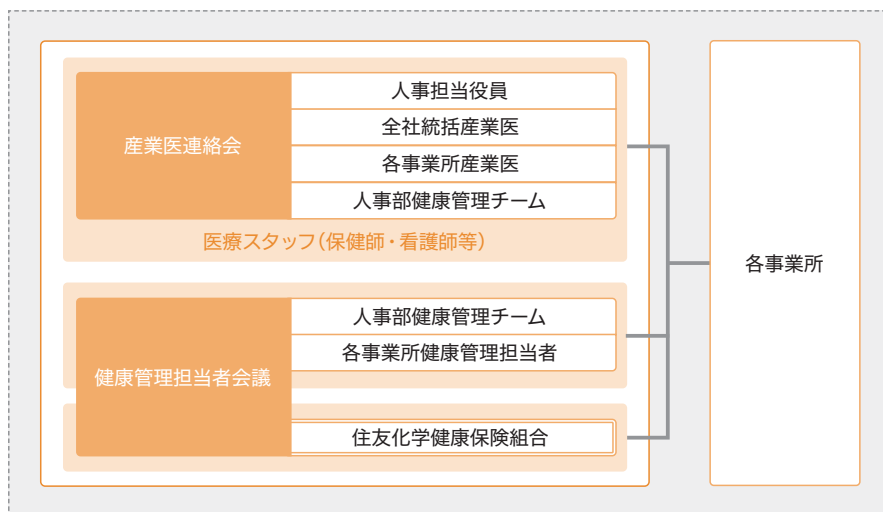
また、健康管理担当者会議では、事業所ごとに取り組んだ施策の共有や効果検証などを行い、健康管理事業推進委員会では、健康保険組合の保健事業や医療費などの財政状況を共有しています。

グループ会社に対してはグループ会社人事担当役員の参集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。



人材マネジメント

健康保持増進施策の推進体制



目標・実績

定期健康診断の結果や問診の回答を分析し、有所見率の改善など、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3年連続で受けました。「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もとに、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。



取り組み事例

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させることで、従業員の健康保持増進を推進しています。また、労働安全衛生法に基づく定期健康診断についても、国内グループ会社を含め、適切に実施しています。この「定期健康診断」と健康保険組合に実施が義務づけられている「特定健康診査・特定保健指導」を会社と健康保険組合が連携して実施し、これらの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しています。こうしたことから、当社では、特定保健指導の対象を全年齢に拡大し、「特定保健指導の実施率100%」を目標に掲げ、生活習慣病の予防に取り組んでいます。

また、睡眠測定デバイスで睡眠状態を測定、睡眠課題を可視化し、専門家による指導のもと、睡眠習慣を改善するプログラムを通じて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ています。このほか、健康増進法の改正に合わせ、勤務時間・当社敷地内は「原則禁煙」とし、会社と健康保険組合が「禁煙サポートプログラム」を通じて、従業員の禁煙の取り組みをサポートしています。

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行っています。2019年度は、サウジアラビア・中国で各2回、ベルギー・フランス・シンガポール・韓国で各1回、実施しました。



人材マネジメント

こころの健康

医療スタッフとの連携のもと、会社で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。

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は、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しています。

今後に向けて

住友化学では、「すみか健康社員宣言」のもとで、従業員の健康保持増進のためのさまざまな取り組みを立案、実施していきます。また、これらの取り組みの結果を検証、改善し、PDCAサイクルを回すことで、より効果的な健康保持増進施策を展開し、従業員の健康を支援していきます。



労働安全衛生・保安防災

基本的な考え方

住友化学は、「安全をすべてに優先させる」という基本理念のもと、基本理念に基づく指針や「私の『基本理念』実行5原則」を設定し、全社従業員および当社とともに働く協力会社を含む全ての関係者が一体となって、「事故・災害ゼロ」を目標として安全活動を展開しています。さらに、火災・爆発・有害物質の漏えいなどの保安事故の未然防止を図るとともに、大規模地震などの自然災害発生時の被害を最小に抑え、従業員と地域社会の安全・安心を確保するために、開発、製造、物流、使用、廃棄の全ライフサイクルに対するプロセスリスク評価を徹底的に実施して、リスクに基づいた適切な安全対策を講じています。

当社では、労働安全衛生管理システム[※]の認証を取得し、リスクアセスメントに基づく改善に至るまでの一連の取り組みをPDCAサイクルで実施しています。また、その安全に関する取り組みおよび実績は、年度末に社長を委員長とするレスポンシブル・ケア委員会でレビューを行い、来期サイクルへと継続的につなげることで、災害を未然に防止する安全衛生活動を強化しています。

※ 当社は、国際規格である「ISO45001」や、OHSAS18001と同様のJISHA方式の「OSHMS」を導入・運用することで、労働安全衛生・健康の観点からリスクマネジメントを行い、健全な企業経営を行っている

基本理念：安全をすべてに優先させる

基本理念の根拠

1. 安全衛生はライン管理が基本である
2. 安全衛生は一人ひとりに遂行責任がある
3. 安全衛生は協力会社と一体である

私の「基本理念」実行5原則

- ・あらゆる業務において安全衛生の確保を最優先します
- ・安全衛生上の問題を現地で摘出し改善します
- ・ルールおよび指示を遵守します
- ・勤務時間の内外を問わず24時間安全人としての行動に徹します
- ・協力会社を含む全ての関係者と協力して安全衛生を確保します

マネジメント体制

社長を最高責任者、レスポンシブルケア部担当役員を責任者とし、レスポンシブルケア部 保安・安全グループが当社全般の安全衛生・保安防災に関する事項を掌理するとともに、グループ会社の安全衛生・保安防災活動の支援を行っています。安全衛生・保安管理状況の把握と改善施策の検討などを行うため、各事業所およびグループ会社の安全衛生・保安防災担当部門との会合や情報交換を定期的実施するなど、関係部署と連携して安全衛生・保安防災活動レベルの維持・向上を推進しています。

また、各事業所において、労使代表者を構成メンバーとする安全衛生委員会を毎月開催し、事業所の全ての従業員を対象とした安全衛生や健康リスクに関わる事項について調査・審議するとともに、具体施策を労使一体となり推進しています。

▶ P80 レスポンシブル・ケア体制



労働安全衛生・保安防災

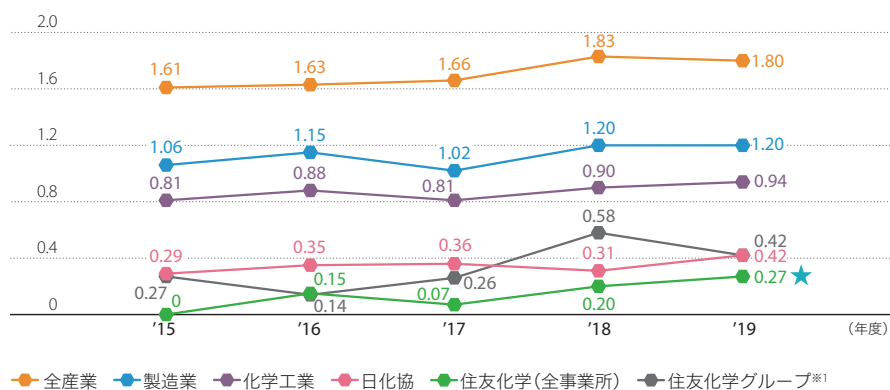
★：第三者保証対象項目

目標・実績

〈労働安全衛生〉

住友化学グループ^{※1}では、「グループ休業災害度数率0.1未満」の目標に対して、2019年度の度数率は0.42(前年度比-0.16)であり、目標未達となりました。また、「グループ重大災害^{※2}件数ゼロ」の目標に対して、2019年度は重大災害が1件発生し(前年度比-1件)、目標未達となりました。2019年度の休業災害件数は27件(前年度比-8件)となりました。

■ 休業災害度数率



■ 休業災害発生状況(住友化学グループ^{※1})

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
件数	17	9	17	35	27

〈保安防災〉

住友化学グループ^{※1}では「重大保安事故^{※3}の発生件数=ゼロ」の目標に対して、2019年度は重大保安事故は発生せず、目標を達成しました(2015年度以降、5年連続で重大保安事故発生ゼロ)。これは、保安管理レベルの維持・向上や、現場レベルでの日頃の地道な活動などが成果となって表れているものと考えています。

なお、重大保安事故には至らない軽微な保安事故は、2019年度には1件発生しました。この軽微保安事故の原因や教訓は当社グループ全体に速やかに展開しており、さらなる保安管理レベルの向上を推進しています。

※1 労働安全衛生・保安防災におけるグループの定義：住友化学(協力会社、その他を含む)および国内外連結経営会社

※2 重大災害の定義：死亡災害および休業災害の中で重篤なもの(失明、上肢・下肢の喪失など)

※3 重大保安事故：以下のいずれかの事態が発生した保安事故を指す

- ・地域住民の皆さまに通院や加療以上の被害を発生させる事故
- ・構内従業員に休業以上の被害を発生させる事故
- ・設備被害額などが1千万円を超える事故



労働安全衛生・保安防災

取り組み事例

〈労働安全衛生〉

個々の災害原因を徹底究明するとともに、安全基本ルールの徹底、危険予知トレーニング、災害情報共有などを通じて、災害防止に取り組んでいます。また、工場に入構する工事協力会社にも安全の基本理念やグラウンドルールの書かれたポケットサイズのしおりや入構証を配布・周知し、「安全をすべてに優先させる」取り組みを進めています。

住友化学グループの安全基本ルール(グラウンドルール)の徹底

災害発生原因の傾向に鑑み、以下のグラウンドルールを定め、安全行動の定着に努めています。

1. 作業前に一呼吸置く
2. 不安全行動に対して相互注意する
3. 機器可動部には手を出さない

危険予知能力の向上

危険予知能力(危険を察知し回避する能力)を向上させるため、イラストを用いた職場討論や体感訓練などを行っています。

災害情報の共有と活用

住友化学グループの全災害情報を共有し、安全教育や現場総点検などに活用しています。災害が発生した事業所では、事業所幹部や安全担当者が参加した現場査察を通じ、徹底した原因究明と再発防止策の検討を行っています。

安全表彰

休業無災害記録を達成した事業所は安全表彰の対象となります。さらに他の模範となる安全衛生活動を実施し、かつ良好な安全成績を達成した職場に対しては社長安全職場表彰制度があり、2019年度は8職場が受賞しました。

社報および安全衛生スローガン・ポスターによる安全啓発

2013年度から「レベルUP! 安全力」(2019年度からは「マンガで学ぶ! 安全文化のススメ」)と題して、作業場面ごとに起こりやすい災害事例と安全のためのポイントを社報に掲載しています。また、安全衛生スローガンと安全衛生ポスターを募集し、優秀作品を各職場に掲示するなど、安全の啓発を行っています。

委託作業、工事作業における重大災害防止

当社では、協力会社を含む全ての関係者の安全衛生を確保するため、「2019年度～2021年度レスポンシブル・ケア中期計画」および「2020年度レスポンシブル・ケア年度方針」の重点実施項目の一つに、「就業構造の変化に対応し、労働者の安全と健康を確保する安全基盤の確立に取り組み、委託作業、工事作業における重大災害防止対策を推進する」を掲げ、リスクアセスメントの徹底など、全社で活動を展開しています。



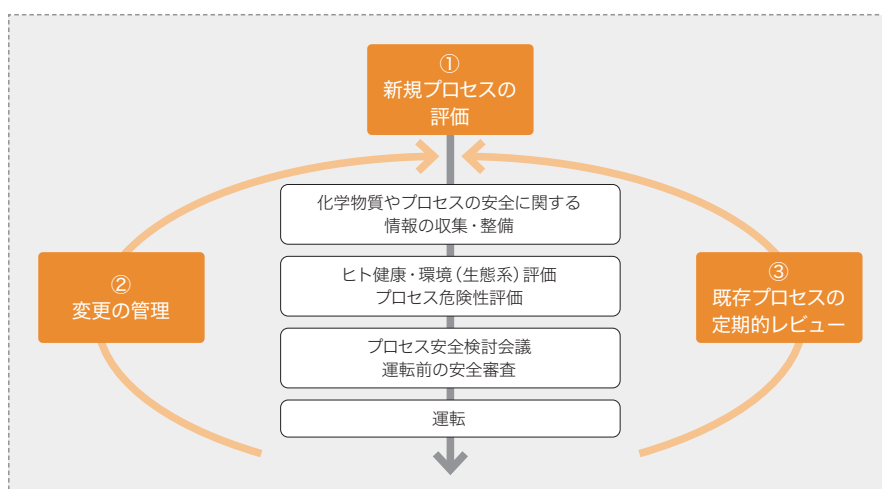
労働安全衛生・保安防災

〈保安防災〉

リスク管理の取り組み

住友化学では、新規プロセスの研究開発から工業化段階を経てプラントの設計・建設、運転・維持、さらには廃棄に至るまでの各段階でプロセス安全、化学品（原料・製品）安全、労働安全衛生などに関するリスク管理を実施しています。これらのリスク管理に必要な項目や手順は、会社基準である「開発工業化規則」、「安全管理要領」、「化学品安全管理規則」などで具体的に定めています。また、主要な連結経営会社にもこの仕組みを展開し、グループ全体の安全管理レベルの向上を図っています。

■ リスク管理 (3つのルート)



① 新規プロセスの評価

研究開発から工業化の各ステップで「プロセス安全検討会議（レベル1～5）」を開催しています。この会議にはプロセス安全や化学品安全などに関するリスクの洗い出し、リスク評価結果および安全対策が適切であることを確認するための技術監査的な役割があり、十分な安全性が確認されなければ次のステップに進めない仕組みとしています。さらに運転開始前には、例えば作業環境（温度、騒音、振動など）が問題ないか、安全表示が適切になされているか、必要な作業保護具や緊急時の資機材が十分に確保されているか、手順書の整備・教育が十分か、といった労働安全衛生に関するリスクへの対応状況を確認するための運転前の安全審査を行っています。

② 変更の管理

プラントの設備改造や運転条件変更などの際には、変更に伴ってプロセス安全、化学品安全、労働安全衛生などに関する新たなリスクが発生しないか確認し、必要に応じて追加安全対策を検討するために、必ず変更前に安全性評価を実施しています。

③ 既存プロセスの定期的レビュー

プロセスに変更がない場合でも、プラントの長期使用による影響有無の確認や、最新の技術情報の反映などを目的として、定期的なプロセス危険性評価を原則として5年を超えない周期で実施しています。また、毎年、各職場を対象として実施されている内部監査の中で、安全管理システムが適切に運用されているかについても確認しています。



労働安全衛生・保安防災

大規模自然災害への備え

住友化学では、2004年に「地震対策の基本方針」を定め、リスクの高い設備の耐震改修を自主的に進めてきました。さらに最近の「既存設備に対する耐震性向上」の行政指導に基づき、重要度の高い高圧ガス設備に対する耐震改修計画を作成し、計画に従って耐震改修工事や建て替え工事を実施しています。また、これらの工事を行うまでは、設備内の高圧ガスの保有量を減らして重量を軽減することで耐震基準をクリアする、圧力を下げて工場敷地外に影響を及ぼさないようにするなどの、保安確保のためのリスク低減対策を実施しています。

また、近年の台風・豪雨といった自然災害の激甚化傾向を踏まえ、現状の安全対策で十分か常に見直しを行い、必要に応じたハード・ソフト両面での対策を実施しています。なお、住友化学の工場では、台風・豪雨によって工場内が浸水した場合でも、例えばプラントの冷却用電源が喪失したり、倉庫内の禁水性物質が水と接触したりすることで大規模な火災・爆発を起こして周辺住民の皆さまにご迷惑を掛ける、といったリスクは小さいことを確認しています。

労働安全衛生・保安防災教育・訓練

住友化学では、従業員のプロセス安全確保のための知識・スキル習得を支援するために、各層の業務役割を踏まえたさまざまな安全教育を実施しています。また国内グループ会社が、各社のニーズに対応した安全教育を実施できるよう支援しています。

■ 2019年度 主な安全教育（全社教育）

名称	形態	目的	バウンダリー	受講者数
社内安全管理システム教育	eラーニング	安全管理の基本ルール(会社基準「安全管理要領」)の理解・徹底	住友化学(全事業所)	795
安全防災理論教育	集合研修	火災・爆発・反応危険・静電気などの保安防災関連の基礎知識の習得	住友化学(工場・研究所)	91
			国内グループ会社	5
火災・爆発体感研修	集合研修および自己学習	火災・爆発の体験実習を通じ、自職場の潜在危険性の発見およびトラブルの未然防止のための知識の習得	住友化学(工場・研究所)	164
			国内グループ会社	45
全社保安教育	集合研修	各年度の最新のトピックスを題材とした研修(2019年度は、プロセスの危険シナリオの特定および静電気安全に関する教育を実施)	住友化学(工場・研究所)	80 ^{※2}
			住友化学(工場・研究所)内のグループ会社・協力会社	25
HAZOP ^{※1} 研修	集合研修	HAZOPの基礎を学び、HAZOPを実施できる人材の育成	住友化学(工場・研究所)	68
			国内グループ会社	0
セーフティエンジニア育成コース	集合研修および自己学習	プロセスの危険源の抽出、適切なリスク評価の遂行、安全対策の立案と効果的なリスク低減について、中心的な役割を担う人材の育成	住友化学(工場)	19

※1 HAZOP:

化学プロセスの潜在危険性をもれなく洗い出し、それらの影響・結果を評価し、必要な安全対策を検討することを目的として開発されたプロセス危険性評価手法

※2 新型コロナウイルス感染拡大防止措置のため一部事業所での開催を延期



労働安全衛生・保安防災

住友化学およびグループ会社の各事業所では、高所作業、酸素欠乏危険場所での作業、高温・低温環境下での作業、騒音下での作業、特定化学物質や有機溶剤の取り扱い作業などの労働安全衛生上の配慮を要する作業従事者に対して、作業内容や取り扱い物質、保護具の着用などについての教育を必要な時期に実施するとともに、特殊健康診断や作業環境測定、産業医や衛生管理者などによる職場パトロールを定期的に行い、作業環境の整備・維持に努めています。

住友化学の事業所における安全教育・訓練の例

安全教育例	新入社員・新任監督者・新任管理者安全衛生研修、法規説明会（労働安全衛生法、高圧ガス保安法、消防法など）、保安管理システム教育、安全衛生講習会（保護具など）、危険体感研修（被液、挟まれ、落下体感など。VR教材含む）、危険予知トレーニング、災害解析手法研修（なぜなに分析など）、オフィスでの安全衛生教育、交通安全教育など
安全訓練例	石油コンビナート総合防災訓練（自治体、コンビナート地区各社）、地震・津波避難訓練、専任消防隊と職場消防隊との合同消防訓練、消火器・消火栓操作訓練、救急法訓練（AEDなど）、夜間・休日の緊急連絡訓練など

また、事業所内で作業される協力会社の皆さまに対し、入構者安全教育（安全基本方針、構内基本ルールなど）、工事監督者研修（監督者の責務、リスクアセスメントなど）、危険体感研修なども実施しています。

「産業保安に関する行動計画」への取り組み

石油化学工業協会では、業界団体が一丸となって、より一層の保安・安全を推進するための「産業保安に関する行動計画」を2013年7月に策定しました。この行動計画に基づく住友化学の取り組みを紹介します。

① 企業経営者の産業保安に対するコミットメント

- ・中期経営計画の重要経営課題の一つに「コンプライアンスの徹底、安全・安定操業の確立と継続」を掲げています。
- ・毎年7月1日から開催される「全国安全週間」に合わせ、社長安全週間メッセージを全従業員および国内外のグループ会社に発信しています。
- ・2012年度から「社長職場安全表彰制度」を継続実施しています。

② 産業保安に関する目標設定

- ・「休業災害ゼロ」、「重大保安事故ゼロ」などの目標を設定し、目標達成に向けたさまざまな取り組みを実施しています。

③ 産業保安のための施策の実施計画の策定

- ・非正常運転時に対しても徹底的に保安リスクを抽出する活動を進めています。

④ 目標の達成状況や施策の実施状況についての調査および評価

- ・「レスポンシブル・ケア委員会」において、目標達成状況や施策の実施状況をレビューし、次年度の計画に反映させています。

⑤ 自主保安活動の促進に向けた取り組み

- ・住友化学グループとして遵守する基本事項として「安全に関するグラウンドルール」を制定し、当社グループの安全文化の向上を図っています。
- ・全社で一斉に安全を考える日として、月1回「全社安全の日」を設定しています。
- ・学識経験者によるセミナーや、保安力向上センターによる保安力評価を実施しています。



労働安全衛生・保安防災

物流における取り組み

住友化学は、当社およびグループ会社の物流協力会社（84社、116拠点）と「物流の安全をすべてに優先させる」を基本理念とした物流パートナーシップ協議会を組織運営しています。当協議会には工場地区ごとの部会や、全国規模の中継地関連業務（輸送・保管など）および海上輸送関連業務それぞれに部会があり、その中で、物流部門独自のレスポンシブル・ケア活動を展開しています。

2019年度は、安全衛生面では休業災害が5件発生しました。幸い重大災害に繋がる可能性のないものばかりでしたが、今後リスクの洗い直しや安全衛生管理レベルのさらなる向上を図っていきます。

また、保安防災面では、陸上や海上の危険性物質輸送に関する安全管理規則など、安全を確保する輸送基準を物流協力会社へ提示し、ルール遵守を徹底しています。万が一、事故が発生した緊急時においても、物流協力会社と連携して発災地にいち早く駆けつけ処置する体制も構築しています。なお、2019年7月から一般財団法人海上災害防止センターの危険物質事故対応サービスに加入し、体制を強化しました。

■ 物流部門管轄の休業災害

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
件数	3	0	0	1	5

(注) 住友化学の事業所構内で発生した物流関連の休業災害および主要な物流協力会社が事業所構外で発生させた休業災害

今後に向けて

安全文化の深化活動は根付いてきているものの、死亡災害を含む重大災害の撲滅には至っていません。重大災害を撲滅するため、各職場において安全文化レベルを測定し、常に改善を図ることで「安全が当たり前となる文化」をつくり上げていきます。また、国際標準に準拠した安全衛生活動（労働安全マネジメントシステムや機械安全など）を推進し、多様で柔軟な働き方を選択する社会に対応していきます。

また、IoTなどの最先端技術や高度なリスクアセスメント手法の導入による安全保安管理技術の向上、高度な保安人材の育成、設備管理および施工管理の徹底など、安全基盤をさらに強化するとともに、自然災害の激甚化やテロなどの新たな脅威への対応を強化します。

■ 安全基盤・安全文化による安全確保の概念図





プロダクトステewardシップ・製品安全・品質保証

基本的な考え方

住友化学のプロダクトステewardシップ

住友化学グループは、「レスポンシブル・ケア(安全、健康、環境、品質)基本方針」のもとに、プロダクトステewardシップ^{※1}を推進し、お客さまが満足し、かつ安心して使用できる品質の製品とサービスの提供に努めています。

現在、2002年の「持続可能な開発に関する世界首脳会議(WSSD)」において提唱された「2020年目標」^{※2}の達成に向け、法規制と企業によるプロダクトステewardシップ推進の双方で、リスクに基づく化学品管理が求められる時代になっています。

当社も「2020年目標」達成のため、国際化学工業協会協議会(ICCA)や日本化学工業協会といった化学業界団体が推進する、プロダクトステewardシップを強化するための自主的な取り組み(GPS/JIPS)^{※3}に賛同し、推進メンバーとしてキャパシティー・ビルディング活動などに積極的に参画するとともに、自社製品のリスク評価とリスクに基づく適切な管理に取り組んでいます。

※1 プロダクトステewardシップ:

化学製品の開発から製造、販売、使用・消費、廃棄に至るサプライチェーンを含んだ全ライフサイクルを通じて、そのリスクを評価し、リスクに応じて人の健康と環境を保護する活動

※2 2020年目標:

2020年までに化学物質の製造・使用が人の健康や環境にもたらす著しい悪影響を最小化することを目指す

※3 GPS/JIPS:

各企業がサプライチェーン全体を通して化学物質のリスクを最小限にするために、自社の化学製品を対象にリスク評価を行い、リスクに基づいた適正な管理を行うとともに、その安全性情報を、お客さまを含めた社会一般に公開する取り組み

コンプライアンスの徹底

住友化学グループは、製造・輸出入・販売に関わるさまざまな法規制に的確に対応し、グローバルに展開するグループ会社全体でコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

品質保証

住友化学グループは、お客さまや社会からの信頼を大切に、お客さま満足のさらなる向上を目指して、それぞれの製品に適したグローバルな品質保証体制の強化とさらなる品質改善に継続的に取り組んでいます。



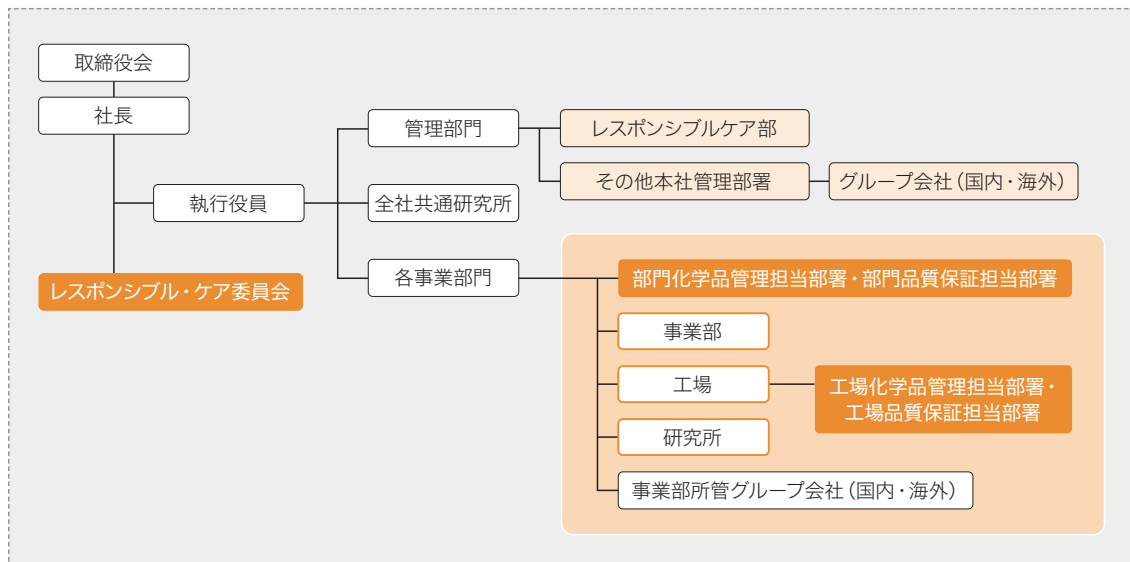
プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

マネジメント体制

住友化学のレスポンシブル・ケア活動の最上位審議・承認機関である「レスポンシブル・ケア委員会」は、レスポンシブル・ケア委員長（社長）のもとに、社内の4事業部門および管理部門の統括・担当役員ならびに各工場の工場長により構成されており、化学品管理業務および品質保証活動を含むレスポンシブル・ケア活動の年度方針や中期計画、具体的施策の策定や、実績に関する分析および評価などを行っています。

また、レスポンシブルケア部は住友化学の化学品管理業務および品質マネジメントを統括するとともにグループ各社の化学品管理業務および品質マネジメントを支援し、各部門・工場の化学品管理担当および品質保証担当部署はそれぞれの部門・工場の化学品管理業務の適正化および品質マネジメントを推進しています。

■ 化学品管理・品質保証活動体制





プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

目標・実績

プロダクト stewardship・製品安全・品質保証の目標・実績に関しては、社会 目標実績一覧表をご参照ください。

P142 プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

取り組み事例

製品の全ライフサイクルを通じたリスク評価およびリスク管理

住友化学は、当社で使用・販売している化学品（製品）に関して、社内作業員・周辺住民・周辺環境・顧客・消費者を対象に全ライフサイクルを通じたリスク評価を行っています。特に、年間1トン以上製造・販売している全ての製品については、環境省「エコ・ファースト制度」に賛同し、また、化学業界団体の自主的な取り組み(GPS/JIPS)を推進するため、年間1トン以上製造・販売している全ての製品について、2020年度までに全ライフサイクルを通じた適切なリスク評価を実施することを約束し、計画的に実行しています。リスク評価の結果は「安全性要約書」として、一般社団法人日本化学工業協会(JCIA)のポータルサイト(https://www.jcia-bigdr.jp/jcia-bigdr/material/icca_material_list)などを通じて公開しています。2019年度は13件を新規に公開し、これまでに57件(56物質)の安全性要約書を公開しました。

リスク評価には、危険性・有害性情報と併せて、製品を取り扱う場面で人や環境がどの程度ばく露されているのかといった情報が必要です。これらリスク評価に必要な情報に基づいて、お客さまおよび従業員が化学物質を安全に取り扱うため、当社はレスポンシブルケア部を中心に、リスク評価や安全工学の専門技術を持った社内研究所と生産現場の協力体制を整え、国内外の予測ツールや知見を活用するとともに、独自のシミュレーションプログラムを開発し、ばく露量の推定を行うなど、最先端の技術を駆使して精度の高いリスク評価を効率的に推進しています。また、新規製品の開発に際しては、社内規則にのっとり、全ての取り扱い物質について工業化段階の前に危険性・有害性に関するデータ収集や関連法規制の調査ならびに対応を行っています。



プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

製品安全上のリスク管理

製品安全上のリスク評価においては「製品の化学物質としてのリスク」に加え、「製品の用途・用法に関わるリスク」の側面からの評価も必要です。当社では、直接的なお客さまでの使用に留まらず、その先のお客さま(エンドユーザー)による最終製品の使用や廃棄まで考慮に入れて、化学物質のリスク評価のほかにFMEA※1などの手法も活用した用途・用法に関わるリスク評価を行っています。新製品発売前に確実にリスク評価を行うとともに、販売中の製品のリスクについても定期的に再評価を実施しています。この中で2019年度は、製品のリスク再評価38件を含む73件の製品安全リスク評価を行いました。今後も新しい製品について確実にリスク評価を行うとともに、販売中の製品についても順次再評価を進め、2020年度までに全ての製品について、リスクの再評価を完了する予定です。また、グループ会社においても、同様の製品リスク評価と対策を実施するための支援を進めています。

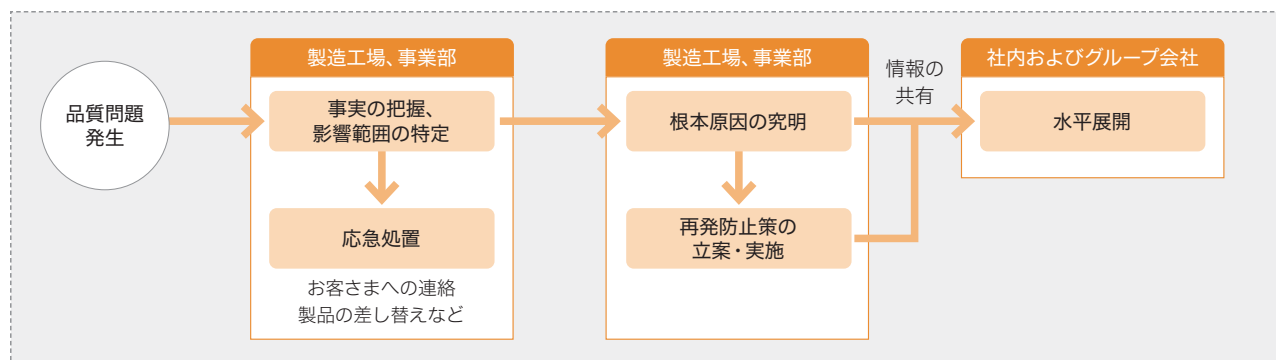
※1 FMEA(Failure Mode and Effect Analysis) :
故障・不具合の防止を目的とした、潜在的な故障・不具合の体系的な分析方法

安定した品質の製品・サービスの提供

住友化学グループでは化学品を中心にさまざまな分野の製品やサービスをお客さまに提供しています。全ての製品やサービスにおいて安定した品質のものをお客さまに継続的にお届けするために、それぞれ適切な品質マネジメントシステムや製造・品質の管理基準(ISO9001※2、GMP※3など)に基づく管理体制のもと、日々の管理を徹底するとともに、さらなる品質向上を目指して努力を続けています。

もし、製品やサービスの品質に関わる問題が発生した場合は、社内規則に従って事実の把握と影響範囲の特定をし、お客さまへのご連絡や製品の差し替えなどの応急処置を行い、次いで根本原因の究明、再発防止策の立案・実施などを行います。さらに、類似の品質問題の再発防止の観点から、品質問題の重要度に応じて、社内やグループ会社へ根本原因や再発防止策に関する情報などを水平展開し、品質問題の未然防止に努めています。

■ 品質問題発生時の処理の流れ



しかしながら、2019年度には住友化学グループで3件の大きな品質問題が発生しました。これらの品質問題に対する原因を究明し、再発防止策の徹底を進めています。

また、グループ内で発生した品質問題への対応の水平展開を進めるとともに、品質や製品安全に関わる情報や活動内容を共有することにより、品質コンプライアンスを含めた当社グループ全体の品質保証の強化にも取り組んでいます。さらに当社グループでは、事業展開に伴うサプライチェーンの多様化やお客さまのニーズの高度化などに対応しながら、安定した品質の製品やサービスを世界中に供給し続けていくために、海外の取引先や委託先の管理強化を含めたグローバルな品質保証体制の強化を進めています。

※2 ISO9001 :
国際標準化機構(ISO)が発行する品質マネジメントシステムの国際規格

※3 GMP(Good Manufacturing Practice) :
医薬品の製造管理および品質管理の基準



プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

情報共有体制とコンプライアンスの徹底

コンプライアンス徹底のために、世界の法規制動向に大きな影響を持つ欧州・米州・中国・アジア大洋州の地域統括会社にプロダクト stewardship 専任者を配置し、規制動向に関する情報をいち早く収集する体制を構築しています。特に、法整備の活発な動きが見られる中国・韓国・台湾・東南アジア・インドについては、グループ会社と連携しながら、各国の化学品規制に適切に対応しています。

法規制面で世界の動きをリードしている欧州 REACH 規則への対応としては、適切に法登録を進めるとともに、サプライチェーンの管理ならびに情報伝達を適切に実施しています。また現地のグループ会社である住友化学ヨーロッパでは、お客さまからのご要望に応じて登録状況のレターや、各種規制の遵守状況・認証取得状況などを宣言する適合宣言書 (Declaration of Conformity) を作成しています。

2019年度は、住友化学の製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した規制違反事例の報告はありませんでした。

化学品総合管理システム (SuCCESS) の有効活用

住友化学は、自社が取り扱う全ての化学品の組成情報、危険性や有害性といった安全性情報、法規制情報などを適切に管理し、有効に活用するため、化学品総合管理システム (SuCCESS^{※1}) を開発しました。このシステムを活用して、当社製品に含まれる化学物質に関するお客さまからのお問い合わせや、欧州 REACH 規則を含む国内外法規制への的確な対応を行うとともに、GHS^{※2} に準拠した約 40 カ国語対応の SDS^{※3} を作成し、サプライチェーンを通じたハザードコミュニケーションを的確かつ効率的に実施しています。また、グループ会社への SuCCESS の展開も積極的に進めており、2019年度までに国内外のグループ会社 13 社への導入が完了しました。さらに、数量管理システム (SVT) による化審法の数量届出の集計や、海外への輸出量の集計にも利用を開始しました。

※1 SuCCESS:

Sumitomo Chemical Comprehensive Environmental, Health & Safety Management System

※2 GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals):

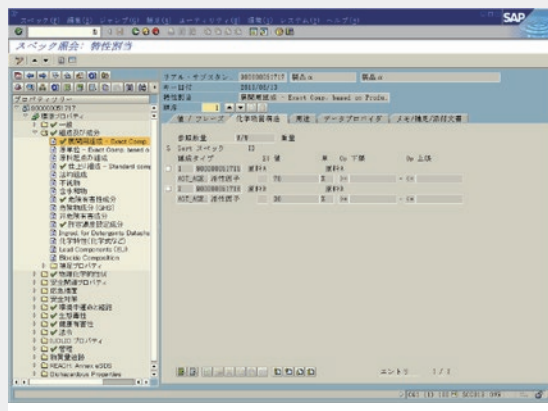
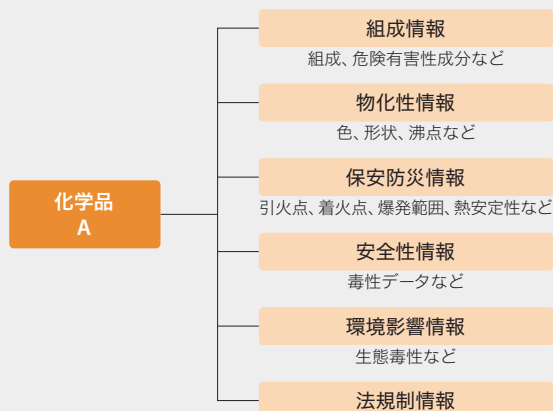
2003年に国連が勧告した化学品の危険有害性の種類と程度についての分類と分類結果の伝達方法を定めた世界的なルール

※3 SDS (Safety Data Sheet):

化学製品を安全に取り扱うための情報 (性状、取り扱い方法、安全対策など) を記載したシートで、日本工業規格 (JIS) や国際標準化機構 (ISO) などによって記載内容が定められている

■ 化学品総合管理システム (SuCCESS)

組成情報、安全性情報、法規制情報などがツリー構造で管理されています。





プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

安全性情報の提供

住友化学では、当社製品を安全にお取り扱いいただくため、製品に含まれる化学物質に関して、SuCCESSに集約した危険性・有害性に関するデータといった安全性情報や関連法規制情報を、SDSおよびラベルの形でお客さまに提供しています。さらに、特に取り扱い上の注意が必要な製品については、SDSを簡略化したイエローカードを作成し、輸送途上での緊急事態に対処できるよう、物流関係者に必要な情報を提供しています。

製品含有化学物質の情報伝達

EUのRoHS指令^{※1}やREACH規則^{※2}に代表されるような製品含有化学物質に対する規制が、世界各国・地域で進められています。これらの規制は国・地域および製品分野によって内容や求められる対応が異なるため、最終製品のみならず原材料や部品に含まれる化学物質を適正に管理するとともに、サプライチェーンに沿って含有情報を正しく伝達する必要があります。

住友化学は、アークティックマネジメント推進協議会 (JAMP) の設立当初からのメンバー企業として、JAMPの推進する情報伝達スキームであるchemSHERPAを用いた情報の入手と伝達を推進するとともに、お客さまのご要望に応じた情報提供を行っています。

※1 RoHS指令：電気・電子機器などの特定有害物質の使用制限に関するEUの法律

※2 REACH規制：EUにおける化学品の登録、評価、認可および制限に関する規則

動物実験に関する配慮

有用な化学物質の開発には、さまざまな安全性評価が必要です。そのため、住友化学では構造活性相関など新たな評価手法の開発に積極的に取り組み、可能な限り実験動物を用いない安全性評価を行っています。一方、実験動物を用いた試験を全く行わずに、人・動物・環境への安全性に関する全ての評価を行うことは非常に困難なため、当社では、生命の尊厳に鑑み、動物実験について3Rの原則 (Replacement・Reduction・Refinement)^{※3}を尊重し、動物愛護に配慮した適正な動物実験の実施に努めています。

※3 3Rの原則：「動物の愛護および管理に関する法律」より

Replacement (代替)：できる限り動物を供する方法に代わり得るものを利用すること

Reduction (削減)：できる限りその利用に供される動物の数を少なくすること

Refinement (改善)：できる限り動物に苦痛を与えないこと

最近のトピックスに向けた対応

近年、「マイクロプラスチック」あるいは「海洋汚染プラスチック」が、世界的に問題となってきています。住友化学は、この問題を重要な課題として認識し、日本プラスチック工業連盟の取り組みにもいち早く賛同し、社内教育体制を整備するとともに、国際化学工業協会協議会 (ICCA) や日本化学工業協会のタスクフォースにも参画して、最新の知見を入手するよう努めており、意見具申も行っていきます。

今後に向けて

リスクベースでの適正な化学品管理を推進し、2020年度までに全製品について製品安全リスク評価と対策の確認を完了させることを目指して計画的に対応します。

今後は、さらに多くの国・地域で化学品管理に関わる法規制の制定や改正の動きが活発化すると予想されますが、住友化学は国内外のグループ会社との連携を密にしながら、法規制動向の情報収集力を強化し、併せて化学品総合管理システム (SuCCESS) の機能充実を図り、コンプライアンスの徹底を確実に進めます。

また、お客さまの満足度向上のため、当社グループ全体で、ビジネスの変化に即した品質保証体制の最適化と製品やサービスの品質の継続的改善に努力を続けていきます。



顧客責任

基本的な考え方

住友化学では、グループ全体でお客様のニーズを満たし、かつ安心してお使いいただける品質の製品とサービスの提供を目指し、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。

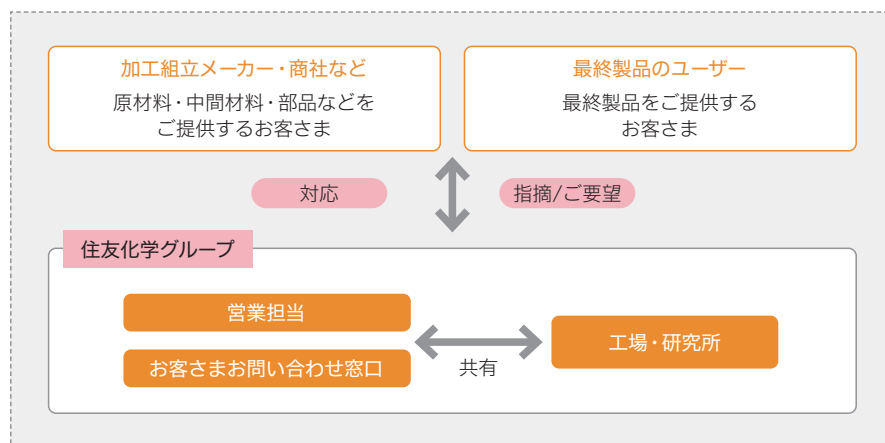
事業・製品

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

マネジメント体制

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質問や改善項目は、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





顧客責任

取り組み事例

医療へのアクセス

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、医薬品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「12. 医療関係者等との連携に関して」「13. 販売、マーケティング、情報伝達活動に関して」参照)

https://www.ds-pharma.co.jp/profile/compliance/pdf/20201015_cog11.pdf

グローバルヘルスへの貢献

https://www.ds-pharma.co.jp/csr/global_health/contribution_to_global_health.html

医療品アクセス向上の取り組み

https://www.ds-pharma.co.jp/csr/global_health/improve1_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/patients_medical_personnel/promotion.html

社員研修の実施

https://www.ds-pharma.co.jp/csr/esg/csr_data.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きます。



コミュニティ

基本的な考え方

住友化学グループは、「事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献するとともに、自らの持続可能な成長を実現する」との考えに基づき、「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。

また、社会とのコミュニケーションでは、「情報開示の充実」「双方向対話の実践と向上」を図るため、国内外の事業所、グループ各社において、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・オリセツト®ネット無償提供などの支援 バ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 	<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 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)
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

マネジメント体制

「住友化学の社会貢献活動マトリックス」をもとに、住友化学グループ全体、本社・各事業所、グループ各社において取り組みを進めています。より一層の活動促進を図るため、年に1回、世界4極の地域統括会社の担当者による「グローバルミーティング」や、各地域における「リージョナルミーティング」、各事業所のサステナビリティ担当者による「担当者会議」を実施し、活動の共有、意見交換を行っています。また、国内グループ会社には「国内グループ会社社長会」や各部署が所管する「国内グループ連絡会」などを通じて情報の共有を行っています。

社会貢献活動の企画・立案においては、労働組合とも協働しています。



コミュニティ

目標・実績

住友化学およびグループ会社における主な社会貢献活動の取り組み実績は次のとおりです。

■ 2019年度 国内拠点における主な社会貢献活動(住友化学※¹)

活動種類	実施回数
出前授業・子ども参観・職業体験	41
化学実験イベント出展	10
事業所地域・海岸などの清掃	36
事業所見学・地域説明会・職業体験	56
地域スポーツ大会・祭礼などの主催や参加	17

※1 一部国内グループ会社を含む

■ アフリカにおける教育支援(住友化学) 2020年4月末現在

支援国・受益者数	支援内容
ウガンダ (受益者: 839名)	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の教室やトイレ棟の建設 ・理科・数学の教材支給 ・マラリアの予防啓発や疾患予防のトレーニング
ガーナ (受益者: 1,624名)	<ul style="list-style-type: none"> ・工業高等学校に科学実験室を建設 ・生物学・化学・物理学の実験器具の支給や教師への指導研修
ナイジェリア (受益者: 2,820名)	<ul style="list-style-type: none"> ・ICTセンターの設立支援 ・コンピュータ関連機器などの支給や太陽光発電装置の設置 ・幼児期ケアと就学前教育のための教育センターの設立支援

■ オイスカ海岸林再生プロジェクトにおけるボランティア活動(住友化学グループ※²)

(人)

	2017年度	2018年度	2019年度
オイスカ海岸林再生プロジェクト ボランティア活動※ ³	20	20	23

※2 住友化学およびマッピングギフト参加の国内グループ会社

※3 宮城県名取市でのボランティア活動

▶ P195 東日本大震災復興支援



コミュニティ

取り組み事例

安全・環境・健康の確保

地域社会との双方向対話の実践

地域に密着した活動を継続していくため、定期的に地域のさまざまなステークホルダーの皆さま(地域自治体、学校関係者など)と工場見学会、対話集会、意見交流会(懇親会)などを行い、交流の場を設けています。

地域対話では、当社の環境・安全に関する取り組みについて、近隣の皆さまに説明し、対話を進めることで、相互理解を深めていくように努めています。また、事業所ごとの工場見学会や説明会の実施を行い、地域との円滑なコミュニケーションを図っています。

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。

グループ全拠点における安全確保への取り組み

住友化学グループでは、「安全をすべてに優先させる」という基本理念のもと、全拠点で重大事故・重大災害ゼロの達成を目指しています。そのために、グループ共通の「安全グラウンドルール」の周知徹底、職場の安全文化レベルの評価・向上、IoT技術の活用による安全管理レベル強化、自然災害対策の見直し・強化などの安全確保の取り組みの一層のレベルアップを図っています。そして、地域対話を通じて、こうした安全確保への取り組みを近隣の皆さまに説明することで、相互理解を深めていくように努めています。

■ 地域対話の実施状況

2019年度 実績※

開催回数 参加者数

35回 **374人**

※ 住友化学の各事業所での累計実績

「住友化学レポート2020」P92

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



コミュニティ

地域に根差した情報開示

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。

事業所版 環境・安全レポート

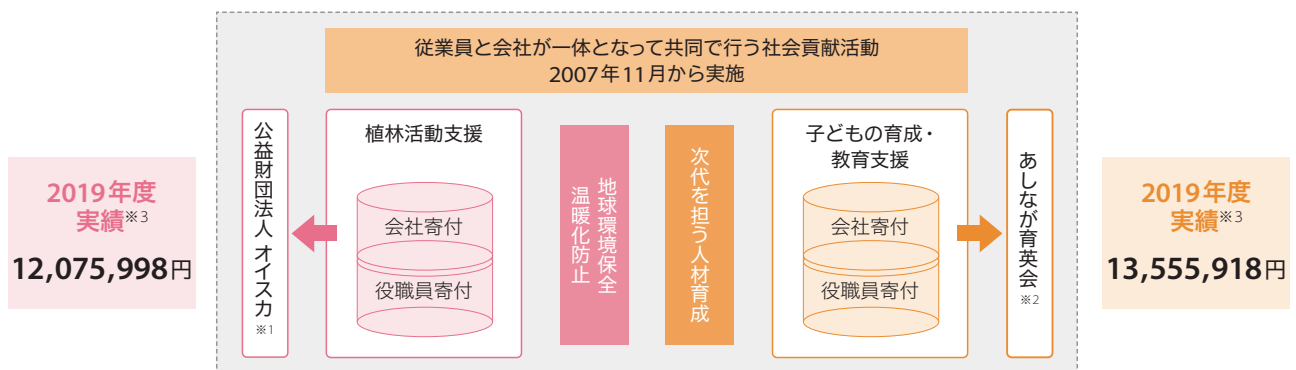
<https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/information/library/>

マッチングギフト制度

従業員と会社为一体となつて行う社会貢献活動として、2007年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^{※1}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」や「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・自死遺児らの奨学金として活用されている

※3 役職員と会社のマッチングギフト方式

〈住友化学の森〉

当社は、地球温暖化防止と生物多様性保全への取り組みとして、2008年から公益財団法人オイスカと共同で、タイ南部のラノー県におけるマングローブ植林活動に取り組みました。この活動による支援区域は「住友化学の森」として、タイ地域住民の方々が日々植林や管理をしており、当社はマッチングギフト制度による資金援助のほか、国内外のグループ会社を含む延べ179人の社員がボランティアとして参加しました。なお、本取り組みは2019年3月に終了し、植林地については自生できる状態まで再生しています。

支援実績

延べ植林面積[※] 総植林本数
270ヘクタール **828,000**本

※ 延べ数値は、2019年3月現在



コミュニティ

「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。

2019年度の寄付額は、参加企業589社中第16位となり、2020年5月にTFT事務局から「プラチナサポーター」として感謝状が授与されました。

2019年度実績

2,046,640円 **51,166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

住友化学グループでは、実際に当社グループ製品などを使った実験や工作を行う「理科教室」を通じて、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分かりやすく伝えるとともに、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。

この「理科教室」は、工場見学会での実施や近隣の学校を訪問する「出前授業」などに展開しています。また、地域で開催されるイベントにも参加しており、2019年度は、東京および神戸で開催された「子ども化学実験ショー」（夢・化学21委員会主催）に出展し、東京および関西地区の事業所の従業員が講師となり、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った万華鏡の工作を含んだ「理科教室」を行いました。

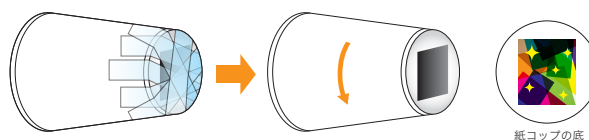
多くの子どもたちに化学への興味を持ってもらえよう、今後も「理科教室」を続けていきます。

「キラキラ万華鏡を作ろう！」

材料 紙コップ(2)・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



コミュニティ

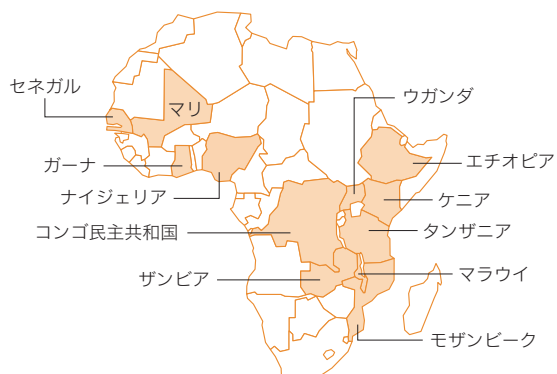
アフリカにおける教育支援

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、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、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29のプロジェクトが完了し、29,000人を超える子どもたちの教育環境が改善されました。

2019年度は、ウガンダにおいて、小学校の教室やトイレ棟の建設に加えて、理科・数学の教材支給およびマラリアの予防啓発や疾患予防のトレーニングを行いました。また、ガーナでは、工業高等学校に倉庫と準備室を備えた3つの科学実験室を建設し、生物学・化学・物理学の実験器具の支給や、それらを教える教師を対象とした研修を行いました。ナイジェリアでは、小学校2校にICTセンターの設立を支援し、コンピュータ関連機器などの支給や太陽光発電装置の設置、さらに幼児期のケアと就学前教育のための教育センターの設立を支援するなど、さらなる教育環境の改善に努めました。

■ アフリカにおける教育支援



支援実績

総受益者数

29,000人超

支援国 12カ国

(29プロジェクト完了、2プロジェクト※進行中)

※ 2つのプロジェクトは、ガーナ、ナイジェリアで進行中(2020年4月末現在)



コミュニティ

自然災害に対する支援

令和元年台風15号、19号豪雨災害支援

「令和元年台風19号豪雨災害」の支援として、日本赤十字社を通じた義援金の寄付に加え、「経団連1%（ワンパーセント）クラブ」の呼びかけに賛同した、全事業所の役職員による日用品の物資支援を行いました。

また、千葉工場では台風15号、19号豪雨災害支援として、市原市・袖ヶ浦市にブルーシートなどの寄付を行いました。

■「令和元年台風15号、19号豪雨災害」における支援

支援内容

- ・日本赤十字社を通じて300万円を寄付
- ・経団連1%（ワンパーセント）クラブが募集した物資約5,000点（タオル類1,312枚など）を寄付（グループ会社を含む本社、事業所）
- ・市原市・袖ヶ浦市にブルーシートなどを寄付（千葉工場）

東日本大震災復興支援

2011年の東日本大震災以来、震災の記憶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、2019年度は23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。

2019年度実績

被災地応援メニュー

638,520円 **15,963食**

（役職員と会社のマッチングギフト方式）

「いわての学び希望基金」 313,480円 7,837食
（2019年3月～2019年8月利用分まで）

「東日本大震災みやぎこども育英募金」 325,040円 8,126食
（2019年9月～2020年2月利用分まで）

社会貢献活動事例集

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

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。