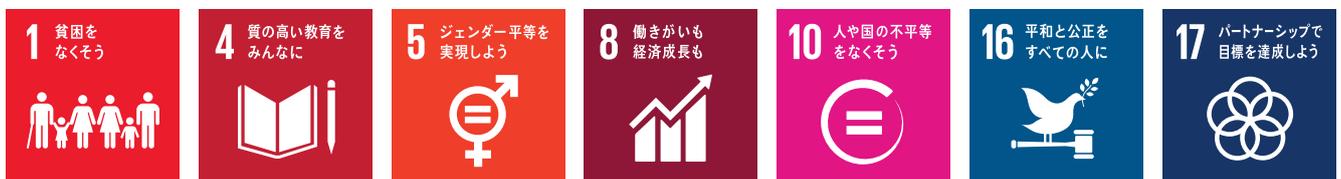


# 社会活動

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。

## 社会活動を通じたSDGsへの貢献



女性管理職比率 (P63)



**7.8%**  
(前年度比18人増)

男性育児休業取得人数 (P65)



**142人**  
(41人増)

アフリカ教育支援受益者数 (P70)



**12,000人超**

## CONTENTS

社会活動目標実績一覧表	55
お客さまとともに	56
取引先とともに	58
従業員とともに	60
地域社会とともに	68
社会活動 データ編	72



# 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	2016年度の目標	2016年度の実績	評価	2017年度の目標	掲載ページ
お客さまとともに	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 担当者の対応レベルの向上（グループ会社含む）</li> <li>● ホームページなどによる情報発信強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 担当者の対応レベルの向上</li> <li>● ホームページなどによる情報発信強化</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 担当者の対応レベルの向上（グループ会社含む）</li> <li>● ホームページなどによる情報発信強化</li> </ul>	P56～P57
取引先とともに	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンスの徹底</li> <li>● 原材料に関する新規サプライヤーの実態調査と既存サプライヤーの指導・育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンスの徹底</li> <li>● モニタリングとフィードバックを活用した新規サプライヤーの実態調査と既存サプライヤーの指導・育成によるCSR調達の推進</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンスの徹底</li> <li>● 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</li> </ul>	P58～P59
従業員とともに	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グローバル人材施策、人材育成の推進</li> <li>● 事業展開に応じた人員管理</li> <li>● 法改正や諸情勢の変化を踏まえた人事制度の構築</li> <li>● ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グローバル採用の実施、グローバル人材育成の計画的な実施</li> <li>● 事業活動に必要な人員の確保、効果的な組織や職務の構築および人材の活用</li> <li>● 従業員の育成・成長を柱とした新人事制度の構築</li> <li>● ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進委員会の開催、事業所内保育所の運営、法定を上回る障がい者雇用および女性管理社員比率の向上</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グローバル人材施策、人材育成の推進</li> <li>● 事業展開に応じた人員管理</li> <li>● 新人事制度の趣旨に沿った公平・公正な制度運用の実施</li> <li>● ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスの推進</li> </ul>	P60～P67
地域・社会とともに	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国連持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた支援の実施</li> <li>● 国内外の緊急災害に対する迅速かつ的確な支援の実施</li> <li>● 各事業所の強みを生かした住友化学グループらしい社会貢献活動の推進</li> <li>● 情報開示の充実と双方向対話の継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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</li> <li>● 自然災害に対する迅速な支援の実施</li> <li>● 地域イベントへの参加・協力、理科教室の開催</li> <li>● 情報開示の充実と双方向対話の継続</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国連持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた支援の実施</li> <li>● 国内外の緊急災害に対する迅速かつ的確な支援の実施</li> <li>● 各事業所の強みを生かした住友化学グループらしい社会貢献活動の推進</li> <li>● SDGsを活用した情報開示の充実と双方向対話の継続</li> </ul>	P68～P71

(注) 詳細はデータ編 (P72-75) 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。

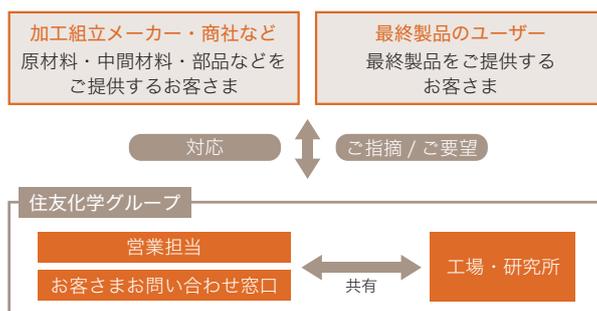
事業・製品

URL <http://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



## 取り組み事例

### 樹脂製品の開発サポート

住友化学では、お客さまの樹脂製品の開発をあらゆる面からサポートするために、お客さまの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、当社の農薬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、正確で分かりやすい情報を的確に提供できるよう、農薬の登録情報ははじめ最新情報の入手に心掛けています。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住友化学の農薬・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。

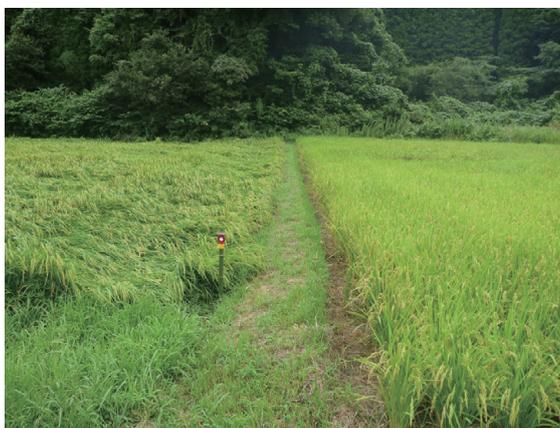
## お客さまとともに

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  
URL <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コメ卸・商社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作りに取り組んでいます。新しいコメ作りの提案により、日本の農業の発展に貢献していきます。



左：コシヒカリ 右：当社オリジナル品種(コシヒカリつくばSD1号)  
当社の登録品種は、「良食味」・「短稈」・「多収性」が特長。短稈なため倒伏しにくい。

### 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CSR調達に取り組んでいます。

CSR調達を購買方針の基本に据えるため、「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、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)

##### 購買基本理念

- (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

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

### 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。

##### 購買情報「CSR推進ガイドブック・チェックシート」

URL [http://www.sumitomo-chem.co.jp/company/purchasing/csr\\_procurement.html](http://www.sumitomo-chem.co.jp/company/purchasing/csr_procurement.html)

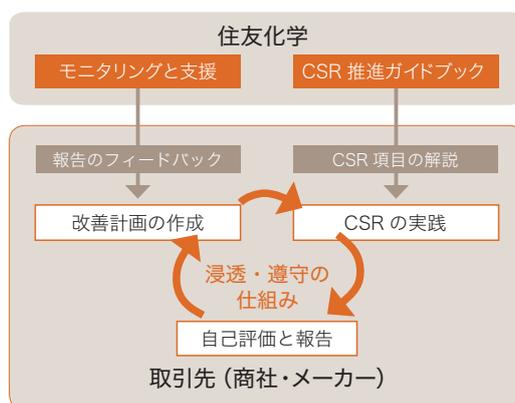
#### 「CSR推進ガイドブック・チェックシート」の運用状況

住友化学では、原材料に関する全ての新規取引先と海外を中心とした既存取引先に対するCSR調査票の取得などを通じ、取引先との連携・協力を強化し、CSR調達を推進しています。対象となる新規取引先は、年間10～20社程度であり、2016年度は、その全ての取引先が評価判定で良好であったことから取引を開始しました。なお、海外を中心とした既存取引先については、海外現地法人と連携しており、例えば、中国・インドの現地メーカーについては、住友化学(上海)、住友化学インドと連携し、モニタリングを行っています。また、その他国内の既存取引先については、品質監査などにあわせて、年間で40社程度を対象にチェックシートによるモニタリングを実施しています。

## 取引先とともに

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ています。フォローが必要な取引先には、個別に改善を求めるとのフィードバックを行い、CSR調達への理解と協力をお願いすることで取引先との連携・協調の強化ならびに相互発展を目指しています。

### CSR調達の仕組み



### グループ全体のCSR調達推進

毎年2回、グループ会社の購買代表者が集まり、グループ購買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、現在の仕組みを活用し、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。今後、社会ニーズに応じてCSR推進ガイドブック・チェックシートを見直していく予定です。



## 従業員とともに

### 基本的な考え方

住友化学は、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し、やりがいや働きがいを持っていきいきと働くことができるよう、意欲、能力を基軸とした育成計画、育成ローテーションを積極的に推進するとともに、諸情勢の変化に対応した人事諸制度の企画、運用を行っています。

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)★ (人)

	2016年度
男性	24,232
女性	8,304
合計	32,536

### 人権擁護の取り組み

住友化学は、従業員一人ひとりが人権問題について正しい理解と認識を持ち、責任ある行動を取ることができるよう、人権に関する委員会を毎年開催しています。委員会では、年度方針を定め、その方針に従って研修を中心とした取り組みを積極的に行っています。

各人が安心して自らの能力を発揮できる職場づくりを実現するという考え方にに基づき、差別問題のみならず、各種ハラスメントの問題に関する研修等も継続的に行っています。2016年度に社内研修カリキュラムの一環として実施した人権に関する研修や講演会等は全社で151回にわたり、延べ3,787名の従業員が参加しました。2016年度もこれまでと同様、人権に関する差別事例の報告はありませんでした。

また、2016年度には、マタニティーハラスメント等の防止や障がいを理由とする差別の解消のため社員就業規則やコンプライアンス・マニュアルを改訂し、これらの点について、従業員へ徹底しています。また、当社は、「ハラスメント相談窓口」および相談担当者を設置し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント等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。

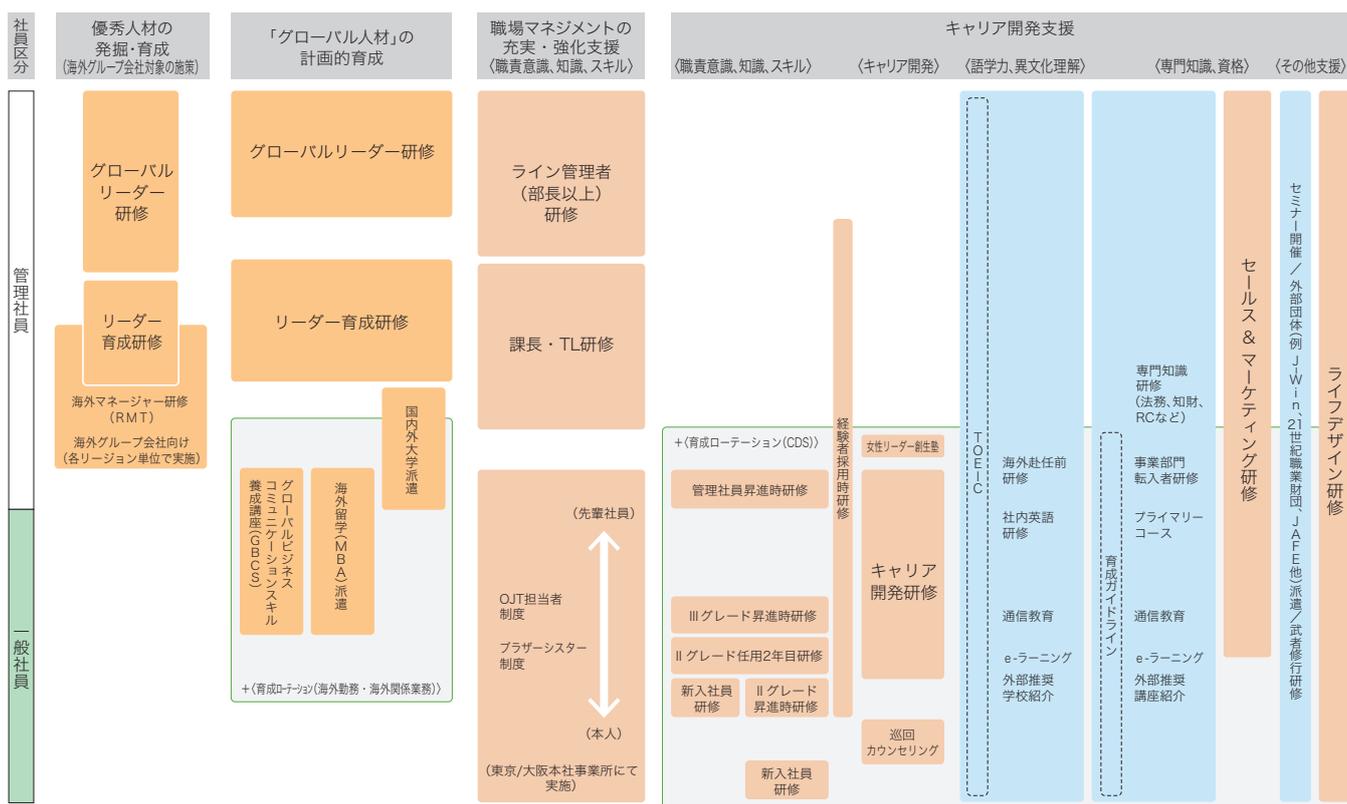
人事制度諸施策

住友化学では、職務(役割)をベースとし、年齢、国籍、性別などにかかわらず、意欲・能力のある従業員が幅広く高度な職務にチャレンジでき、努力し貢献した従業員が適正に処遇される人事制度を導入しています。また、こうした基本骨格をベースとしつつ、2017年度から、各人が目指すキャリアと会社が各人に与える仕事や育成施策とをマッチングさせる仕組みを設けることで、従業員の育成・成長につながるよう、人事制度を改訂することとしました。

成績評価制度では、管理社員・一般社員のいずれについても、成果だけでなく、成果を生み出す過程でどのような行動を取ったか、どのようなプロセス・姿勢で仕事をしたかという点についても評価しています。これにより、従業員が、短期的な成果だけでなく、会社の中長期的な発展への貢献を目指すことを後押しするとともに、従業員の育成にもつなげています。

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共通の評価制度を適用しています。

人材育成・研修体系図



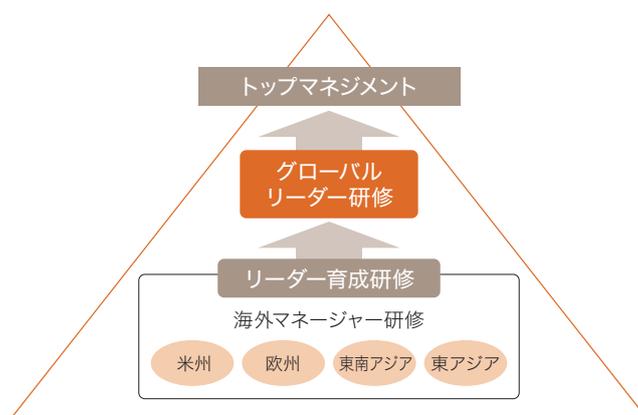
(注) コンプライアンス研修、人権研修、CSR研修、健康管理・増進研修については、各種社内研修コースに組み入れて実施する

人材育成

住友化学は、グローバルカンパニーとして、さらなる飛躍を成し遂げるため、「世界に通じるプロの人材」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、育成ローテーションシステムの運用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。

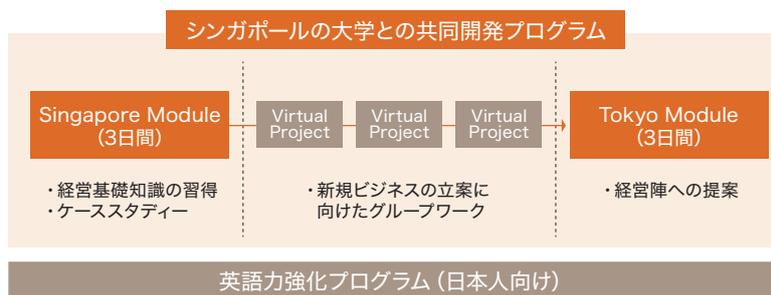
経営の中核を担う「グローバルリーダー」の創出をはじめ、次世代リーダーを計画的に育成するため、住友化学および国内外グループ会社の社員を対象に、段階的な選抜式の研修プログラムを実施しています。

次世代リーダー育成の体系図



一例として、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、海外のビジネススクールと提携して、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。

2016年度リーダー育成研修



## 人材育成・人事諸制度

名称	考え方	2016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	663
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	57
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	21
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。(2016年度は実施形態、プログラムの見直しのため休止。2017年度に再開予定)	—
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	65
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	369 (ローカルマネージャー層)

(注) 2017年4月1日現在

## 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		
		2014年度	2015年度	2016年度
女性管理社員数(人) <sup>※1★</sup>	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。	205	222	240
管理社員に占める女性の割合(%) <sup>※1★</sup>		6.9	7.4	7.8
障がい者雇用率(%) <sup>※2★</sup>	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。	2.26	2.23	2.07
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。	105	118	190
定年退職後再雇用者数(人)		91	99	175
定年退職後再雇用率(%)		86.7	83.9	92.1

※1 課長相当以上、および係長相当の合計人数・割合。各年度4月1日現在

※2 各年度の平均値

(注) 実績には出向者を含む、出向受社員を除く

## 従業員とともに

### 女性の活躍推進

住友化学では、女性の活躍推進に関する取り組みの1つとして、「メンター制度」を実施しています。女性管理社員が、業務上関わりのない役員と定期的に面談し、キャリア形成に関する相談などを行っているもので、2016年度は5組で実施しました。豊富な知識や幅広い業務経験を有する上位者との面談を通じて、視野の拡大やチャレンジ精神の醸成を図ることができるものと考えています。

また、女性管理社員を対象とした「女性リーダー創生塾」を開催しています。本研修は、管理社員として必要な心構えや取り組み姿勢、キャリアに対する考え方を学ぶほか、仕事の進め方や部下との適切なコミュニケーションの方法などリーダーに必要なスキルの習得を目的としています。2016年度は、23名が1回1日の研修を計4回にわたり受講しました。最終回は上司の参加の下、キャリアビジョンを作成し共有するなど、互いの理解を深める場にもつなげています。

なお、当社では女性活躍推進法にもとづき、以下の目標を設定しています。

#### 女性活躍推進への数値目標

2020年までに

目標1 「課長相当職以上の女性社員の割合を、少なくとも10%以上(4.5%)」

「係長相当職の女性社員の割合を少なくとも15%以上(13.7%)」

(注) 2017年4月1日現在

目標2 「男性社員の育児休業取得率を少なくとも13%以上(2016年度実績で13.6%)」

取得者数/対象期間(1年間)中に子が出生した男性社員数

を数値目標とします。

### ワーク・ライフ・バランスの推進

住友化学では、従業員が仕事と生活を両立し、より健康で豊かな生活を送ることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの取り組みについても積極的に推進しています。

#### キャリア継続支援の取り組み

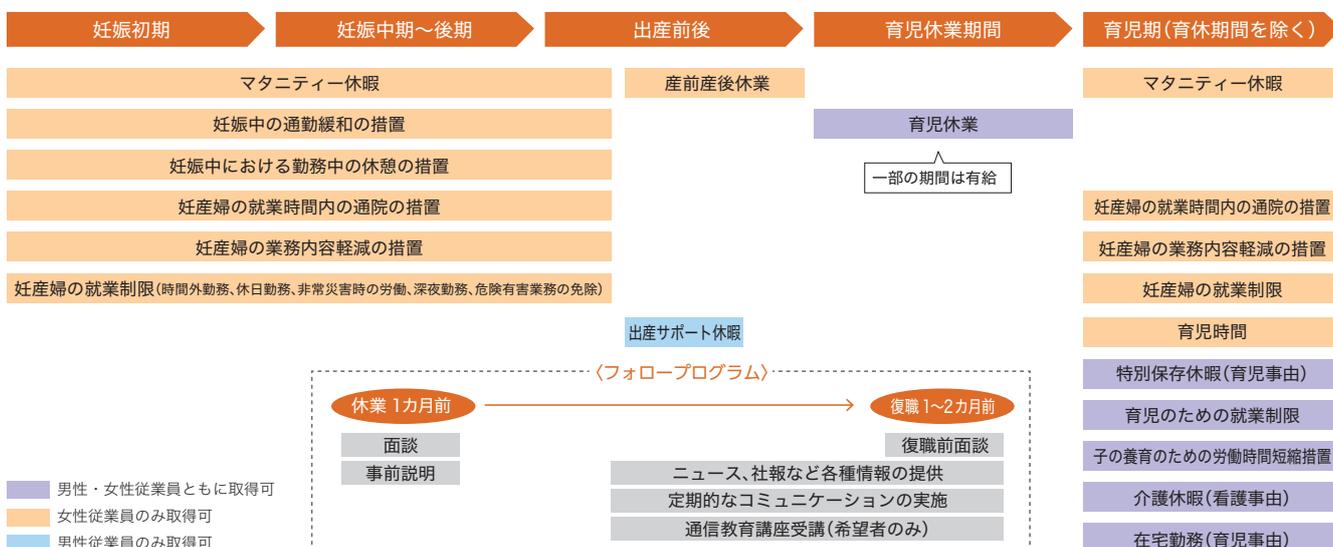
育児・介護などの大きなライフイベントを迎えた従業員がキャリアを継続できるよう、諸制度の充実をはじめ、さまざまな面において環境を整備しています。また、妊娠・出産・育児・介護に関連する当社制度の概要や必要な手続きなどについて分かりやすく解説した「ワーク・ライフ・バランスガイドブック」を発行し、従業員が当社の制度を有効活用できるよう周知を行っています。

#### ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み

住友化学では、従業員が生産性の高い働き方を実現し、仕事と生活の調和を図ることができるよう、様々な工夫を行っています。例えば、職場ごとに設定したワーク・ライフ・バランスに関する目標を達成する意識を高めるため、5月および11月をワーク・ライフ・バランス推進月間と定め、期間中はPRポスターを職場に掲示するなどの取り組みを実施しています。また、各職場の時間外勤務時間や長時間労働者数、有給休暇取得率などを半期ごとに確認し、実効性を高めています。

# 従業員とともに

## 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



## 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		2014年度	2015年度	2016年度
育児・介護支援	育児休業★	142	185	248
	男性	44	101	142
	女性	98	84	106
	介護休業	2	3	3
	介護休暇	120	132	134
	出産サポート休暇	202	167	204
	マタニティー休暇	47	58	55
	特別保存休暇※1	56	59	62
	短時間勤務制度	101	114	118
	在宅勤務制度※2	9	13	15
	キャリアリカバリー制度※3	11	11	12
事業所内保育所※4	126(78)	156(101)	161(108)	
共済会育児支援金※5	171	175	195	
その他	配偶者の海外転勤に同行する社員の特別休職※6	2	6	7
	社員意識調査※7	-	-	8月実施

- ※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

(注) 実績には嘱託、パートタイマー、派遣社員を除く

### くるみんマーク

2015年9月、当社は「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等)が評価されました。



次世代認定マーク「くるみん」

### 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下、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（2016年度は1回開催）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、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。

住友化学と住友化学労働組合は、ユニオンショップ協定を締結しており、住友化学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2016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1つ。タイ・ラノー ン県の植林地域での社員ボランティアによる植林活動
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1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

## 従業員とともに

### 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、全社統括産業医の下、従業員の健康管理・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

心の健康に関しては、従業員が産業医等の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、新任課長・チームリーダー研修の中でのラインケア研修など、メンタルヘルスに関する階層別研修を実施しています。

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、2009年4月より「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。

2015年12月から事業者へ実施が義務づけられたストレスチェックについては、医療スタッフとの連携のもと適切に実施し、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んでいます。

#### 体の健康

2008年4月より、健康保険組合での実施が義務づけられている生活習慣病予防を目的とした「特定健康診査・特定保健指導」について、会社と住友化学健康保険組合が連携して行っています。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、全社統括産業医による医療巡回（医療相談・医療状況調査など）を実施しています。2016年度は、サウジアラビアで2回、中国で2回、アメリカ、タイ、シンガポール（インド、マレーシア赴任者含む）で開催しました。

### 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、従業員一人ひとりの意欲、能力を最大限に発揮させる育成ローテーションの推進、事業展開に応じた適切な人員管理、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、諸課題の解決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"> <li>工場・研究所見学会の開催</li> <li>RC集会対話、地域広報紙の配布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マラリア防圧キャンペーン・オリセツ・ネット無償提供などの支援</li> <li>バイオ炭素基金への出資</li> <li>TABLE FOR TWO</li> <li>マッチングギフト(植林活動支援)</li> <li>国連活動への協力</li> </ul>
次代を担う子どもたちの育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>託児所の設置</li> <li>発明クラブ・出前授業などの支援</li> <li>地域での少年スポーツ大会の主催</li> <li>市民講座・大学講座への協力</li> <li>インターンシップ生受け入れ</li> <li>マッチングギフト(子どもの育成・教育支援)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アフリカにおける教育支援</li> <li>大学奨学金制度</li> </ul>
自然災害に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>台風・地震時などの国内災害時の救援活動や施設開放など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

## 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力を入れています。

### 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。

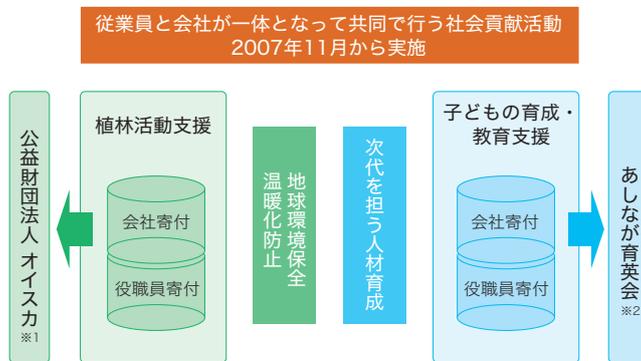
**事業所版 環境・安全レポート**  
 URL [http://www.sumitomo-chem.co.jp/csr/report/facilities\\_report.html](http://www.sumitomo-chem.co.jp/csr/report/facilities_report.html)

**マッチングギフト制度**

従業員と会社为一体となつ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ひとつであるタイ・ラノーン県の「住友化学の森」には、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 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

**実績**

- 子どもの育成・教育支援：合計13,790,938円
- 植林活動支援：合計12,325,902円

〈タイ植林ボランティア〉  
 実施日：2016年4月27日から5月3日  
 参加者：20人（日本、シンガポールより参加）  
 延べ植林面積：220 ヘクタール  
 総植林本数：630,500本  
 延べ参加人数：179人（注）延べ数値は、2008年から2017年3月現在まで

**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も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。

## 地域社会とともに

大阪では「子ども化学実験ショー」(夢・化学-21委員会主催)に出展し、関西地区の複数の事業所の従業員が、延べ400人の子どもたちを対象に、偏光フィルムを使った万華鏡作りを行いました。

大分工場では、近隣にある大分市内の小中学校の児童・生徒約300人を対象に出前授業を行いました。授業では「化学反応・状態変化」をテーマに、液体窒素、ドライアイス、高吸水性樹脂、サリチル酸などを使った化学実験を行いました。この出前授業には、各事業所からも応援参加しました。

中国では、住友化学投資(中国)有限公司と住化華北電子材料科技(北京)有限公司が、中国宋慶齡基金会と共同で、北京市内の小学校の児童72人を対象とした「理科教室」を開催しました。5回目となる今回は、偏光フィルムを使った万華鏡作りや高吸水性樹脂を使った実験を行いました。

### 事例「キラキラ万華鏡を作ろう！」

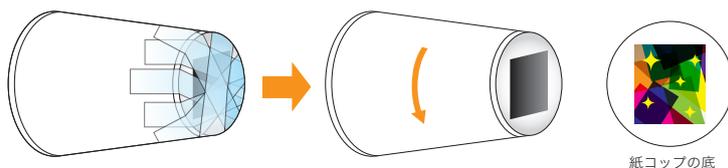
**【材料】** 紙コップ・偏光フィルム・セロハンテープ

**【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事ができる

**【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にあることを伝える



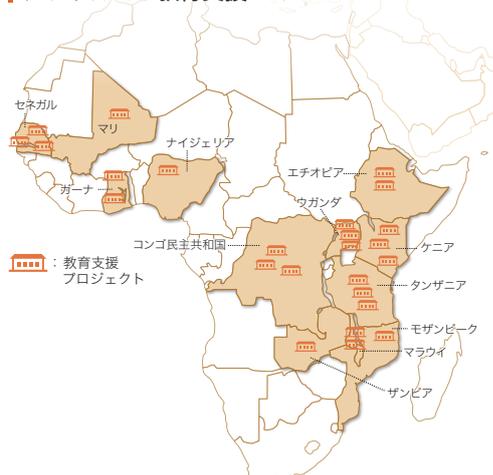
### アフリカへの教育支援

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、NPOのワールド・ビジョン・ジャパンおよびプラン・インターナショナル・ジャパンと連携し、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。

これまでに、アフリカ12カ国において22のプロジェクトが完了し、12,000人を超える子どもたちの教育環境が改善されました。2015年度からは、教室の建設支援に加えて、理数系の教育支援を行っています。

2016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・理科の教材の支給、マラリアの意識啓発・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、高校の教室・トイレの建設に加えて、実験器具・IT機器などの備品を支給しました。

#### アフリカでの教育支援



#### 実績

支援国：12カ国

(22プロジェクト完了、3プロジェクト進行中)

(注) 3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(2017年4月現在)

総受益者数：12,000人超

### 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。

2016年4月に発生した熊本地震により被災された方々に対して、一部のグループ会社とともに、役職員から募った義援金と同額を会社が拠出し寄付しました。これに加え、当社グループ製品である「ストロンテック大空間屋外用虫よけ」を提供しました。

また、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、2016年度は22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。

#### 実績

- 熊本地震寄付額（一部のグループ会社および役職員と会社のマッチング方式） 合計11,159,556円
- 被災地応援メニュー（役職員と会社のマッチング方式） 合計2,070,620円 35,939食
- 9月 東日本大震災いわての学び希望基金：1,428,760円（2016年3月～2016年8月利用分まで）
- 3月 東日本大震災みやぎこども育英募金：641,860円（2016年9月～2017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つの視点も加え、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。