



企業価値を支える力

住友化学は、革新的な技術により新たな価値を創造することで、持続的な成長の実現を目指しています。その価値創造を支えるさまざまな力を、次ページより紹介します。

- 58 人材戦略
- 60 レスポンシブル・ケア
- 63 CSR推進活動
- 64 株主・投資家との対話
- 65 知的財産

コーポレート・ガバナンス

- 66 マネジメント体制
- 68 社外取締役メッセージ
- 70 役員一覧
- 72 コーポレート・ガバナンス
- 78 コンプライアンス

人材戦略、レスポンシブル・ケア、CSR推進活動の詳細は、「サステナビリティ データブック2017」をご覧ください。

<http://www.sumitomo-chem.co.jp/csr/report/>

写真：タイの植林区域「住友化学の森」における植林の様子
毎年多くの従業員ボランティアを派遣し、植林活動を実施しています。



人事施策と人材育成の面から、
グローバル経営の深化を
推進しています。

執行役員
人事部長
佐々木 康彰

住友化学では、「Change and Innovation — Create New Value」をスローガンとする中期経営計画のもと、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、個々人の成長を通じて当社グループが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。

その実現に向けて、社員が働きやすい環境と組織の整備を進めるとともに、新たな価値創造を実現しながらグローバルに事業を発展させるために、人材の確保・育成・活躍推進の各施策を強化しています。特に、グローバルレベルでの人事施策と人材育成に注力し、グローバル経営の深化を人事面から推進しています。

これらの実行を支える基盤として、当社では、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・能力のある社員が幅広く高度な職務にチャレンジでき、努力して貢献した社員が適正に処遇される人事制度を導入しています。国内はもとより、海外グループ会社のマネージャー層以上も統一された人事制度としています。

評価や処遇においては、成果だけではなく、成果を生み出す上でどのような行動をとったか、どのようなプロセス・姿勢で仕事をしたかといった点についても重視しています。これにより、短期的な成果の追求だけではなく、会社の中長期的な発展や社員の育成を後押ししています。

グローバルな人事体制

グローバル人事施策を推進するために、世界4極(シンガポール、ニューヨーク、ブリュッセル、北京)に当該地域を統括する人事機能を設置し、海外グループ会社との連携強化を進めています。また、世界各国の人事マネージャーが本社または各地域に集まり、方針を共有し、課題を議論する場として、人事マネージャー会議(HRMF: Human Resource Managers Forum)を年一回開催しています。



2016年 ニューヨークにて(米州HRMF)

グローバル人事施策

海外グループ会社のマネージャー以上の層を対象とした世界共通の人事制度のもと、企業理念に基づいた価値観の共有をはじめ、人材育成、活躍機会の提供を推進しています。

海外グループ会社の主要ポジションに従事するローカル幹部社員を当社グループのコア人材として、グローバルポジションホルダー（GPH: Global Position Holder）に任命しています。GPHは自らが企業理念を共有するにとどまらず、率先垂範により、グループ会社内にそれらを浸透させることが求められています。

また、GPHを対象にグローバルマネージャーズミーティ

ング（GMM: Global Managers Meeting）を本社または各地域で、年一回開催しています。経営方針の共有やコーポレート課題の幅広い議論を行い、グローバルなネットワークを最大限に活かしたグループ経営を推進しています。

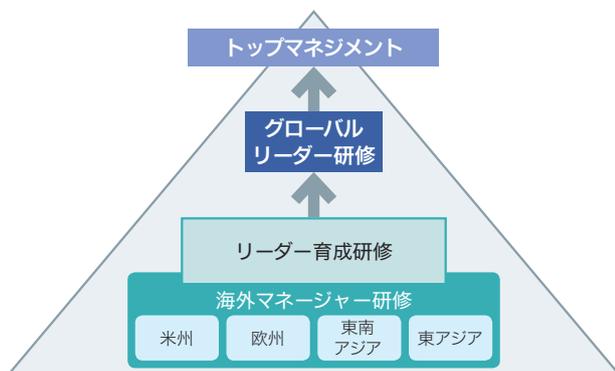
■ 海外の人材パイプライン（海外グループ会社 ローカル社員）



次世代リーダーの育成

人材育成では、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発掘・育成するため、国内および海外グループ会社の社員を対象に、段階的な研修プログラムを実施しています。

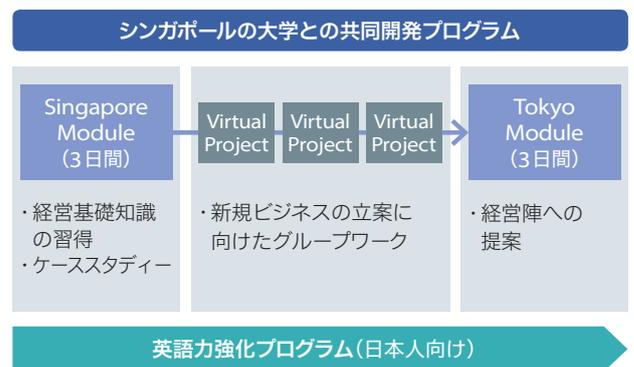
■ 次世代リーダー育成の体系図



2016年度 リーダー育成研修

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。

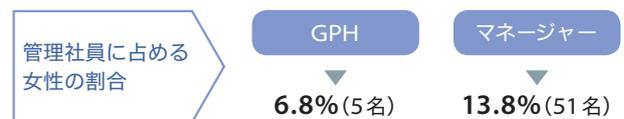
■ リーダー育成研修プログラム



多様な人材の活躍推進

海外の人材に対する取り組み以外にも、当社では、年齢・性別・国籍などにかかわらず、幅広い分野において人材を採用しており、多様な人材の活躍を推進しています。女性の活躍推進、障がい者の雇用、定年退職後の再雇用に積極的に取り組んでいます。

■ 海外グループ会社 女性管理社員数



当社の女性管理社員比率はP24（非財務ハイライト）に記載



社会からの信頼を大切に、
レスポンシブル・ケア活動を
推進しています。

理事・レスポンシブルケア部長
村田 弘一

レスポンシブル・ケア(RC)とは、化学製品の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至るライフサイクルにおいて、「安全・環境・健康」を確保すること、製造する化学製品の品質の維持・向上を図ること、そしてこれらの活動について対話を進めることで社会からの信頼を深めていくことを目指す、化学産業の事業者による自主的な取り組みです。

化学産業に携わる私たちの責任として、当社グループ全役職員は「安全をすべてに優先させる」という強い意志のもと、中期経営計画の基本方針である安全・安定操業の確立と継続に取り組むとともに、当社グループ製品にかかわる「安全・環境・健康」の確保に努めています。そして、グループ会社のレスポンシブル・

ケア担当者が参加するグローバルミーティング、各生産拠点での研修や訓練などを通じて、レスポンシブル・ケアの理念を実践できる人づくりを継続して行っています。これら取り組みの根底にあるのは、社会からの信頼を大切にしたいという想いです。

「パリ協定」により世界で合意を得た「2℃目標」に代表される気候変動問題への対応、循環型社会の形成、生物多様性への配慮など、地球規模の課題が山積する中で、サステナブルな社会の実現に向け、レスポンシブル・ケアが果たす役割はより大きくなっています。私たちは、これからもグループ一体となって、レスポンシブル・ケア活動を推進し、住友化学の価値創造に貢献していきます。

労働安全衛生・保安防災

グループ全拠点における安全確保への取り組み

当社グループでは、特に人に焦点を当てた安全確保の取り組みを通じて、全拠点で労働災害ゼロの達成を目指しています。具体的には、危険予知などの安全の基本行動を徹底することで、大半の労働災害は防止できるとの経験則から、グループ共通の「安全グラウンドルール」を定め、全グループ従業員へ周知し、労働災害撲滅に取り組むとともに、グループ全体の安全活動のレベルアップを図っています。また、地域社会の安全・安心を確保するため、自主的な保安防災管理を徹底し、大規模地震などの自然災害発生時の被害を最小化するための対策強化を行っています。

住友化学グループ 安全グラウンドルール

- 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



定期点検の様子

環境保全・気候変動対応

サステナブルな社会の実現に向けて

当社および当社主要グループ企業は環境活動の共通目標を設定し、グループをあげて環境負荷低減に取り組んでいます。特に気候変動対応としては、「世界最高水準のエネルギー効率の達成」と「低炭素社会の構築に資するプロセス、製品の開発」を目指しています。具体的には、生産プロセスにおけるエネルギー効率とCO₂排出原単位の連結ベースでの共通目標を掲げ、これらの実現に努めています。その結果、2012年度から2016年度までの間にエネルギー起源CO₂排出量は23%削減しました。また、水使用量は、同期間において32%減少しました。さらに、2016年度より「Sumika Sustainable Solutions」という社内認定制度(P25参照)をスタートし、サステナブルな社会の実現に向け、地球温暖化対策・環境負荷低減などに貢献する当社グループ製品・技術のさらなる開発・普及に注力しています。

製品責任・プロダクト stewardship

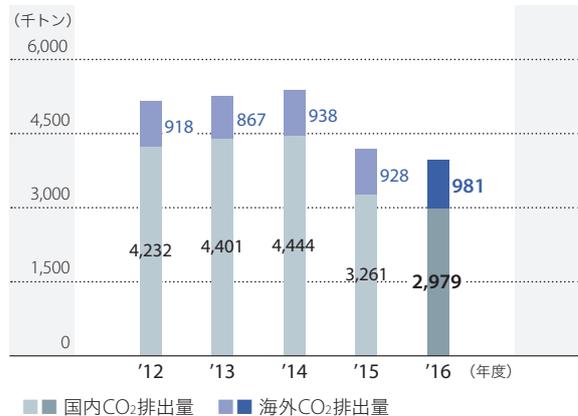
お客さまの安全・安心のために

化学製品のライフサイクルを通じて、人や環境への安全面での影響度を推定し、そのリスクに応じて人の健康と環境を保護する活動を推進しています。そして、世界中のお客さまが安心して使用できる品質の製品とサービスをお届けできるよう、日々の管理を徹底するとともに、品質改善に継続的に取り組んでいます。

開発から製造段階においては、専門技術を持った社内研究所や生産拠点の協力体制のもと、独自開発したリスク評価プログラムを通じて、化学品の安全性評価を効率的に推進しています。また、提供する製品については、当社グループの直接のお客さまに加え、その先のお客さま(エンドユーザー)での使用や廃棄までを考慮に入れた評価を行っています。

さらに、世界の化学品の法規制動向に大きな影響力を持つ欧州・米国・中国などの地域統括会社に専任者を配置し、各地域の規制動向に関する情報をいち早く収集・分析することで、的確な対応ができるように努めています。

■ エネルギー起源 国内CO₂排出量^{※1} / 海外CO₂排出量^{※2}



■ 国内水使用量^{※1・3} / 海外水使用量^{※2・3}



※1 住友化学と主要な国内グループ会社の集計値(対象:生産工場)
 ※2 主要な海外グループ会社の集計値(対象:生産工場)
 ※3 水使用量は海水も含む



安全性試験の様子



RCグローバルミーティング

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CSR基本方針の考え方に基づき、「一人ひとりが、社会とのつながりを常に意識して、業務に取り組むこと」に重点を置いています。また、事業と社会とのつながりを理解し、行動に結びつけるために、あらゆるステークホルダー間の共通言語であるSDGsを積極的に活用することとしました。

サステナブルツリー“持続可能な社会の実現に向けて 私たちにできること”

国内外のグループ役職員を対象とし、一人ひとりが社会の課題解決に向けて考え行動し、グループの一体感を醸成する「住友化学グループ グローバルプロジェクト」を2014年にスタートさせました。

2015年度からは、各自が社会の課題解決について関心のある取り組みをパソコンやスマートフォンからグループ専用ホームページに投稿できる仕組みにしました。

2016年度は、2016年1月に発効されたSDGsの17の目標に対して、自分の仕事や生活における社会の課題解決への貢献を考え、その取り組みを専用ホームページへ投稿する「サステナブルツリー“持続可能な社会の実現に向けて 私たちにできること”」を実施しました。投稿募集期間の100日間で、国内外のグループ会社から6,000件を越える投稿が寄せられ、このうち仕事における貢献の投稿は1,270件となりました。

2017年度は、SDGsの17の目標に関連する仕事や職場の取り組みを投稿する「サステナブルツリー第二弾“未来に向けて! 社会とつながるSDGs”」を実施します。

今後も、当社グループは、社会の声に耳を傾け、持続可能な社会の実現に向けて、一人ひとりが自分にできる創意工夫や改善に挑戦し続けます。



サステナブルツリーのポスター



ニュースレター
(グループ役職員からの投稿結果)

教育支援の取り組み

各拠点・グループ会社において、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。実際に当社製品を使った実験や工作を行うことで、子どもたちが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。この取り組みは、海外グループ会社でも積極的に展開しており、2016年は、中国の複数のグループ会社が協働し、5回目となる「理科教室」を開催しました。

また、アフリカにおいて自立的な経済発展を実現するため、教育環境の整備が重要であるとの考えから「オリセット®ネット」の売上の一部を使い、2005年以降毎年アフリカの小・中学校校舎の建設を中心とした教育支援を実施しています。この12年間で、アフリカ12カ国において22プロジェクトを支援し、総受益者は12,000人を超えています。



当社はこの取り組みを通じて、SDGsの目標4「質の高い教育」の達成にも協力します。



出前授業の様子



株主への説明責任を果たし、
適正な株価形成と企業価値向上に
努めています。

代表取締役 専務執行役員
野崎 邦夫

住友化学は、株主・投資家との間で、経営方針、事業戦略および業績動向に関する計画的、効果的かつ戦略的なコミュニケーションを行うことで株主への説明責任を果たし、市場からの信頼の維持・向上を図るとともに、当社への正しい理解を通じて、適正な株価形成と企業価値向上に努めることをIR活動の基本方針としています。

この基本方針に基づき、社長による投資家向けの経営戦略説明会を年2回、部門長による事業戦略説明会を年1回開催しています。また、社長とIR統括役員である私は国内外の主要株主を定期的に個別に訪問し、積極的に対話を行っています。さらに昨年度より、新たな取り組みとして、部門や本社を統括する取締役な

どが投資家・アナリストと直接意見を交わす場を設けています。経営幹部が主要株主と直接対話を行うことで、当社をより深く理解していただくことを目指しています。

また、私は社外への情報発信にとどまらず、投資家のご意見を定期的に取り締り会などへフィードバックすることで、株主・投資家との相互理解を深めるよう心掛けています。このほか、「住友化学レポート」や「Investors' Handbook」などのIR資料を充実させることで、より広範な株主・投資家に当社の価値創造ストーリーを訴求することにも力を入れています。

今後も株主・投資家と真摯に向き合い、建設的な対話の充実に努めていきます。

IR活動の実施状況 (2016年度)

説明会	ネットカンファレンス	投資家訪問	個別面談	個人投資家説明会
開催回数 2回	開催回数 4回	海外 5回	面談件数(のべ人数) 326回	開催回数 10回
参加者数 204名	参加者数 559名	国内 2回		参加者数 約 650名

説明会の様子



経営戦略説明会 (2016年11月)

工場見学会の様子



韓国工場見学会 (2017年3月)

知的財産活動の基本方針

住友化学の知的財産活動は、事業部門、研究所および知的財産部が一体となり、事業価値の創造・維持・拡大に貢献することを目指しています。

知的財産調査・解析を尽くし、第三者の有効な特許についてはこれを尊重する一方、研究・技術開発により生み出された成果について「広く、早く、強く、長く持続する特許」を取得して保護・権利化し、当社の事業活動を戦略的に進めるよう努めています。そうして得られた権利について、自社およびグループ会社での実施、第三者へのライセンスなどを有効に利用することにより当社事業価値の最大化を図ります。

事業のグローバル化が進み、グループ会社間の知的財産活動方針の共有と個別の事業の出願・権利化における連携の重要性が増し、各社知的財産担当者が集うグローバルIP(Intellectual Property)ミーティングを実施しています。

当社では、このような観点から、知的財産活動の基本方針を以下の通り定めています。

知的財産活動の基本方針

- 1 事業戦略と一体となった知的財産戦略
- 2 グローバルな事業価値を生み出す知的財産活動
- 3 全ての技術開発成果の活用を図る知的財産活動
- 4 法を遵守し、権利を尊重した知的財産活動



グローバルIPミーティング

知的財産調査・解析能力の強化、特許の質の向上および事業のグローバル化対応

事業を推進していく上で知的財産調査・解析業務は非常に重要です。当社では、概念検索、テキストマイニングといった機能(いわゆるAI)を有する調査解析ソフトウェアを活用し、知的財産部ならびに研究開発部門の業務の効率化を図っています。

また、当社では特許の質の向上にも取り組んでいます。事業の創造、遂行に真に資する質の高い自社特許を獲得するため、知的財産部に知財戦略マネージャーを配置し、事業部門、研究所ならびに知的財産部の相互の連携を促進し、事業戦略に沿った有用、有効な特許の出願および特許ポートフォリオの構築に努めており、特に2012年度以降は特許出願の厳選を図ってきました。

日本以外にも、アジア、米州、ヨーロッパの各国を含めた海外での特許の権利化を進めており、これは当社のグローバルな事業活動を支えています。

国内特許の出願件数



地域別保有特許件数 (2017年4月現在)



マネジメント体制



代表取締役
常務執行役員
竹下 憲昭

代表取締役
専務執行役員
上田 博

代表取締役
専務執行役員
西本 麗

代表取締役
副社長執行役員
出口 敏久

社外取締役
友野 宏

社外取締役
池田 弘一

社外取締役
伊藤 邦雄

代表取締役会長
石飛 修



代表取締役
専務執行役員
岡本 敬彦

代表取締役
専務執行役員
野崎 邦夫

監査役(常勤)
長松 謙哉

監査役(常勤)
吉田 裕明

代表取締役
社長執行役員
十倉 雅和

社外監査役
横山 進一

社外監査役
麻生 光洋

社外監査役
加藤 義孝

社外取締役メッセージ



社外取締役 池田 弘一

社外取締役 伊藤 邦雄

社外取締役 友野 宏

住友化学は、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、ガバナンス改革を進めてきました。その取り組みなどについて、多様なバックグラウンドを持つ社外取締役に語っていただきました。

真摯で迅速な改革への取り組みが取締役会を変えた

社外取締役 伊藤 邦雄

経営陣が私たち社外役員の提案を受けて実に真摯に、かつ迅速に対応してきた結果、この2年間に住友化学の取締役会が大きく変わりました。取締役会の議論は今、かつてないほど活性化していますが、これは執行側の説明が格段に充実したことを受けた変化です。説明が簡潔すぎたり重要な点が報告されなかったりすれば社外役員は発言しづらく、モチベーションも上がりません。しかし、当社では「ここから先は社外には話せない」といった壁を作ることなく、進行中のM&A案件などコンフィデンシャルな情報も大変率直に説明がなされるので、議論も盛り上がり、さまざまな観点から検討が進みます。このように私たち社外役員の提案を柔軟に取り入れ、積極的に変わろうとする姿勢こそが、

当社の持つ真面目さであり、ガバナンスの強みだと思います。

当社は今、中期経営計画で事業ポートフォリオの高度化を掲げ、「稼ぐ力」が高まる分野への集中を進めています。これは方向性として大変適切だと思いますが、市況に左右される分野が未だ多いのは課題と言えるでしょう。資本効率についても、ライバルであるグローバル化学メジャーが高収益を上げていることを鑑みれば、ROE目標値についても、さらに上を目指して良いのではないのでしょうか。ショートターミズム(短期思考)に陥ることなく、3年、5年先を見据えた上で何をなすべきかを判断し、やるべきことは迅速果敢に実行していくことを期待します。

不変の精神と普遍的な言葉が住友化学をさらに強くする

社外取締役 池田 弘一

監査役として、そして取締役として私が経営に携わってきた6年の間に、当社は果敢に事業のスクラップアンドビルドを進め、現在も事業ポートフォリオのさらなる高度化に取り組んでいます。

変革のために、捨てるべきものは潔く捨てる。やるべきことは、先陣を切って取り組む。当社がこれを実践できるのは、一方では変えてはならないもの、すなわち「住友の事業精神」を明確に持っているからでしょう。たとえば「自利利他 公私一如」はガバナンスやCSRに通じる考え方であり、当社のSDGsはこれをより普遍的な言葉、現代的な切り口で捉え直した取

り組みと言えます。新たな挑戦を続ける一方で、守り続けてきたものもさらに強化する。その姿勢こそが当社を100年続く企業としてきたのだと思います。

普遍的な言葉で語ることは重要です。2015年のガバナンス改革以降、当社の取締役会における議論や報告も、異なる背景を持つ私たち社外取締役に一層わかりやすいものとなってきました。こうした取り組みは、私たち社外役員の知見を最大限に活用することはもちろん、組織のグローバル化・多様化を推進する上でも大きな力になると確信しています。

社外取締役が議論を通じて価値創造に貢献できる環境

社外取締役 友野 宏

忌憚なく意見を述べ、意思決定に貢献する——それが私に期待されている役割であり、当社の取締役会にはその役割を十分に果たせる環境があります。当社では重要な案件は決議事項となる前に取締役会で報告されるため、社外取締役も十分に意見を述べる機会があります。事業部門からの報告や、取締役会終了後の執行役員も交えた懇談は、当社の現状を知る上で大変役に立っており、一般的な議案説明にとどまらない情報共有の工夫として素晴らしいと思います。さらに、決議案件は経営会議での議論もあわせて報告されるため意見を述べやすいのも特長です。

実はこれらの取り組みには、私たち社外役員の意見を取り入れて開始されたものも少なからずあります。多様なバックグラウンドを持つ社外役員を迎えてその意見を歓迎し、改善点は迅速に実行する柔軟性は、当社取締役会の特長と言えるでしょう。当社のもう一つの特長は、上程される案件も取締役会での議論も「世のため人のため」という観点で貫かれていること。社会課題を技術で解決することからスタートした当社ならではの、この無形資産とも言える考え方を大切にしつつ、今後は成長のための議論に一層力を入れていきたいと思っています。

役員一覧

(2017年6月21日現在)

取締役



代表取締役会長
石飛 修

1969年 当社入社
1994年 石油化学業務室部長
1998年 取締役
2002年 常務取締役
2003年 常務取締役退任、常務執行役員
2005年 取締役 専務執行役員
2006年 代表取締役 専務執行役員
2008年 代表取締役 副社長執行役員
2012年 代表取締役 副会長執行役員
2014年 代表取締役 会長執行役員
2017年 - 代表取締役会長



代表取締役 社長執行役員
十倉 雅和

1974年 当社入社
1998年 精密化学業務室部長
2000年 技術・経営企画室部長
2003年 執行役員
2006年 常務執行役員
2008年 代表取締役 常務執行役員
2009年 代表取締役 専務執行役員
2011年 - 代表取締役 社長執行役員



代表取締役 副社長執行役員
出口 敏久

情報電子化学部門、有機EL事業化、デバイス開発センター 統括、社長執行役員補佐(社長執行役員の指示により定められた新技術・新商品の開発などに係る業務)

1990年 当社入社
1994年 エステーアイテクノロジー株式会社出向
2006年 執行役員
2009年 常務執行役員
2011年 代表取締役 常務執行役員
2012年 代表取締役 専務執行役員
2017年 - 代表取締役 副社長執行役員



代表取締役 専務執行役員
岡本 敬彦

企画、経営管理、IT推進 統括

1976年 当社入社
2004年 アグロ事業部長
2005年 執行役員
2008年 常務執行役員
2013年 専務執行役員
2013年 - 代表取締役 専務執行役員



代表取締役 専務執行役員
西本 麗

健康・農業関連事業部門 統括

1980年 当社入社
2006年 農業化学業務室部長
2009年 執行役員
2011年 常務執行役員
2013年 代表取締役 常務執行役員
2015年 - 代表取締役 専務執行役員

2009年 - 大連住化凱飛化学有限公司会長
2010年 - ベクター ヘルス インターナショナル リミテッド会長
2013年 - ベーラント U.S.A. LLC 会長
ベーラント バイオサイエンス LLC 会長
大連住化金港化工有限公司会長



代表取締役 専務執行役員
野崎 邦夫

コーポレートコミュニケーション、経理、財務、購買、物流 統括

1979年 当社入社
2002年 経理室部長(財務)
2007年 執行役員
2009年 常務執行役員
2014年 専務執行役員
2014年 - 代表取締役 専務執行役員

2009年 - 住化ファイナンス株式会社社長
2015年 - 住友精化株式会社取締役



代表取締役 専務執行役員
上田 博

エネルギー・機能材料部門 統括

1982年 当社入社
2006年 生産技術センター所長
2008年 理事
2009年 執行役員
2011年 常務執行役員
2016年 専務執行役員
2016年 - 代表取締役 専務執行役員



代表取締役 常務執行役員
竹下 憲昭

ラービグ計画、石油化学部門 統括

1982年 当社入社
2005年 ラービグ リファイニング アンド ペトロケミカル カンパニー出向
2010年 執行役員
2013年 常務執行役員
2017年 - 代表取締役 常務執行役員

2016年 - ラービグ リファイニング アンド ペトロケミカル カンパニー副会長



取締役
伊藤 邦雄

社外取締役

1980年 一橋大学商学部講師
1984年 同大学助教授
1992年 同大学教授
2002年 同大学大学院商学研究科長・商学部長
2004年 同大学副学長・理事
2005年 - 曙ブレーキ工業株式会社取締役
2006年 同大学大学院商学研究科教授
2012年 - 当社取締役
2013年 - 小林製薬株式会社取締役
2014年 - 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 取締役
2014年 - 東レ株式会社取締役
2015年 - 同大学大学院商学研究科特任教授



取締役
池田 弘一

社外取締役

1963年 朝日麦酒株式会社入社
2002年 アサヒビール株式会社
代表取締役社長 兼 COO
2006年 アサヒビール株式会社
代表取締役会長 兼 CEO
2010年 - アサヒビール株式会社
(現アサヒグループホールディングス
株式会社) 相談役
2011年 当社監査役
2015年 当社取締役
2015年 - 株式会社東芝取締役



取締役
友野 宏

社外取締役

1971年 住友金属工業株式会社入社
2005年 住友金属工業株式会社代表取締役社長
2012年 新日鐵住金株式会社
代表取締役社長 兼 COO
2014年 新日鐵住金株式会社代表取締役副会長
2015年 新日鐵住金株式会社取締役相談役
2015年 - コニカミノルタ株式会社取締役
2015年 - 当社取締役
2015年 - 新日鐵住金株式会社相談役
2016年 - 日本原燃株式会社取締役

監査役

監査役(常勤)

長松 謙哉

1975年 当社入社
2009年 愛媛工場副工場長
2011年- 監査役
2015年- 住友精化株式会社監査役

監査役(常勤)

吉田 裕明

1980年 当社入社
2012年 ラービグ計画業務室部長 兼
石油化学業務室部長
2015年- 監査役

社外監査役

横山 進一

1966年 住友生命保険相互会社入社
2001年 住友生命保険相互会社代表取締役社長
2007年 住友生命保険相互会社代表取締役会長
2008年- 塩野義製薬株式会社監査役
2010年- 当社監査役
2014年 住友生命保険相互会社取締役顧問
2014年- レンゴー株式会社監査役
2014年- 住友生命保険相互会社名誉顧問

社外監査役

麻生 光洋

1975年 検事任官
2010年 福岡高等検察庁検事長
2012年 退官
2012年- 弁護士登録
2013年- 当社監査役
2014年- 株式会社ユー・エス・エス取締役
2016年- 三井住友信託銀行株式会社監査役

社外監査役

加藤 義孝

1978年- 公認会計士
2008年 新日本有限責任監査法人理事長
2014年 新日本有限責任監査法人退社
2015年- 当社監査役
2015年- 三井不動産株式会社監査役
2016年- 住友商事株式会社監査役

専務執行役員

小川 育三

技術・研究企画、知的財産、
工業化技術研究所、生物環境科学
研究所、先端材料開発研究所 統括

常務執行役員

米田 重幸

住化中東株式会社従事 兼
ラービグ計画推進本部 担当
ラービグ計画推進本部部長

新沼 宏

総務部、法務部、CSR推進部、
内部統制・監査部、人事部、
大阪管理部 担当

岩田 圭一

エネルギー・機能材料業務室、
有機EL事業化室、
情報電子化学業務室 担当

丹 一志

愛媛工場 担当 愛媛工場長

高沢 聡

住友化学アジア株式会社従事

マーク フェルメール

住友化学ヨーロッパS.A./N.V.従事、
企画部および経営管理部に係る
特命事項掌理

北浦 保彦

生産技術部、生産安全基盤センター、
レスポンシブルケア部 担当

重森 隆志

企画部、経営管理部、
石油化学業務室 担当

貫 和之

アグロ事業部、生活環境事業部 担当

松井 正樹

光学製品事業部、
電子材料事業部 担当

大坪 敏朗

健康・農業関連事業業務室、
健康・農業関連事業品質保証室、
医薬化学品事業部 担当

築森 元

有機EL事業化室、デバイス開発
センター、情報電子化学業務室、
情報電子化学品品質保証室 担当

執行役員

酒多 敬一

健康・農業関連事業業務室、
国際アグロ事業部 担当

酒井 基行

エネルギー・機能材料業務室 担当

織田 佳明

技術・研究企画部、
先端材料開発研究所 担当
技術・研究企画部長

水戸 信彰

企画部、知的財産部 担当
企画部長

広岡 敦子

生活環境事業部、
アニマルニュートリション事業部 担当

赤堀 金吾

エネルギー・機能材料品質保証室、
無機材料事業部、
電池部材事業部 担当

武内 正治

ラービグ リファイニング アンド
ペトロケミカル カンパニー従事

黄 仁雨

東友ファインケム株式会社従事

アンドリュー リー

ペーラントU.S.A. LLC 兼
ペーラント バイオサイエンス LLC 従事

阪本 聡司

樹脂関連事業開発部、
ポリオレフィン事業部、自動車材
事業部、メタアクリル事業部 担当
メタアクリル事業部長

井上 尚之

ラービグ リファイニング アンド
ペトロケミカル カンパニー従事

佐々木 康彰

人事部、大阪管理部 担当
人事部長

佐々木 啓吾

経理部、財務部 担当
経理部長

大野 顕司

総務部、法務部、CSR推進部 担当
法務部長

三好 徳弘

千葉工場、石油化学品研究所 担当
千葉工場長

長田 伸一郎

大分工場、三沢工場 担当
大分工場長

コーポレート・ガバナンスへの取り組み

住友化学は、従来からコーポレート・ガバナンスの向上に意を尽くして取り組んできましたが、コーポレートガバナンス・コードの適用など、ガバナンスのさらなる向上の要請に応じ、コードの趣旨や精神を尊重しながら、会社の統治機構や意思決定のあり方などを最善なものになるよう改善を図っています。

基本的な考え方

当社は、約400年続く住友の事業精神を継承し、自社の利益のみを追わず事業を通じて広く社会に貢献していくという理念のもと、活力にあふれ社会から信頼される企業風土を醸成し、技術を基盤とした新しい価値の創造に常に挑戦し続けることで、持続的成長を実現していきたいと考えています。その実現に向けて、実効性の高いコーポレート・ガバナンスを実現することが重要であると考え、株主を含めさまざまなステークホルダーとの協働、意思決定の迅速化、執行に対する適切な監督、コンプライアンス体制および内部統制システムの充実・強化、ステークホルダーとの積極的な対話を基本とし、次の方針に則って、コーポレート・ガバナンスの強化と充実に取り組んでいます。

- 当社は、株主の権利を尊重するとともに、株主の円滑な権利行使を実現するための環境整備ならびに株主の実質的な平等性の確保に努めます。
- 当社は、会社の持続的成長には、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であるとの認識のもと、積極的に企業の社会的責任を果たしていくとともに、社会から信頼される企業風土の醸成に努めます。
- 当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行うための基盤作りの一環として、信頼性が高く、かつ利用者にとって有用性の高い情報の提供に努めます。
- 当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、独立社外役員の役割を重視しつつ、変化する社会・経済情勢を踏まえた的確な経営方針・事業戦略を示すとともに、業務執行に対する実効性の高い監督を実施するなど、取締役会の役割や使命を適切に履行します。
- 当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との建設的な対話に努めます。

当社では、東京証券取引所のコーポレートガバナンス・コードに沿って当社の基本方針をまとめた「住友化学コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。本ガイドラインは、当社ホームページにてご参照いただけます。

<http://www.sumitomo-chem.co.jp/company/governance.html>

■ コーポレート・ガバナンス強化の歴史

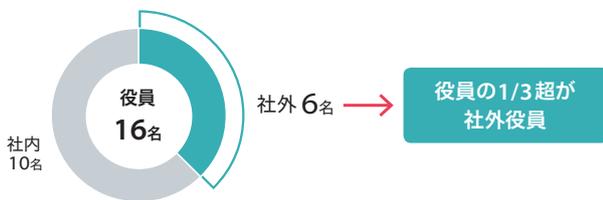
年月	主な取り組み	役員構成	役員指名	役員報酬	その他
2002年 12月	リスク・クライシスマネジメント委員会 設置				●
2003年	6月 執行役員制度 導入 (取締役を25名から10名に減員)	●			●
	7月 コンプライアンス委員会 設置				●
2004年 6月	役員退職慰労金制度 廃止			●	
2007年	5月 内部統制委員会 設置				●
	9月 役員報酬アドバイザーグループ 設置			●	
2010年 9月	役員指名アドバイザーグループ 設置		●		
2011年 11月	独立役員の指定に関する基準 制定	●	●		
2012年 6月	社外取締役1名 選任	●			
2015年	6月 社外取締役3名 選任 (2名増員)	●			
	10月 役員報酬アドバイザーグループに代え、役員報酬委員会 設置 役員指名アドバイザーグループに代え、役員指名委員会 設置		●	●	
2016年 12月	住友化学コーポレートガバナンス・ガイドラインを制定				●

昨今のコーポレート・ガバナンス強化の取り組み

取締役会の構成員

当社は、取締役会の監督機能をより一層強化し、経営の透明性・客観性を高めることを目的として、2015年6月に社外取締役を2名増員し、3名体制に移行しました。また、監査役については、社外監査役に会計専門家を選任するなど、取締役会の監視・監督機能の向上につながる体制構築を進めています。

■ 役員の構成 (2017年6月21日現在)

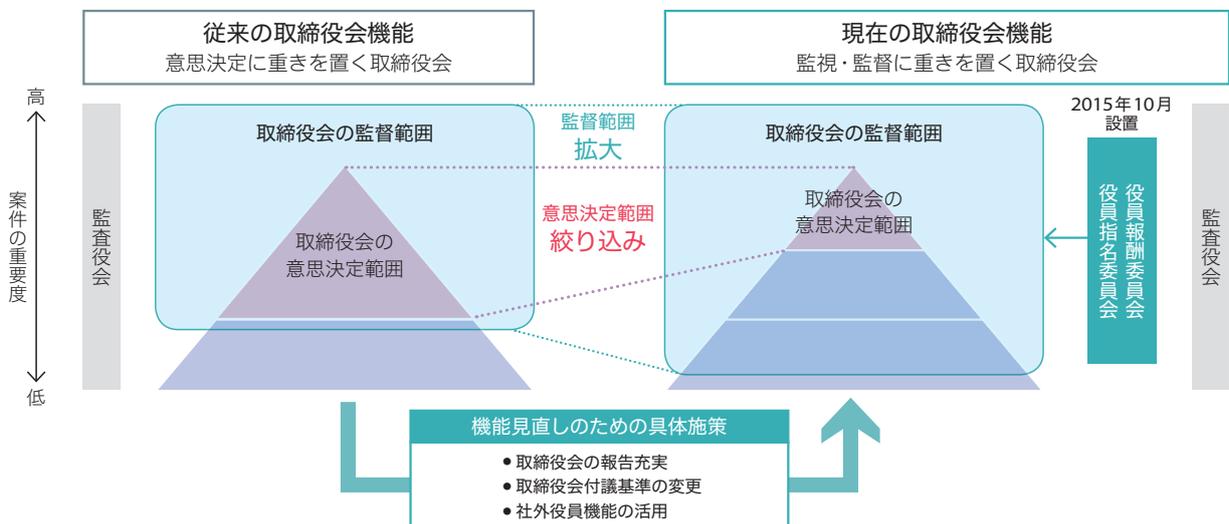


	社内	社外
取締役	8名	3名
監査役	2名	3名

取締役会の運営方法の見直し

2015年度、当社は取締役会の運営方法を見直し、取締役会において、経営方針・事業戦略や業務執行上の重要案件の審議や、業務執行状況の監督に従来以上に重心を置くこ

■ 取締役会機能の見直し



ととする一方、より迅速な業務執行を実践すべく意思決定については執行役員への委任範囲を拡大しています。取締役会では、各取締役の業務執行状況に関する報告の充実化を図っており、報告内容に応じて3パターンの報告方式を設け、丁寧かつメリハリの利いた報告を実施しています。また、報告の充実化とあわせ、取締役会に重要案件を付議する際の金額基準を引き上げ、意思決定の迅速化を実現するとともに、取締役会のモニタリング機能の強化を図っています。

役員指名委員会・役員報酬委員会の設置

2015年10月に役員指名委員会と役員報酬委員会を設置しました。現在は両委員会の過半数を独立社外取締役が占め、取締役会に対して役員の指名や報酬に関する助言を行うことによって、決定プロセスの一層の透明性・公正性の向上を図っています。

社外役員機能の活用

社外役員の監視・監督機能およびアドバイザー機能を最大限に活用するため、取締役会に上程される議案などについて、事前に関係部署から社外役員に対し詳細な説明を行っています。また、経営方針、M&Aや大型プロジェクトなどの重要案件について、取締役会の意向を反映することができるよう、取締役会での事前報告を実施し、社外役員などから専門的な知見などに基づく助言をいただいています。

取締役会の実効性評価

評価の方法

住友化学の取締役会は、取締役会の実効性に関し、各取締役・監査役によるアンケート結果、および監査役会から出された意見を参考にしつつ、社外取締役・社外監査役・会長・社長を出席メンバーとする社外役員懇談会と、社内取締役等を出席メンバーとする経営会議において、意見交換を実施することで評価分析を行うこととしています。また、取締役会では、これらの意見をもとにして、取締役会の実効性評価に関する総括を実施することとしています。

2016年度の評価および前年度の改善状況

取締役会の構成、運営状況、取締役会における審議や報告の実施状況、ならびに業務執行に対する監督の状況の各方面において、取締役会の実効性は概ね確保されており、また、前年度の指摘事項（社内での議論内容の取締役会での披瀝や、取締役会での定期的業務執行報告の運用改善などにより、取締役会審議のさらなる活性化を図ること）についても、着実に改善が図られていることを確認しました。

今後に向けて

今後さらに取締役会の実効性を高めていく観点から、いくつかの改善点の指摘があり、新規の重要起業案件におけるリスク分析、進行中の起業案件の進捗確認、投資家・アナリストとの対話のフィードバックなどにつき、一層充実したものとなるよう取り組んでいくことを確認しています。

Pick Up 社外役員による事業所視察

当社では社外役員が当社の現状をより一層理解できるように、国内外の事業所視察を毎年開催することとしています。2016年度は、大阪地区およびシンガポールのグループ会社において、計2回実施しました。この取り組みについて、社外役員からは、当社の全体像を掴むことができ大変有益であるとの意見を受けています。



2016年1月に実施したシンガポール視察の様子

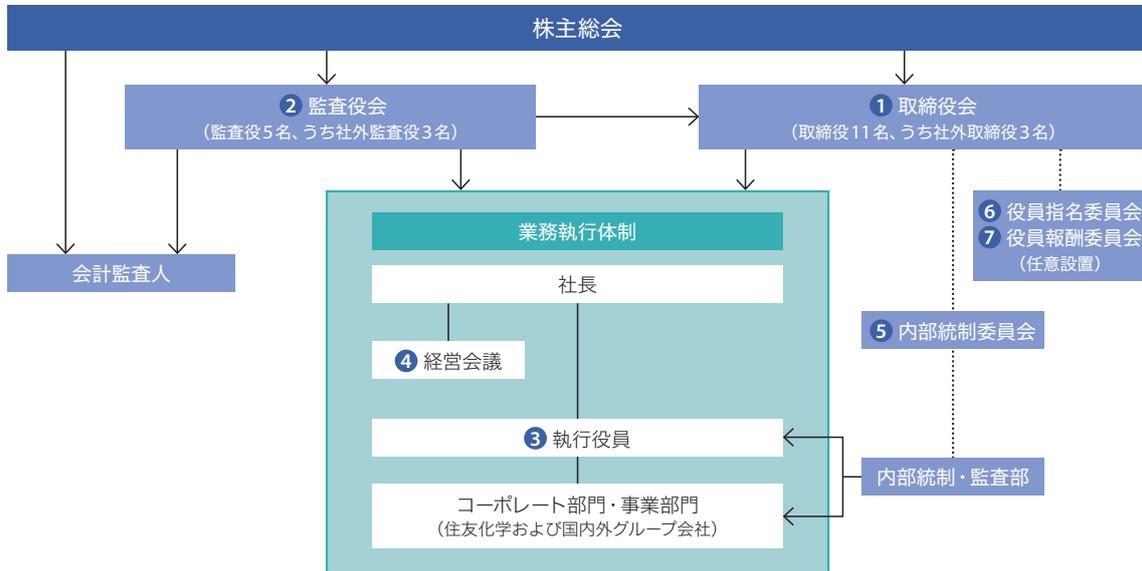
独立役員

役員区分	氏名	選任理由	主な活動状況
社外取締役	伊藤 邦雄	長年にわたる大学教授としての会計学、経営学などの専門的な知識と企業の社外役員としての豊富な経験を、当社経営の監督に活かしていただくため。	当期開催の取締役会13回のすべてに出席し、主に大学教授としての会計学、経営学などの専門的見地から、必要に応じ、発言を行っております。
	池田 弘一	事業法人の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当社経営の監督に活かしていただくため。	当期開催の取締役会13回のすべてに出席し、主に経験豊富な経営者の観点から、必要に応じ、発言を行っております。
	友野 宏	事業法人の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当社経営の監督に活かしていただくため。	当期開催の取締役会13回のすべてに出席し、主に経験豊富な経営者の観点から、必要に応じ、発言を行っております。
社外監査役	横山 進一	事業法人の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、客観的な立場から監査にあたっていただくため。	当期開催の取締役会13回のうち11回に、また、監査役会13回のすべてに出席し、主に経験豊富な経営者の観点から、必要に応じ、発言を行っております。
	麻生 光洋	長年にわたる検察官としての専門的な知識と豊富な経験を、当社の監査に活かしていただくため。	当期開催の取締役会13回のすべてに、また、監査役会13回のすべてに出席し、主に弁護士としての専門的見地から、必要に応じ、発言を行っております。
	加藤 義孝	公認会計士としての財務および会計に関する専門的な知識と豊富な経験を活かし、客観的な立場から監査にあたっていただくため。	当期開催の取締役会13回のすべてに、また、監査役会13回のすべてに出席し、主に公認会計士としての専門的見地から、必要に応じ、発言を行っております。

(注) いずれの社外役員も一般株主と利益相反を生じる恐れのない独立役員です。

現在のコーポレート・ガバナンスの体制

■ コーポレート・ガバナンス体制図 (2017年6月21日現在)



機関構成

① 取締役会

当社の取締役会は、法令、定款、取締役会規程などにに基づき、経営方針、事業戦略、経営上の重要事項を決定するとともに、各取締役などから職務の執行状況、財務状態および経営成績などの報告を受け、取締役の職務執行の監督をしています。

現在、取締役は11名で、うち3名は一般株主と利益相反を生じない独立社外取締役です。また、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築し、取締役の経営責任とその役割の明確化を図るため、取締役の任期は1年としています。

取締役会は、原則毎月1回開催しており、必要に応じて臨時取締役会を開催します。また、毎年、取締役会の実効性について分析・評価し、その結果をフォローアップすることによって、取締役会の実効性を確保しています。

② 監査役会

当社は監査役制度を採用しており、監査役5名(うち3名は独立社外監査役)により監査役会が構成されています。各監査役と監査役会は、取締役の職務執行を法令、定款に従い監査することで、当社のコーポレート・ガバナンスの

重要な役割を担っています。監査役会は、原則毎月1回開催されています。

常勤監査役および社外監査役は、取締役会、監査役会に出席し、内部統制・監査部、業務執行部門および会計監査人から適宜報告および説明を受けて監査を実施しています。上記に加え、常勤監査役は内部統制委員会をはじめとする社内の重要会議に出席しています。

監査結果および社外監査役からの客観的意見については、内部監査、監査役監査および会計監査に適切に反映し、監査の実効性と効率性の向上を図っています。

また、監査役室を設置し、監査役の指揮を受けその職務を補佐する専任の従業員を配置しています。

経営上の意思決定・執行および 監査に関する経営管理組織

③ 執行役員

当社は、業務執行の迅速化を図るため、執行役員制度を採用しています。執行役員は、取締役会が決定した基本方針に従って、業務執行の任にあたっています。執行役員の員数は、現在36名(うち、取締役の兼務者は7名。執行役員の内訳は日本人33名・外国人3名、男性35名・女性1名)で、その任期については1年としています。

4 経営会議

経営会議は、取締役会に上程される議案や報告事項を含め、経営戦略や設備投資などの重要事項を審議する機関であり、経営の意思決定を支えています。経営会議は、取締役全員（社外取締役を除く）と一部のコーポレート部門の執行役員に加え、常勤の監査役1名を構成メンバーとし、原則として年24回開催されています。

5 各種委員会

住友化学は、当社ならびに当社グループの経営に関わる重要事項について、広範囲かつ多様な見地から審議する社内会議（委員会）を設置することで、業務執行や監督機能などの充実を図っています。また、内部統制委員会、コンプライアンス委員会、レスポンシブル・ケア委員会などには、取締役などに加え、常勤監査役もオブザーバーとして出席しています。

■ 主な委員会の概要

名称	会議の趣旨名称	2016年度 実績
内部統制委員会	適切な内部統制システムの構築・充実のための諸施策の審議	3回
リスク・クライシスマネジメント委員会	大規模災害、パンデミック、治安悪化など、個別のリスク・クライシスの対処方針などを審議	2回*
レスポンシブル・ケア委員会	レスポンシブル・ケアを長期的な視野から総合的に推進	1回
コンプライアンス委員会	コンプライアンス重視の経営の推進	1回

※ 特定の重要テーマに関する分科会を含む

役員指名および報酬

6 役員指名委員会

経営陣幹部の選任、取締役および監査役の指名に関する取締役会の諮問機関として「役員指名委員会」を2015年10月に設置しました。同委員会は、社外役員と当社の代表取締役を構成員とし、毎年1回定期に開催されるほか、必要に応じて随時開催されます。社外役員が過半数を占める同委員会は、役員を選任に際して取締役会に助言することで、役員選任の透明性と公正性のより一層の確保と役員選任手続きの明確化を図ることを目的としています。

7 役員報酬委員会

経営陣幹部および取締役（以下「取締役など」という）の報酬制度および報酬水準ならびにそれらに付帯関連する事項に関する取締役会の諮問機関として、「役員報酬委員会」を2015年10月に設置しました。同委員会は、社外役員と当社の代表取締役を構成員とし、毎年1回定期に開催するほか、必要に応じて随時開催されます。社外役員が過半数を占める同委員会は、役員報酬制度や水準などの決定に際して取締役会に助言することで、その透明性と公正性を一層高めることを目的としています。

報酬体系

取締役などの報酬については、「基本報酬」および「賞与」の2つから構成されます。「基本報酬」については、取締役などの従事職務や中長期的な会社業績を反映するとともに、取締役などの行動が短期的・部分最適的なものに陥らぬよう、役位ごとの固定報酬として支給しています。「賞与」については、毎年の事業計画達成へのインセンティブを高めるため当該事業年度の連結業績をベースとして支給額を決定しています。

報酬水準

各報酬項目の水準については、報酬の客観性、適正性を確保する観点から、外部第三者機関による役員報酬に関するデータベース、当社従業員報酬との対比、過去の支払実績などの諸データに基づきながら適切な報酬水準を設定しています。

■ 役員報酬の内容（2016年度）

役員区分	人数	基本報酬	賞与	合計
取締役 (社外取締役を除く)	8名	486百万円	142百万円	628百万円
監査役 (社外監査役を除く)	2名	78百万円	—	78百万円
社外役員	6名	82百万円	10百万円	92百万円
計	16名	646百万円	152百万円	798百万円

事業等のリスクに関しては、当社ホームページをご覧ください。
http://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/policy/risk_factors.html

内部統制・リスク管理

内部統制システムの整備状況

当社は、内部統制システムの整備は組織が健全に維持されるために必要なプロセスであるとともに、業務目的達成のために積極的に活用すべきものであると認識しています。

取締役会にて定めた「内部統制システムの整備に係る基本方針」(2015年3月改訂)に基づき、当社グループにおける内部統制システムを、常に状況の変化に応じて点検・強化していくため、「内部統制委員会」(委員長:社長)を設けています。内部統制委員会では、前述の基本方針に基づく取り組みの実施状況をモニタリングし、内部統制システムの充実を図るための諸施策を推進しています。

内部監査

当社では、内部統制・監査部などの専任の組織を設置し、当社グループの役員・従業員の業務遂行において、①業務の有効性と効率性の維持 ②財務報告の信頼性の確保 ③事業活動に関わる法令等の遵守などの内部統制が整備・運用され、適切に機能しているかについて、当社および主要なグループ会社に対して内部監査を実施しています。内部統制・監査部は、内部監査を通して対象組織の内部統制の向上を図ることに加え、「内部監査連絡会」を定期的で開催し、関係する部署と内部監査で発見された課題と改善の進捗状況を共有することで、当社グループとしての内部統制システムを強化する取り組みを推進するとともに、内部統制に関連する監査の概要を内部統制委員会に報告しています。また、同部では、金融商品取引法に従い、当社グループの財務報告に係る内部統制の有効性の評価を行っており、その状況についても内部統制委員会に報告しています。

適時開示の社内体制

コーポレートコミュニケーション部が主管部署となり、関連部署と連携してタイムリーかつ継続的な情報開示を行っています。金融商品取引法および証券取引所が定める開示規則などに要請される開示事項以外であっても、投資家の投資判断に影響を与えると思われる情報も積極的に開示するようにしています。

また、社会や資本市場との一層の信頼関係構築に向けた取り組みとして、証券取引所のルールに従い、コーポレート・ガバナンスについての会社の考え方や体制の詳細を記述した報告書(コーポレート・ガバナンス報告書)、一般株主と利益相反が生じる恐れのない社外役員の確保の状況に関する報告書(独立役員届出書)などを作成しています。これらの情報は、日本取引所グループのホームページにおいてご覧いただけます。

リスク管理体制

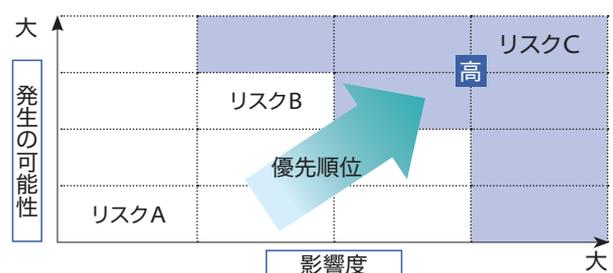
当社では、事業目的の達成を阻害する恐れのあるリスクの早期発見とその顕在化の防止、およびそれが顕在化した際の迅速で適切な対応のために、リスク管理体制の整備・充実に努めています。

当社グループの各組織が、適切なリスク管理のためにさまざまな対策を講じるとともに、各組織の取り組みを支援し、その徹底を図るため、グループ全体に関わるリスク管理に関する方針の立案や、リスク情報の収集、社内への周知徹底などの諸施策について、内部統制委員会で審議しています。

毎年度、国内外のグループ会社を含めた各組織で、顕在化する可能性と顕在化した際の影響度の観点からリスク評価を行い、内部統制委員会でその評価結果に基づいてグループ全体での取り組みが必要な全社重要リスクを特定し、個々のリスクごとに定めたリスク主管組織がグループ全体の対応計画を策定し、これに基づいて各組織が対策を進めるなど、リスク管理体制の拡充を進めています。

また、大規模災害(地震、風水害など)やパンデミック、国内外の治安悪化(テロ・暴動・戦争など)、その他重大なリスクが顕在化した場合に迅速に対応するため、「リスク・クライシスマネジメント委員会」を設置し、個別のリスク・クライシスの対処方針などを審議しています。

■ リスクマップ

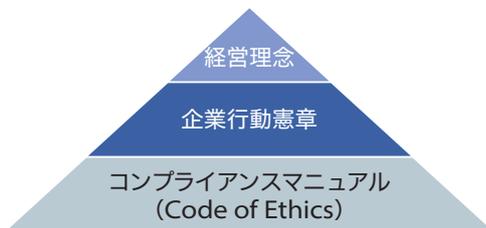


時代を超えて受け継がれてきた 住友化学グループのコンプライアンス姿勢

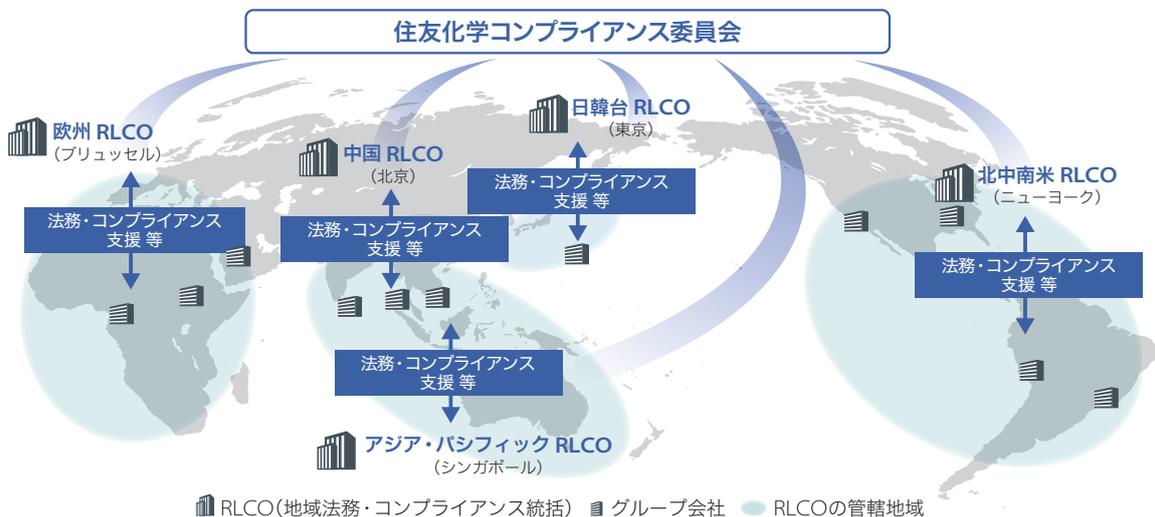
住友化学では、コンプライアンスを企業経営の根幹と位置付け、事業活動を行っている世界各国において、諸法令だけでなく、企業倫理の遵守を徹底するための活動に注力しています。

コンプライアンス重視の精神は、会社創業から今日に至るまで脈々と受け継がれ、その姿勢は、従業員が守るべき行動規準として住友化学企業行動憲章に具体化され、また日々のコンプライアンス活動のバックボーンとなっています。特に昨今、規制やその執行が国際的に強化される一方、会社が社会的責任を果たすことがより一層重視される中、グローバル化する事業活動におけるコンプライアンスの徹底は一層重要となってきたため、住友化学は、グループ一丸となってコンプライアンス活動をさらに推進しています。

■ 経営理念を支える企業行動憲章及び コンプライアンスマニュアル



■ 住友化学グループコンプライアンス体制



住友化学グループにおける コンプライアンス体制

(1) 住友化学コンプライアンス委員会 = グループ・コンプライアンス活動の要

同委員会は、グローバルな視点から、住友化学グループのコンプライアンス基本方針を定め、コンプライアンスを徹底するための体制の確立・運営について、国内外のグループ各社を支援指導しています。

(2) “Think globally, Manage regionally, Act locally” = 実効性を重視した体制

事業のグローバル化が深化するにつれ、各国、各社の状況に即した、コンプライアンス体制のきめ細かい運営が一層重要となることから、主要な事業地域に地域法務コンプライアンス統括機能 (Regional Legal and Compliance Office 以下、RLCO) を設置し、各社個別の具体的課題やニーズを把握し、必要とする施策の立案・実施、コンプライアンス体制の構築および運営等について協働するとともに、支援指導しています。

(3) 最近の重点取り組み事項

住友化学グループでは、特に近年、贈賄や業者との癒着等の腐敗防止施策を通じたサプライチェーン全体の健全性

維持に関する取り組みや、競争法遵守の徹底に関する取り組みを強化しています。また、コンプライアンスを徹底するためには、個人のコンプライアンス意識を高める必要があることから、継続的な教育の実施を重視しており、住友化学およびグループ各社の経営幹部対象の研修などに加え、各社の状況に応じたface-to-faceの研修やE-ラーニング研修も実施しています。こうした取り組みにおいてRLCOは、グループ各社に対して、有用性が期待できる(tangible)、実態に即した(practical)、具体的な効果をもたらす(visible)支援を提供することで、より一層実効性のあるコンプライアンス推進体制の運営を目指しています。

また、このような研修等の効果を見るためのひとつの手段として、従業員コンプライアンス意識調査を実施しています。2016年には、住友化学、米国のValent Corporationグループ各社、住友化学アジア等の在シンガポール数社において、意識調査を実施し、各社のコンプライアンス意識の向上を確認するとともに、さらなる向上に向けた課題発見および対策立案につなげています。今後もこのような弛まぬ努力により、グループ全体の意識向上に取り組んでいきます。

スピークアップ制度

(1) 通報制度はコンプライアンス徹底の鍵

住友化学グループでは、より実効性のある通報制度を運用することによって、違反の早期発見・未然防止を図っています。当社の役職員とその家族、グループ会社の役職員、取引先などの当社の事業に何らかの関与のある方々がコンプライアンス違反またはそのおそれを知った場合に、確実に情報提供してもらえるよう、①グループ各社のコンプライアンス委員会、②RLCO、③住友化学本体のコンプライアンス委員会および④同委員会が指定した社外弁護士等、それぞれにおいて、通報を受け付けるスピークアップ通報窓口を設け、通報者が最も適切と考える通報先を選ぶことが出来るよう体制を整備しています。

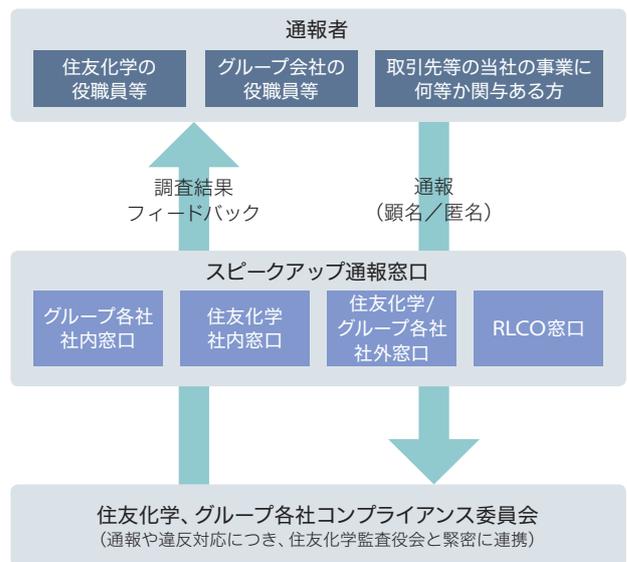
(2) 最近における通報制度運用状況

かかる制度のもと、2016年度、住友化学およびグループ各社のコンプライアンス委員会に寄せられた通報は、全体として、39件(前年比マイナス3件)でした。いずれの通報についても、迅速かつ慎重な調査が実施され、違反や違反の温床になりかねないような事態が発見された場合には、必要な是正措置などが確実に実施されています。またかかる是正措置については、必要に応じてグループ全体で共有し、各社で同種の問題が発生することのないよう徹底しています。

(3) スピークアップ制度の利用を促進するために

通報に基づく調査にあたり、通報者のプライバシーや秘密保持に対し最大限の配慮がなされ、また誠実に通報を行った通報者が、通報を行ったことを理由として解雇、配転、差別などの不利益を受けることのないよう、最大限の注意が払われています。さらに、スピークアップ制度が真に有効に機能するよう、社員に対し、このような秘密保持や不利益禁止についての周知を図るとともに、制度の利用状況について情報共有するなどして、利用を検討する従業員に、通報しても不利益がないことを理解してもらえ工夫をしています。

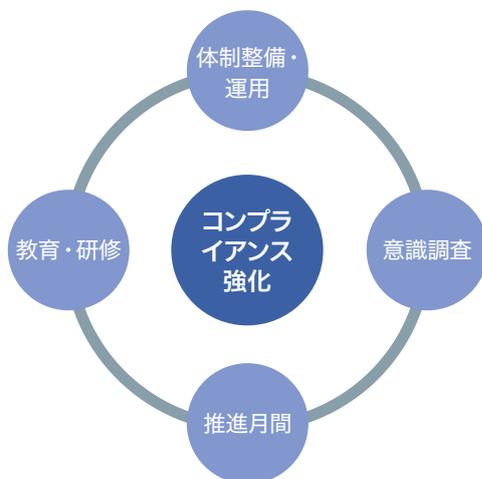
■ スピークアップ制度に基づく通報の流れ



より効果的な コンプライアンス体制運営に向けて

住友化学グループでは、グループ各社に既に導入されている体制が、いかに効果的に運営されるかを一層重要視しています。住友化学グループでは、各社の事業活動に関わるコンプライアンス上のリスクについてアセスメントを行い、かかるアセスメント結果を踏まえた適切な対応策を策定・実施することを通じて、より効果的なリスクマネジメントを行うこととしており、RLCOがこの活動の推進役として、地域内各社との協働を強化しています。そうした活動の一つが、住友化学及び一部のグループ会社で毎年10月に実施している「コンプライアンス推進月間」です(詳細はTopicsを参照)。この活動を継続的に実施することで、各職場における具体的なコンプライアンスリスクの低減とともに、従業員一人ひとりの意識向上に役立てていきます。

■ コンプライアンス強化の4つの視点



今後に向けて

住友化学コンプライアンス委員会、RLCOおよびグループ各社は、毎年開催されるグローバル法務・コンプライアンス会議や、IoT技術の利用を通じ、さらに密接な連携体制を構築し、より効果的なコンプライアンス活動を推進することを通じて、グローバル企業としてコーポレートシステマシップの責任を果たしていきます。

Topics コンプライアンス推進月間の実施

住友化学および一部のグループ会社では、経団連「企業倫理月間」にあわせ、毎年10月を「コンプライアンス推進月間」と定め、各職場の全員が参加・議論をして、各職場において発生しうるコンプライアンスリスクの洗い出し、リスクに対する具体的な発生予防策の検討・立案、さらに既に発生予防策が策定されている場合には、その再点検を実施する活動を実施しています。

2016年度のコンプライアンス推進月間では、昨今の企業不祥事を受け、いわゆる「偽装」のリスクを含め、全ての部署で重要リスクを洗い出し、その発生予防策を立案し、実施しました。終了後、コンプライアンス委員会は、各部から提出された報告書に基づき、その活動内容の評価を行い、ベストプラクティスを社内でも共有するとともに、改善を要する部署に対してはフォローアップを実施しました。