

女性社員の活躍推進に向けた取り組みについて

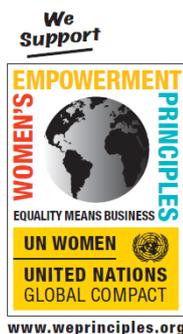
住友化学は、このたび、企業のジェンダー平等に関する自己評価やギャップ分析を目的に国連グローバル・コンパクト（United Nations Global Compact : UNGC）※1等が開発したツール「Gap Analysis Tool (GAT)」※2を用いて、当社の女性活躍に関する自己診断を実施しました。（自己診断結果：Achiever※3）

住友化学は、女性活躍推進の数値目標の一つとして「課長相当職以上の女性社員の割合を少なくとも 10%以上（2017 年 4 月現在 4.5%）」を掲げ、育児休業制度などの各種制度の拡充、メンター制度や女性リーダー創生塾による女性社員の管理社員として必要な心構えや取り組み姿勢、リーダーに必要なスキルの習得支援等に取り組んできました。2008 年からは、他社に先駆けて事業所内保育所を開設し、現在、国内 6 事業所（東京、千葉、大阪、兵庫、愛媛、大分）に設置しています。

こうした社内の取り組みに加えて、2013 年には、UNGC と UN WOMEN が共同で作成した「女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles : WEPs）」※4に社長名で署名し、2015 年からは WEPs 年次会合に参加、さらにグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（UNGC の日本におけるローカルネットワーク）の WEPs 分科会幹事会社として活動するなど、国内外での WEPs 普及に向けたグローバルな取り組みにも参画しています。GAT については、日本におけるパイロット企業として改良に協力し、日本企業が活用しやすいよう提言も行ってきました。

住友化学は、GAT による自己診断結果も参考にしながら、引き続き女性社員の活躍推進に向けた取り組みを積極的に推進してまいります。

- ※1 2000 年に発足した 160 ヶ国 13,000 を超える企業・団体が加盟する組織。企業の事業運営や戦略を、人権、労働、環境、腐敗防止の分野で国際的に合意を得た 10 項目の原則と連動させ、国連の大きな目標を支持する行動の引き金となることを目的として設置された
- ※2 女性活躍に関する取り組みについて企業が自己評価するために UNGC、UN WOMEN 等が開発した診断ツール。質問に答えることで、原則と現状のギャップを認識することができる。日本からは住友化学を含む 2 社がパイロット企業として改良に参画した（公開サイト <https://weps-gapanalysis.org/>）
- ※3 達成度の高さに応じて Leader, Achiever, Improver, Beginner の 4 段階で診断される
- ※4 UNGC と UN WOMEN が 2010 年 3 月に共同で作成した女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の行動原則



行動原則

- ① トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- ② 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- ③ 健康、安全、暴力の撤廃
- ④ 教育と研修
- ⑤ 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- ⑥ 地域におけるリーダーシップと参画
- ⑦ 透明性、成果の測定、報告

以上