

信頼と信用の醸成が 豊かな明日を支える

住友化学は、経済価値・社会価値の両方を創出することで、当社の持続的な成長とサステナブルな社会の実現を目指しています。そのためには、事業を通じた価値創造の基盤—研究開発、人材戦略、気候変動対応、コーポレート・ガバナンスの強化といった取り組みが必要不可欠です。これらの取り組みについて、次ページよりご紹介します。

66 技術・研究開発

68 デジタル革新

70 気候変動対応

72 人権

74 人材戦略

76 環境保全／
プロダクトスチュワードシップ・
製品安全・品質保証／
労働安全衛生・保安防災

77 株主・投資家との対話

コーポレート・ガバナンス

78 役員一覧

81 コーポレート・ガバナンス

90 コンプライアンス

91 腐敗防止





技術・研究開発

基本方針

住友化学を取り巻く事業環境の不確実性が増す中、環境、エネルギーや食糧問題などの社会課題の解決に対する化学産業の果たす役割は大きく、当社の事業機会も拡大しています。当社の技術・研究開発は、(1) 開発テーマの早期事業化、(2) 次世代事業の基盤構築、(3) 継続的

にイノベーションを創出するシステムの構築と運用、(4) 事業(化)戦略と知財戦略に基づく研究開発の推進、を基本方針としています。2019年4月よりスタートした新中期経営計画では、「Change & Innovation 3.0 For a Sustainable Future」のスローガンのもと、これらの基本方針に則り「次世代事業の創出加速」に注力していきます。

新中期経営計画の取り組み

新中期経営計画では、「次世代事業の創出加速」を基本方針の一つとしています。このため、事業を通じたサステナブルな社会の実現に向けた課題解決に向けて取り組むべき重点分野として、「ヘルスケア」「環境負荷低減」「食糧」「ICT」の4分野を設定しました。この各重点分野において、当社のコア・コンピタンスを発揮でき、事業機会の長期的な拡大が期待できるテーマに取り組んでいきます。さらに、研究開発現場へのAI/MIの実装とその徹底活用、アカデミアやスタートアップとの連携(オープンイノベーション)強化により研究開発を推進していきます。

中・長期的な重点4分野

ヘルスケア	環境負荷低減	食糧	ICT
			
強化領域			
先進医療 予防ケア ソリューション 早期診断・ 健康診断	蓄エネ 省エネ 炭素循環	精密農業 食品 センシング 育種	超スマート 社会 スマート モビリティ

Topics 1 オープンイノベーションの加速に向けた取り組み

世界トップクラスの大学やスタートアップが集中し、世界最大級のイノベーションハブとなっている米国ボストンのケンブリッジエリアに、新たなイノベーション拠点として「Corporate Venturing & Innovation Office (CVI)」を設置しました。これに加え、次世代の食糧および農業技術分野でのベンチャーキャピタルでパイオニア的存在であるCultivian Sandbox Venture Partners III社が運営する投資ファンドへのLP出資*を実施していま

す。これにより米国でのスタートアップやアカデミアとの協業、事業機会の探索を強化していきます。

※ Limited Partner出資：
ベンチャーキャピタルなどにLP(有限責任組合員)として出資すること



CVIが
拠点を構える
Cambridge
Innovation
Center



共有のコミュニケーションスペース

Topics 2 ザイマージェン社との高機能材料の開発における連携



ザイマージェン社と、新しい高機能材料の開発に向けた複数年の業務提携を開始しました。ザイマージェン社は、合成生物学的手法を通じた持続可能で再生可能な新規化合物を創出できる卓越した技術を有する企業です。エレクトロニクス分野におけるリーディン

グサプライヤーである当社が培った素材開発力とザイマージェン社の技術が組み合わせることで、従来の手法では不可能だった、高性能かつ、環境にやさしい優れた製品の提供が可能となります。これによりエレクトロニクス分野などでのさらなる発展を目指します。

知的財産

基本方針

住友化学は、以下の基本方針のもと、知的財産活動を行っています。

1. 事業戦略と一体となり推進する
2. グローバルな事業価値を生み出す
3. 全ての技術開発成果の活用を図る
4. 法を遵守し、権利を尊重する

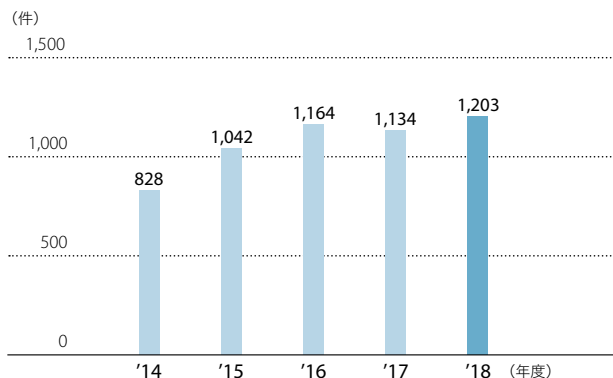
第三者の有効な特許についてはこれを尊重する一方、研究・技術開発により生み出した成果について、「広く、早く、強く、長く持続する特許」をグローバルに取得して保護・権利化し、当社および当社グループの事業活動を戦略的に進め、事業価値の最大化を図るよう努めています。

知的財産活動

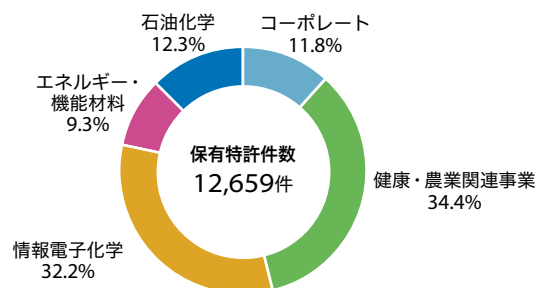
研究開発や事業化において、知的財産調査・解析は重要な役割を果たします。住友化学では、昨今進歩の著しい知的財産検索ソフトウェアやAI技術を、関連技術や他社特許の動向の調査・解析や自社の特許ポートフォリオの構築に役立てています。

競争が複雑かつ激化する中、当社グループの事業のグローバル化は進展しており、それぞれの事業に即した形で、特許をはじめとした知的財産権の適時、的確な調査・解析と出願・権利化を行うことがますます重要となっています。当社では、それらの活動を国内外のグループ会社と連携しながら行っており、アジア・米州・欧州の各国を含めた海外での知的財産権の出願・権利化を進め、当社の事業活動の礎とするとともに、第三者へのライセンスなどにも利用しています。

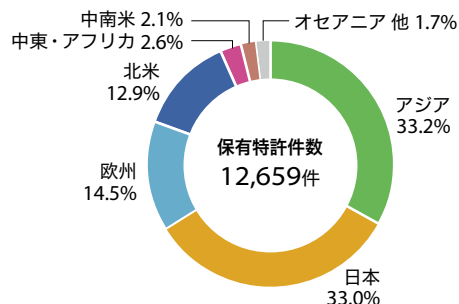
国内特許の出願件数



部門別保有特許件数 (単体) (2019年4月現在)



地域別保有特許件数 (単体) (2019年4月現在)



デジタル革新

デジタル革新による 生産性の向上に取り組んでいきます。

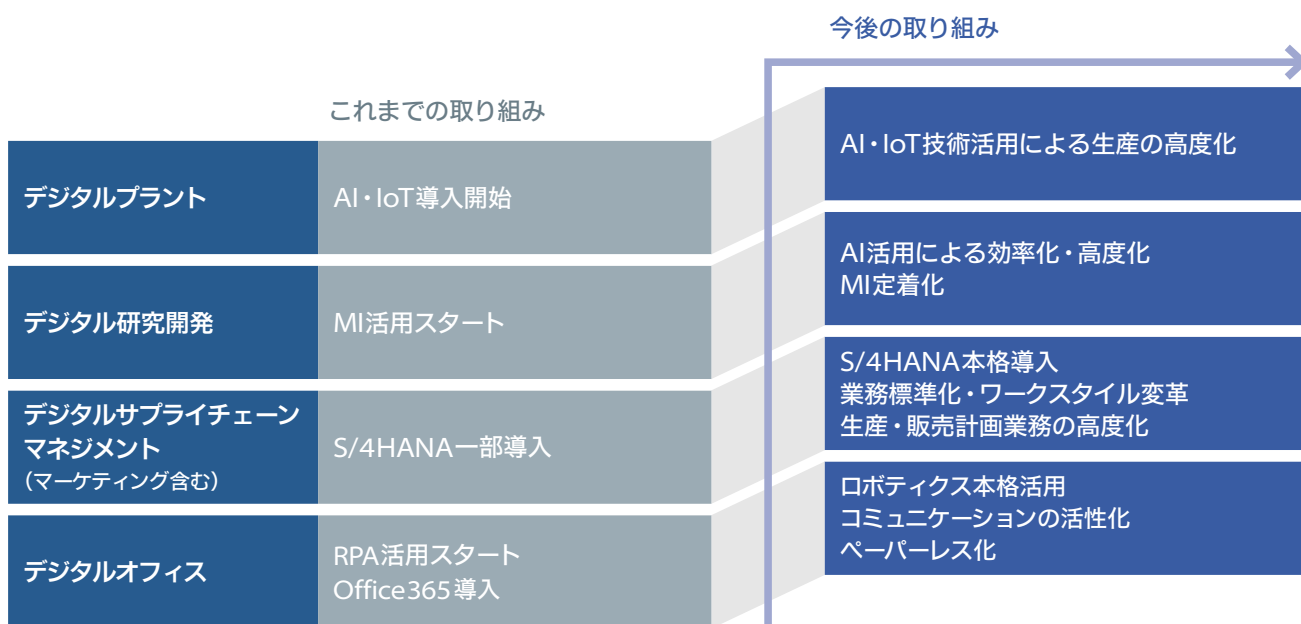
世界は今、大きな変革期にあると言えます。グローバル経済の発展に伴い、人々の生活は便利で豊かになる反面、温室効果ガス、海洋プラスチック、食糧問題など、持続可能な社会の実現に向けた大きな課題が顕在化しています。一方で、バイオテクノロジーやAIなどの技術の急速な発展は目覚ましいものがあり、これまで不可能と考えられていた未踏領域へ私たちを導いてくれる可能性があります。このような状況のもと、化学産業がイノベーションによる新たな価値創造を通じて果たす役割は大きいと考えます。

2019年4月よりスタートした新中期経営計画では、注力すべき重要テーマとして、「次世代事業の創出加速」とそれを進めるための「デジタル革新による生産性の向上」を挙げています。前中期経営計画より、プラント、研究開発、サプライチェーンマネジメント、オフィスの各領域において、デジタル技術を一部、試験的に導入してきましたが、新中期経営計画では、デジタル革新の取り組みをより一層本格化させ、飛躍的な生産性向上を実現したいと考えています。



取締役
副社長執行役員
上田 博

デジタル革新の取り組み



中期経営計画期間中(2019－2021年度)のIT関連資金投入 600億円

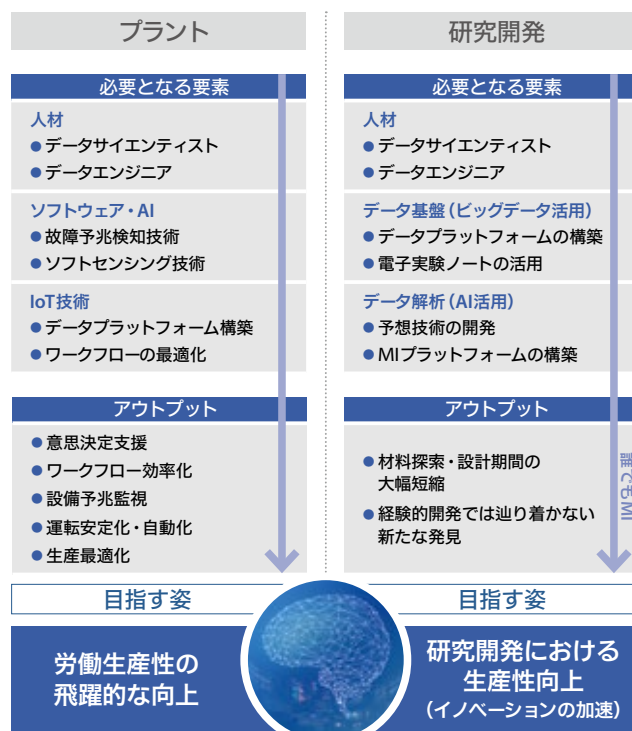
デジタル革新による生産性の向上

プラント

今後、日本では少子高齢化による労働人口の大幅な減少が予想され、製造現場における高い労働生産性を達成しうるプラント運営システムの構築が急務となっています。労働生産性の飛躍的な向上を目指し、製造現場ヘドローンやウェアラブル機器、各種センサーなどのIoT技術、さらには運転データの解析に必要なプラットフォームと解析技術の導入を行い、それらを高度に利活用しうるデジタル人材の育成を進めていきます。

研究開発

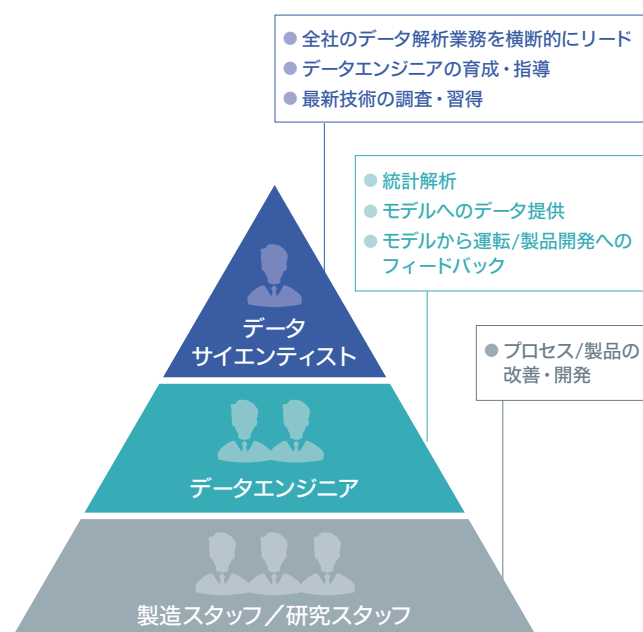
事業環境の不確実性が増す中、研究開発のより一層の効率化・高度化が必要となっています。材料探索・設計期間の大幅な短縮や、経験的な開発では辿り着かないような新たな発見を目指すべく、データ駆動型研究開発への革新を推進します。具体的には、MIの活用およびそれに必要となるデータ基盤の構築と、デジタル人材の獲得・育成を進めていきます。



デジタル革新部の設立

大規模データの利活用による研究開発・生産技術・営業などの業務高度化を推進すべく、社内のデータ解析やシミュレーションのスペシャリスト(データサイエンティスト)を集結し、2019年4月に「デジタル革新部」を新設しました。研究開発・生産技術・営業などのデータ解析をデジタル革新部がリードし各領域での課題を解決していくことで、業務の効率化・高度化・加速を図ります。また、人材育成においては、高度なデータ解析技術を持つデータサイエンティストと研究開発や生産プロセスの現場における高度なドメイン知識を持ちながらデータ解析も行えるデータエンジニアの双方を育成していきます。今後3年間で、データサイエンティストは20名程度、データエンジニアは150名程度を育成していくことを目指しています。デジタル革新部を中心に、データ駆動型業務プロセスへの変革を推進し、新たな価値創造を強力に推進していきます。

デジタル人材の役割



価値創造の基盤

気候変動対応

住友化学グループは、地球規模で人々の生活に大きな影響を及ぼしている気候変動問題の解決に向け、総合化学企業として培ってきた技術力を活かして、「リスクへの対応」と「機会の獲得」の両面から取り組んでいます。

ガバナンス・リスク管理

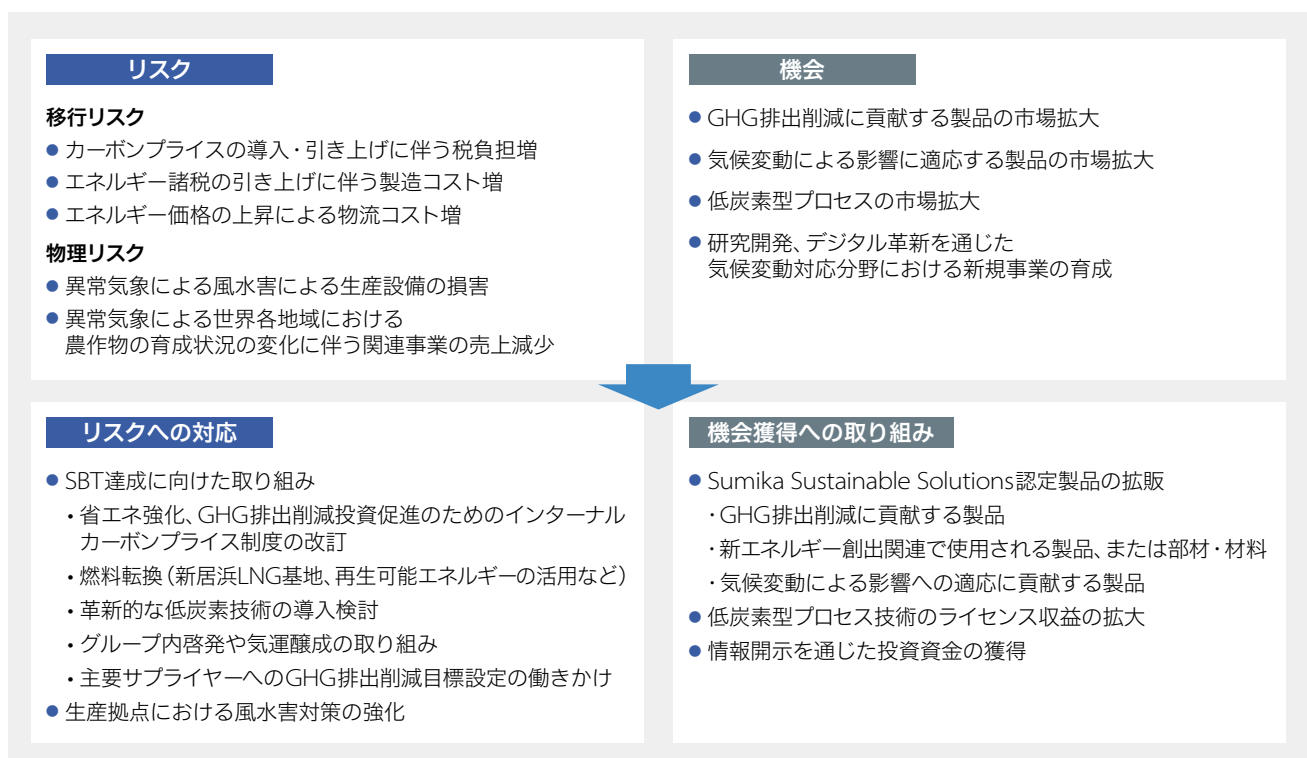
社長がレスポンシブルケア統括役員とともに、気候変動対応施策の推進責任を担っています。2018年3月、当社経営会議において、温室効果ガス(GHG)の中長期の削減計画について審議を行い、当社グループとしてScience Based Targets(SBT)を設定することを了承しました。そして、気

候変動対応における重要事項は、サステナビリティ推進委員会やレスポンシブル・ケア委員会においても定期的に審議し、施策を決定しています。また、レスポンシブル・ケア委員会では、気候変動に関する課題のリスク評価・モニタリングも実施しています。

戦略：リスクへの対応と機会の獲得

レスポンシブルケア部内に気候変動対応の専任組織を置き、「気候変動問題」が、中長期において住友化学グループの事業に及ぼす「リスク」と「機会」について、その大きさや影響範囲、項目などを把握・分析しています。「リスク」に関しては、主にSBT達成に向けた対応策を実施し、「機会」に関しては主にSumika Sustainable Solutions認定製品・技術の開発・普及を通じた新しい事業機会の獲得に努めて

います。具体的な取り組みについては、経営会議、サステナビリティ推進委員会、レスポンシブル・ケア委員会、工場長会議、グループ会社社長会議などに進捗が報告されています。また、取り組みを着実に実践するために、工場、研究所、事業部門、グループ会社をつなぐ各種会議を開催し、情報共有が速やかに行われる体制を整えています。



シナリオ分析

TCFD提言は、企業に対し、複数のシナリオ分析を実施の上、気候変動が将来において自社の事業に及ぼし得る影響を開示することを求めています。

当社グループは、エネルギー多消費型の化学産業に属することからGHG排出量が多く、カーボンプライスの導入された場合には、他産業に比べ相対的に事業への影響が大きくなります。

- 日本を含む先進国における将来のカーボンプライス
(パリ協定の2℃目標に沿った国際エネルギー機関(IEA)の「WEO(World Energy Outlook)450シナリオ」による想定)

2030年	100\$/トン-CO ₂
2040年	140\$/トン-CO ₂

- 2040年度を下記と仮定すると

当社グループのGHG総排出量	約730万トン/年(2018年度と同水準)
カーボンプライス	10,000～14,000円/トン-CO ₂



約730～1,020億円/年の負担増となります。

上記は試算の一つですが、中長期的なリスクを定量化し、その大きさを把握できたことは、当社グループにおけるリスクへの対応を後押しする大きな要因になりました。今後も最新の外部シナリオの把握に努めながら、世界の化学企業とも知見を共有の上、シナリオ分析を進めていきます。

指標と目標

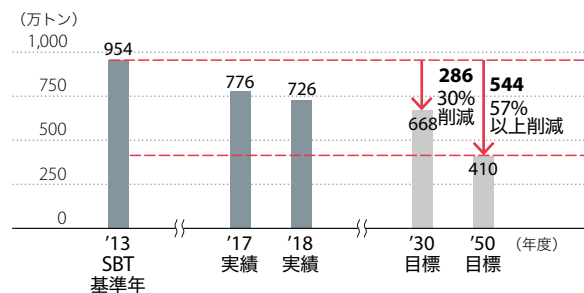
リスクへの対応

▶ (参照)P26「ESG戦略4」

認定されたGHG排出削減目標

Scope 1 + 2		Scope 3
2030年度までに 30%削減 (2013年度比)	2050年度までに 57%以上削減 (2013年度比)	2024年度までに 主要サプライヤーの GHG削減目標設定

温室効果ガス(GHG)排出量と削減目標

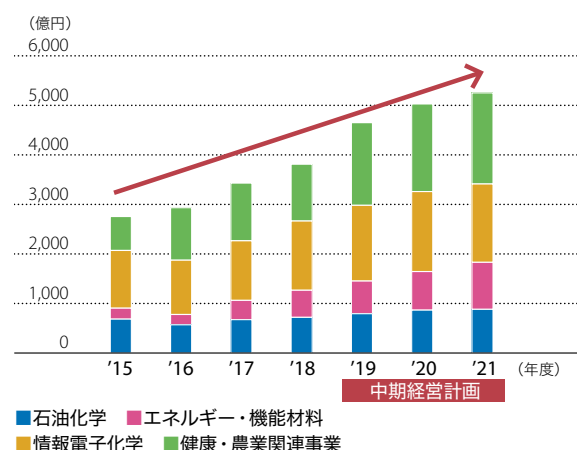


2050年度までに、バリューチェーンにおけるGHG排出大幅削減のためのソリューションを提供しつつ、グループのGHG排出量(Scope1+2)を2013年度比で57%以上削減することに注力していきます。

機会獲得への取り組み

▶ (参照)P27「ESG戦略5」

SSS認定製品・技術の売上収益



2018年度	(億円)
住友化学グループ売上収益	23,186
SSS売上収益	3,813

Sumika Sustainable Solutionsの売上収益を、2015年度比で早期に倍増することを目指しています。

人権に関する考え方

住友化学は、人権尊重を事業継続のための基盤の一つに位置づけています。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及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。

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いきます。

(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いきます。

(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いきます。

(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。

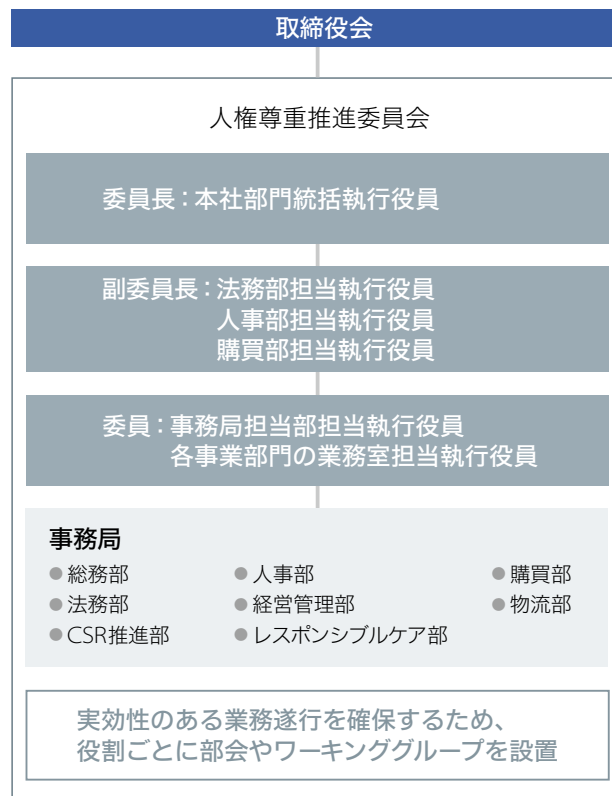
推進体制 — 人権尊重推進委員会

バリューチェーン全体における人権尊重責任を果たすため、住友化学は、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」を設置しました。同委員会は、バリューチェーン全体にわたる取り組みであることから、関係部署を広く招集し構成しています。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加わることで、実効性を確保しています。

委員会の役割

- (1) 人権に関する啓発の推進
- (2) 住友化学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）

推進体制図



人権デュー・ディリジェンス、救済

住友化学グループは、事業活動を通じた人権尊重の確保を目的として、従来行ってきたCSR調達での取り組みに加え、「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ました。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引き起こす可能性のある人権への負の影響を特定するとともに、それら負の影響の予防・是正や対応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CSR推進部、法務部、購買部、物流部が事務局

となり連携しながら推進しています。

2019年度は、従来の取り組みに加え、当社グループの事業活動について、事業の性質や地域的な特性を踏まえたリスク指標を設定の上で、外部専門家を交えた調査によりリスクを特定し、必要な場合には現地での追加調査を行うこととしています。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に対する負の影響が現に引き起こされている、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・救済を行っていきます。

人権デュー・ディリジェンスの取り組みイメージ



人材の確保と育成・活用を通じて、 住友化学グループの持続的成長に貢献しています。

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もいえるものです。

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、当社のビジネス環境はより複雑かつ高度なものとなっています。こうしたなか、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、極めて重要な時代になっています。

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ることとしました。

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。



取締役
専務執行役員
新沼 宏

人事制度体系

住友化学では、各人が従事する仕事の内容や責任の大きさと達成した実績をベースに、その過程で発揮した能力や行動に基づいて処遇する人事制度を導入しています。この制度によって、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。

キャリア・ディベロップメント・フィールド(CDF)

各人の目指すキャリアの違いに応じた区分としてCDFを設定し、キャリアの方向性をふまえて計画的な配置・育成を行う一方で、社員自身も主体的に自身のキャリアについて考えることで、社員の育成と成長をさらに促すこととしています。

〈CDFの導入〉キャリアイメージを「制度」に組み込む

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

スペシャリストに対するキャリア

課長・部長といった従来型のライン職階だけでなく、複雑化する業務や研究開発などの分野において、高度な専門性を有するスペシャリストが一層能力を発揮し成果をあげることができるような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	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
フェロー	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

人材育成

「持続的成長を支える人材育成」という方針のもと、社員一人ひとりの成長に資する諸施策を推進しています。具体的な人材育成・教育施策としては、「部下を育成する意識・自身の成長意識の醸成」「教育と実務の連動強化」「グローバル人材育成施策の強化」「デジタルイノベーションにおけるマネジメント人材の育成」という視点で整理した教育体系のもと、各種の教育プログラムを展開しています。加えて、社員一人ひとりの生産性向上などを目的としたITリテラシー教育も全社員向けに実施しています。

ダイバーシティ推進

住友化学は、7つの最重要課題(マテリアリティ)の一つとして「ダイバーシティ推進」を掲げ、その一環として、女性社員、障がい者や高齢者の活躍推進に焦点を当てた施策を積極的に展開しています。

女性社員については、国連グローバル・コンパクトとUN WOMENが共同で作成した「女性のエンパワメント原則(WEPPs)」に署名し、当社単体の数値目標として「課長相当職以上の女性社員の割合を少なくとも10%以上とする」「男性社員の育児休業取得率50%以上とする」ことを掲げ、保育所の設置や育児・介護関連制度の拡充・周知など、その達成に向けた取り組みを推進しています。

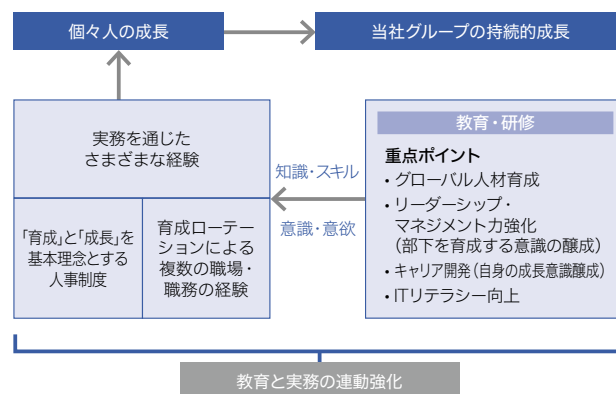
障がい者については、2018年4月に特例子会社の(株)住化パートナーズが営業を開始し、本年6月には当社グループ

健康管理

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と医療スタッフによる従業員への保健指導をはじめ、さまざまな健康保持・増進に関する施策を推進しています。健康保険組合と協働で、定期健康診断の結果などを分析し、従業員の健康状況の傾向を把握したうえで、施策を立案、実施し、効果検証を行っています。また、海外勤務者に対しては、現地での医療相談を実施するなど健康保持・増進を積極的に支援しています。これらの取り組みが評価され、住友化学は「健康経営優良法人～ホワイト500～」に、2018年、2019年と2年連続で認定されました。



持続的成長を支える人材育成



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。

高齢者については、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制度とすることで、定年後も多くの社員が活躍しています。

ダイバーシティ推進の取り組み実績(単体)

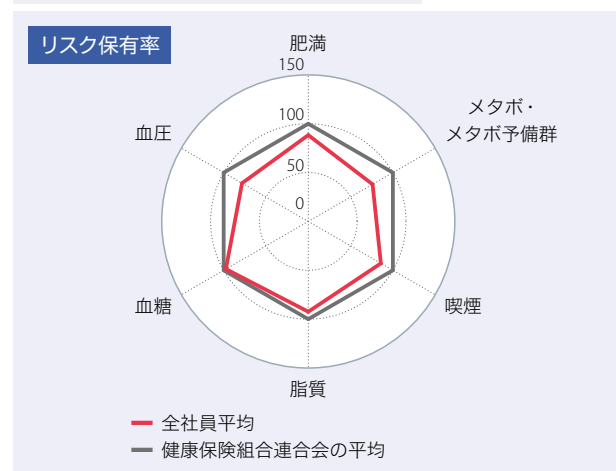
	2018年度	2019年度
女性管理社員数(人)※1	96	99
管理社員に占める女性の割合(%)※1	5.1	5.2
障がい者雇用率(%)※2	2.24	2.41
定年退職後再雇用率(%)※3	92.6	—

※1 課長相当以上の合計人数・割合。各年度4月1日時点

※2 各年度6月1日時点

※3 各年度3月末時点

健診結果・問診回答分析(2017年度)



環境保全／プロダクトステewardシップ・製品安全・品質保証／ 労働安全衛生・保安防災

環境保全

地域に根ざした環境保全活動

住友化学グループでは、環境保全の共通目標を設定し、グループをあげて、環境負荷の低減に取り組んでいます。具体的には、大気および水環境の保全、省資源・廃棄物管理、化学物質の適正管理、生物多様性の保全、土壌環境の保全など、各分野における目標を掲げ、各事業所において目標達成に向けた取り組みの充実を図っています。今後も、地域に根ざした環境保全活動に注力し、事業を継続する大前提である社会からの信頼確保に努めていきます。

プロダクトステewardシップ・製品安全・品質保証

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。現在、住友化学は「エコ・ファーストの約束」のもと、当社で1トン以上製造し、販売している化学物質のリスクアセスメントを行い、「安全性要約書※」として公開しています。これらの情報も含めて、当社が販売中の製品がお客さまに安全に使用していただける品質になっていることを改めて確認しています。今後も、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、日々の管理を徹底していきます。

※化学物質の安全性情報を記載した文書

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

住友化学グループでは、安全確保の取り組みを通じて、全拠点で事故・労働災害ゼロの達成を目指しています。具体的には、グループ共通の「安全グラウンドルール」に沿った従業員への教育・訓練や、大規模地震発生時の被害を最小にするための保安管理の徹底などを通じて、安全活動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。

目標実績例（2018年度実績 住友化学単体 全工場）

目標	PRTR法※対象物質総排出量 (大気および水への排出)の2008年度比 60%削減を維持
実績	2008年度比 90.1%削減 ※化学物質管理促進法「PRTR: Pollutant Release and Transfer Register」
目標	産業廃棄物埋立量の2000年度比 80%削減を維持
実績	2000年度比 84.0%削減

▶ (参照)サステナビリティ データブック2019「環境保全」

エコ・ファーストの約束



約束例	自社技術を活用した化学物質管理と リスクコミュニケーションに、 適切かつ積極的に取り組めます。
実績	当初計画した対象製品全てのリスク評価を終了し、 43物質の安全性要約書を公開しました。

住友化学は2008年11月より環境省の「エコ・ファースト制度」に、日本の総合化学企業として唯一参画しています。当社はこれら取り組みの進捗を公表し、定期的に環境省へ報告しています。

▶ (参照)サステナビリティ データブック2019
「プロダクトステewardシップ・製品安全・品質保証」

地域対話の実施状況（2018年度 住友化学各事業所）

開催回数	42回	参加者数	701名
------	-----	------	------



地域対話の様子



工場見学

▶ (参照)サステナビリティ データブック2019「労働安全衛生・保安防災」

株主・投資家との対話

基本方針

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ます。

活動実績

住友化学では、毎年、社長による会社全体の経営戦略説明会に加え、各事業部門のトップによる個別の事業戦略説明会を開催しており、2018年度は健康・農業関連事業部門でのアグロ・生活環境事業の成長戦略についてご説明しました。また、毎年実施している機関投資家・アナリスト向けの国内外の工場見学会については、2018年度はシンガポール、大阪の工場・研究所をご案内し、当社の事業所の最前線に触れていただきました。

2016年度より、事業部門や本社の各部署を統括する取締役が投資家・アナリストと直接意見を交わす場を年に数回設けています。当社からご説明するだけでなく、投資家・アナリストからの率直なご意見をマネジメントが直接伺うことにより、当社の課題や目指すべき姿について建設的な対話が生まれ、相互理解が年々進んでいます。

また、個人投資家向けには、2018年度は会社説明会の開催回数を増やし、より多くの個人投資家の皆さまに当社についての理解を深めていただけるよう努めました。



中期経営計画説明会の様子（2019年3月）



大阪地区研究所見学会の様子（2019年3月）

2018年度のIR活動状況

説明会

	回数	参加者数
経営戦略説明会	2	214
事業戦略説明会	1	87
中期経営計画説明会	1	106

	回数	視聴数
ネットカンファレンス（決算説明会等）	5	506

取材対応（機関投資家・アナリスト向け）

参加者数

356*

※国内外のカンファレンス参加者を含む

投資家訪問

	訪問件数
海外	35
国内	6

スモールミーティング

	回数	参加者数
社長によるスモールミーティング	3	57
事業部門によるスモールミーティング	4	91

工場見学会（機関投資家・アナリスト向け）

回数	参加者数
2	38

個人投資家説明会

回数	参加者数
12	640(概算)

役員一覧

(2019年7月1日現在)

略歴にある「-」は現在の当社における地位および重要な兼職を示します。
役員が所有する当社の株式数は2019年3月31日現在のものです。
取締役会・監査役会の出席状況は2018年度のものであります。

取締役



代表取締役会長
十倉 雅和
1950年7月10日生

■所有株式数：228(千株)
■出席状況
取締役会：13/13回(100%)

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 社長執行役員
2019年- 代表取締役会長



代表取締役社長
岩田 圭一
1957年10月11日生

■所有株式数：89(千株)
■出席状況
取締役会：10/10回* (100%)

1982年 当社入社
2004年 情報電子化学業務室部長
2010年 執行役員
2013年 常務執行役員
2018年 専務執行役員
2018年 代表取締役 専務執行役員
2019年- 代表取締役社長 社長執行役員

※ 岩田氏就任後の取締役会開催回数



代表取締役
西本 麗
1957年4月23日生

■所有株式数：71(千株)
■出席状況
取締役会：13/13回(100%)

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
2019年- 代表取締役 副社長執行役員
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



代表取締役
竹下 憲昭
1958年7月23日生

■所有株式数：54(千株)
■出席状況
取締役会：13/13回(100%)

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 リファインング 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
2018年- 代表取締役 専務執行役員
2016年- ラービグ リファインング アンド
ペトロケミカル カンパニー副会長



代表取締役
松井 正樹
1960年8月3日生

■所有株式数：25(千株)

新任

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

1985年 当社入社
2011年 情報電子化学業務室部長
2013年 執行役員
2017年 常務執行役員
2019年- 代表取締役 常務執行役員
2017年- 住華科技(股)有限公司会長



代表取締役
赤堀 金吾
1957年8月2日生

■所有株式数：24(千株)

新任

エネルギー・機能材料部門 統括
1983年 当社入社
2009年 電池部材事業部長
2015年 理事
2016年 執行役員
2018年 常務執行役員
2019年- 代表取締役 常務執行役員



取締役
上田 博
1956年8月5日生

■所有株式数：83(千株)
■出席状況
取締役会：13/13回(100%)

技術・研究企画、デジタル革新、生産技術、
生産安全基盤センター、知的財産、レスポンスブルケア、
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、バイオサイエンス研究所 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
2018年 取締役 専務執行役員
2019年- 取締役 副社長執行役員



取締役
新沼 宏
1958年3月5日生

■所有株式数：65(千株)
■出席状況
取締役会：10/10回* (100%)

総務、法務、CSR推進、内部統制・監査、人事、
大阪管理、コーポレートコミュニケーション、
購買、物流 統括

1981年 当社入社
2009年 総務部長
2010年 執行役員
2013年 常務執行役員
2018年 専務執行役員
2018年- 取締役 専務執行役員
2017年- 住友精化株式会社取締役

※ 新沼氏就任後の取締役会開催回数



取締役
重森 隆志
1958年10月3日生

■所有株式数：11(千株)

新任

企画、経営管理、IT推進、経理、財務 統括

1983年 当社入社
2010年 ラービグ リファインング アンド
ペトロケミカル カンパニー出向
2012年 執行役員
2016年 常務執行役員
2019年 専務執行役員
2019年- 取締役 専務執行役員
2016年- ラービグ リファインング アンド
ペトロケミカル カンパニー取締役
2017年- 日本シンガポール石油化学株式会社社長

社外取締役

 取締役 池田 弘一 1940年4月21日生 ■所有株式数：0(千株) ■出席状況 取締役会：13/13回(100%)	 取締役 友野 宏 1945年7月13日生 ■所有株式数：0(千株) ■出席状況 取締役会：12/13回(92%)	 取締役 伊藤 元重 1951年12月19日生 ■所有株式数：0(千株) ■出席状況 取締役会：10/10回*(100%)	 取締役 村木 厚子 1955年12月28日生 ■所有株式数：0(千株) ■出席状況 取締役会：10/10回*(100%)
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 相談役 2011年 当社監査役 2011年- アサヒグループホールディングス 株式会社相談役 2015年- 当社取締役	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- 当社取締役 2015年- 新日鐵住金株式会社 (現：日本製鉄株式会社) 相談役 2016年- 日本原燃株式会社取締役	1993年 東京大学経済学部教授 1996年 東京大学大学院経済学研究科 教授 2007年 東京大学大学院経済学研究科長 兼 経済学部長 2015年- 東日本旅客鉄道株式会社 取締役 2016年- 学習院大学国際社会科学部 教授 2016年- はごろもフーズ株式会社 監査役 2018年- 株式会社静岡銀行取締役 2018年- 当社取締役 ※ 伊藤氏就任後の取締役会開催回数	1978年 労働省入省 2005年 厚生労働省大臣官房 政策評価審議官 2006年 厚生労働省大臣官房審議官 (雇用均等・児童家庭担当) 2008年 厚生労働省雇用均等・ 児童家庭局長 2010年 内閣府政策統括官 (共生社会政策担当) 2012年 厚生労働省社会・援護局長 2013年 厚生労働事務次官 2015年 退官 2016年- 伊藤忠商事株式会社取締役 2018年- 当社取締役 2019年- SOMPOホールディングス 株式会社取締役 ※ 村木氏就任後の取締役会開催回数

監査役

 監査役(常勤) 野崎 邦夫 1956年10月29日生 ■所有株式数：78(千株) 新任	 監査役(常勤) 吉田 裕明 1956年3月2日生 ■所有株式数：11(千株) ■出席状況 取締役会：13/13回(100%) 監査役会：14/14回(100%)
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 2018年 取締役 専務執行役員 2019年 取締役 2019年- 監査役	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

 監査役 麻生 光洋 1949年6月26日生 ■所有株式数：0(千株) ■出席状況 取締役会：13/13回(100%) 監査役会：14/14回(100%)	 監査役 加藤 義孝 1951年9月17日生 ■所有株式数：0(千株) ■出席状況 取締役会：12/13回(92%) 監査役会：14/14回(100%)	 監査役 米田 道生 1949年6月14日生 ■所有株式数：2(千株) ■出席状況 取締役会：10/10回*(100%) 監査役会：10/10回(100%)
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 2019年- 三井住友トラスト・ホールディングス 株式会社取締役	1978年- 公認会計士登録 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	1973年 日本銀行入行 1998年 日本銀行札幌支店長 2000年 日本銀行退行 2000年 大阪証券取引所常務理事 2003年 株式会社大阪証券取引所代表取締役社長 2013年 株式会社日本取引所グループ取締役 兼 代表執行役グループCOO 株式会社東京証券取引所取締役 2015年 退任 2016年- 川崎重工業株式会社取締役 2018年- 朝日放送グループホールディングス株式会社取締役 2018年- 当社監査役 ※ 米田氏就任後の取締役会・監査役会開催回数

執行役員

社長執行役員

岩田 圭一

副社長執行役員

西本 麗

健康・農業関連事業部門 統括

上田 博

技術・研究企画、デジタル革新、生産技術、生産安全基盤センター、知的財産、レスポンスブルケア、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、バイオサイエンス研究所 統括

専務執行役員

竹下 憲昭

ラービグ計画、石油化学部門 統括

新沼 宏

総務、法務、CSR推進、内部統制・監査、人事、大阪管理、コーポレートコミュニケーション、購買、物流 統括

重森 隆志

企画、経営管理、IT推進、経理、財務 統括

常務執行役員

松井 正樹

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

赤堀 金吾

エネルギー・機能材料部門 統括

マーク フェルメール

住友化学ヨーロッパ従事、企画部および経営管理部に係る特命事項掌理

貫 和之

アグロ事業部、生活環境事業部 担当

酒多 敬一

経営管理部、IT推進部 担当
経営管理部長

酒井 基行

住友化学アジア従事

織田 佳明

企画部、知的財産部 担当

水戸 信彰

健康・農業関連事業業務室、医薬化学品事業部、健康・農業関連事業研究所 担当

阪本 聡司

基礎原料事業部、工業化学品事業部、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 担当

三好 徳弘

デジタル革新部、生産技術部、生産安全基盤センター、レスポンスブルケア部 担当

執行役員

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

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

アンドリュー リー

ベラントU.S.A. LLC 兼
ベラント バイオサイエンス LLC 従事

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

無機材料事業部、機能樹脂事業部 担当

佐々木 啓吾

コーポレートコミュニケーション部、経理部、財務部 担当

大野 顕司

総務部、法務部、CSR推進部、内部統制・監査部 担当

長田 伸一郎

愛媛工場 担当
愛媛工場長

佐々木 義純

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

小坂 伊知郎

エネルギー・機能材料業務室、化成品事業部 担当

内藤 昌哉

購買部、物流部 担当
購買部長

山口 登造

光学製品事業部 担当
光学製品事業部長

岩崎 明

エネルギー・機能材料業務室 担当
エネルギー・機能材料業務室部長

村田 弘一

大分工場、三沢工場 担当
大分工場長

栗本 勲

技術・研究企画部、デジタル革新部、工業化技術研究所、先端材料開発研究所、有機EL事業化室 担当

荻野 耕一

千葉工場 担当
千葉工場長

梅田 公利

健康・農業関連事業品質保証室、国際アグロ事業部 担当

羅 仁鎬

東友ファインケム従事

中西 輝

情報電子化学業務室 担当
情報電子化学業務室部長

清水 正生

人事部、大阪管理部 担当
人事部長

コーポレート・ガバナンス

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継続的に改善に取り組んでいます。

基本的な考え方

住友化学は、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。

「住友化学コーポレートガバナンス・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。
<https://www.sumitomo-chem.co.jp/company/governance/>

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
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				●
2018年 6月	社外取締役4名（うち1名は女性）選任（1名増員）	●			

昨今のコーポレート・ガバナンス強化の取り組み

取締役会の監督・アドバイザリー機能の一層の強化

住友化学は、取締役会の監督・アドバイザリー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、2018年6月、社外取締役を1名増員し4名体制（うち1名は女性取締役）とし、その結果、取締役、監査役総勢18名のうち社外役員は7名となりました。今後も経営者、経済学者、官僚、法曹、会計士など幅広い分野で活躍してきた社外役員の視点を活かして、引き続き取締役会のさらなる活性化を図っていきます。

役員の構成（2019年7月1日現在）



	社内	社外
取締役	9名	4名 (うち、1名は女性取締役)
監査役	2名	3名

取締役会の運営方法の見直し

コーポレートガバナンス・コードの適用以降、住友化学は取締役会の運営方法を毎年見直し、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ととしています。具体的には、各執行役員の業務執行状況に関する報告の充実化を図っており、報告内容に応じて複数の報告方式を設け、例えば大型案件については早期の段階から取締役会と共有し方向づけを議論するなど、持続的成長、迅速果断な意思決定に資する有意義な議論がなされています。

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リー機能を最大限に活用する上で、社内役員と社外役員の情報の非対称性を縮小させることが必要不可欠であるため、下記のような諸施策を実施して、取締役会審議などの活性化に努めています。

社外役員機能を最大限活用するための各種施策

具体的な施策	実施頻度	内容
取締役会の事前説明会	毎月	社外取締役が一堂に会し、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詳細な説明を受け、質疑応答
社内会議での論点に関する報告	毎月	取締役会の中で、起業・買収などの決議案件について、社内会議でなされた議論の論点や出された意見がどう反映されたかなどを説明
大型案件の決議前の取締役会報告	都度	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、検討初期の段階で取締役会に報告
社外役員懇談会の開催	年1回	取締役会の実効性についてアンケート結果などに基づき、社外役員と会長・社長による率直な意見交換会を開催
社外役員のための懇談会※1	年2回	取締役会終了後に、社外役員のみで自由な意見交換を実施
社外役員と主要部門との懇談会※1	年6回	取締役会終了後に、取締役会でローテーション報告※2を担当した部門の役職員と社外役員とで懇談会を開催し、自由かつ率直な意見交換を実施
事業所視察	年2回	当事業所および海外グループ会社の事業所を視察

※1 2019年度から新たに実施

※2 ローテーション報告：分野ごとにまとまった時間を設けての包括的・体系的な報告

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・監査役に対するアンケート結果、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、社内取締役などを出席メンバーとする経営会議において、率直な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。取締役会では、これらの意見をもとにして、取締役会の実効性を向上させるべく毎年改善に取り組んでいます。

2018年度の評価および前年度の改善状況

取締役会の実効性に関する評価については、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、業務執行に対する監督の状況、ならびに任意設置の役員指名委員会、役員報酬委員会の運営の各方面において実施しています。2018年度末においては、毎年着実に改善が図られており、総じて良好な水準にあることを確認するとともに、今後も企業価値の向上を目指して、各種の取り組みを継続させていくことを確認しました。

前年度改善点としてあげた諸点への取り組み

- グループ会社の重要な事項に関する報告、議論を通じた監督の強化
- 長期的戦略に関し、新中期経営計画の立案を通じた議論を実施
- 社内議論の論点について社外役員と一層の共有

今後に向けて

あらためて社外役員・社内役員の果たすべき役割に関して議論を行い、取締役会をさらに活性化する観点から、取締役会の時間枠のより余裕を持った設定、説明などにおける論点の一層の明確化、審議案件などに関する社内議論の経緯の詳細説明などを実施すること、また、社外役員が適切に役割・責務を果たすため、独立社外役員のみで構成する会合や、社外役員が社内の幅広い層と率直に意見交換できる場を設けることなどに取り組んでいくこととしています。

社外役員による事業所視察

住友化学では社外役員が当社の現状をより一層理解できるよう、国内外の事業所視察を毎年開催することとしています。2018年度は、愛媛工場およびサウジアラビア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、当事業への理解が深まり大変有益であるとの意見を受けています。

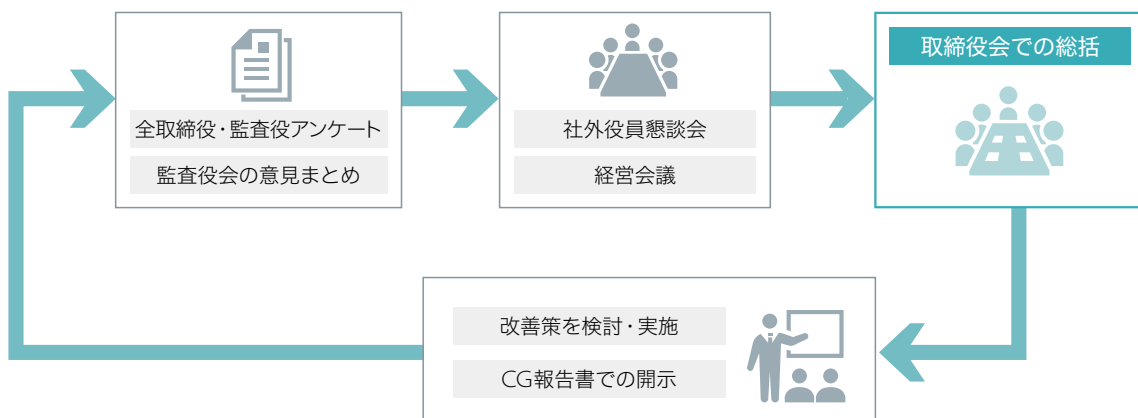


愛媛工場の視察（2018年9月）



サウジアラビアのグループ会社の視察（2019年2月）

取締役会実効性のさらなる向上に向けたPDCAサイクル



② 監査役会

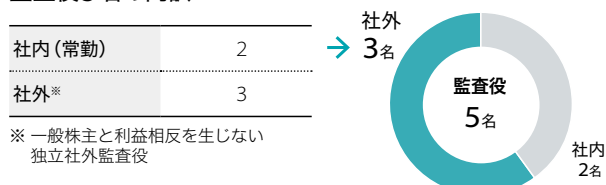
住友化学は監査役制度を採用しており、監査役5名により監査役会が構成されています。各監査役と監査役会は、取締役の職務執行を法令と定款に従い監査することで、当社のコーポレート・ガバナンスの重要な役割を担っています。監査役会は、原則毎月1回開催され、コンプライアンスに関わる重要な情報を含めタイムリーな情報把握に努めています。

常勤監査役および社外監査役は、取締役会と監査役会に出席し、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。

監査役5名の内訳



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

住友化学は、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。その任期については1年としています。

執行役員36名の内訳

	男性	女性	合計
日本人	32	1	33
外国人	3	0	3
合計	35	1	36

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。構成メンバーは、重要な経営機能を統括もしくは担当する執行役員、常勤監査役および取締役会議長とし、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)を設置しています。そして、同会議の内容を取締役会へ適宜報告し、取締役会より必要な指示を受けることで、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、常勤監査役もオブザーバーとして出席しています。

当社は、サステナビリティの推進をグループ全体にとっての中核課題と位置付けています。2018年からは、サステナビリティの取り組みをさらに強化するため、CSR推進委員会を発展させ、新たにサステナビリティ推進委員会を設置しました。また、レスポンシブル・ケア委員会では気候変動問題をはじめとする環境問題への具体施策の検討を行っています。

名称	会議の趣旨	2018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
サステナビリティ推進委員会	SDGsなど社会課題解決への取り組みの加速を目的とし、グループのサステナビリティ推進活動を総合的に把握し、サステナビリティへの貢献を俯瞰的に検証	2回
レスポンシブル・ケア委員会	気候変動問題をはじめとする環境問題への対応に関する年度方針や中期計画、具体的施策の策定、実績に関する分析および評価などを審議	1回
リスク・クライシスマネジメント委員会	地震災害、異常気象による風水害、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	1回※
コンプライアンス委員会	グループコンプライアンス方針および活動計画の審議、ならびに内部通報などへの対応および活動実績など、コンプライアンス体制の運営状況に関する審議	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、社外役員と住友化学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、役員の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、社外役員と住友化学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。

役員報酬の内容 (2018年度)

役員区分	総額	種類別の総額		人数
		固定報酬	業績連動報酬	
取締役(社外取締役を除く)	728百万円	553百万円	175百万円	10名
監査役(社外監査役を除く)	78百万円	78百万円	—	2名
社外役員	108百万円	93百万円	14百万円	9名

両委員会の構成と2018年度の出席状況(出席回数/開催回数)

	役員指名委員会	役員報酬委員会	2019年度 役員指名委員会 役員報酬委員会
代表取締役会長 石飛 修(委員長)	5/5回(100%)	2/2回(100%)	代表取締役会長 十倉 雅和(委員長)
代表取締役社長 十倉 雅和	5/5回(100%)	2/2回(100%)	代表取締役社長 岩田 圭一
社外取締役 池田 弘一	5/5回(100%)	2/2回(100%)	社外取締役 池田 弘一
社外取締役 友野 宏	5/5回(100%)	2/2回(100%)	社外取締役 友野 宏
社外取締役 伊藤 元重	5/5回(100%)	2/2回(100%)	社外取締役 伊藤 元重
社外取締役 村木 厚子	5/5回(100%)	2/2回(100%)	社外取締役 村木 厚子

両委員会の主な活動内容(2018年度)

役員指名委員会	・次期社長候補者に関する審議 ・2019年度の役員体制に関する審議 ・相談役制度に関する審議
役員報酬委員会	・役員報酬決定方針改訂に関する審議 ・基本報酬の変動方法に関する審議 ・2018年度基本報酬に関する審議 ・IFRS導入に伴う役員賞与算定方法に関する審議 ・2018年度役員賞与支給に関する審議

経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針・手続き

1. 役員報酬の基本方針

- (1) 経営陣幹部および取締役（以下「取締役等」という。）の報酬は、「基本報酬」および「賞与」の2つから構成されるものとします。
- (2) 「基本報酬」は、取締役等の行動が短期的・部分最適的なものに陥らぬようにするとともに、会社の持続的な成長に向けたインセンティブとして機能するよう設計します。
- (3) 「賞与」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強く反映させるものとします。
- (4) 報酬水準については、当社の事業規模や事業内容等を勘案するとともに、優秀な人材の確保・維持等の観点からの競争力ある水準とします。また、その水準が客観的に適切なものかどうか、外部第三者機関による調査等に基づいて毎年チェックします。

2. 各報酬要素の仕組み

(1) 基本報酬

基本報酬は、上記1(4)の方針に基づいて、その水準を決定します。

基本報酬は各年単位では固定報酬とする一方、「会社の規模」、「収益力」および「外部からの評価」等の観点から総合的かつ中長期的にみて当社のポジションが変動したと判断しうる場合は、報酬水準を変動させる仕組みを採用します。

ポジションの変動を判断する主な指標は、①「会社の規模」の面では、売上収益、資産合計、時価総額、②「収益力」の面では、当期利益（親会社帰属）、ROE、ROI、D/Eレシオ、③「外部からの評価」の面では、信用格付やGPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が選定したESG指数を適用することとします。

なお、各人の支給額は、役位別基準額に基づいて決定します。

(2) 賞与

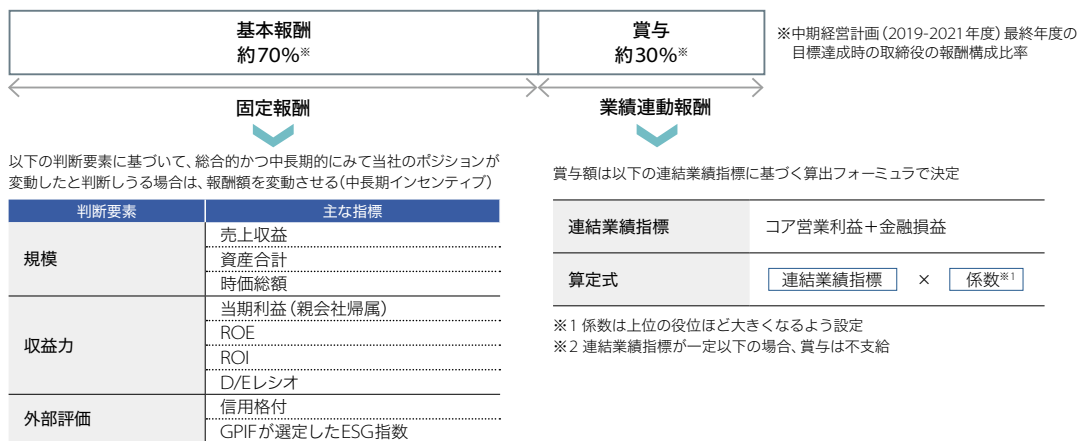
賞与は、当該事業年度の業績が一定以上となった場合に支給することとし、賞与算出フォーミュラ（業績指標×係数）に基づいて決定します。

賞与算出フォーミュラに係る業績指標は、財務活動も含めた当該年度の経常的な収益力を賞与額に反映させるため、連結のコア営業利益と金融損益の合算値を適用します。また、算出フォーミュラの係数は、上位の役位ほど大きくなるよう設定します。

(3) 固定報酬（基本報酬）と業績連動報酬（賞与）の割合

中期経営計画（2019-2021年度）最終年度の連結業績目標（コア営業利益）を達成した場合、取締役（社外取締役除く）の報酬に占める賞与構成比が概ね30%となるように賞与算出フォーミュラを設計します。

取締役報酬の概念図



※各人の支給額は役位別に決定

3. 役員報酬決定の手順

取締役の報酬は、2006年6月23日開催の第125期定時株主総会の決議によって定められた報酬総額の上限額（年額10億円以内）の範囲内において決定します。

取締役会は、役員報酬委員会からの助言を踏まえ、役員報酬の

決定方法を審議、決定します。また、各取締役等の報酬額は、取締役会の授権を受けた取締役会長が、役員報酬委員会に諮問した基準に基づき決定します。

内部統制

内部統制システムの整備状況

住友化学では、会社法に定める業務の適正を確保するための体制として、取締役会決議にて「内部統制システムの整備に係る基本方針」を制定しています。

当社は、この基本方針の基本的な考え方にあるように、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の必要なプロセスであり、かつ、事業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。そして、当社グループにおける内部統制システムの不断の充実を図るため、社長を委員長とし、各事業部門およびコーポレート部門を統括・担当する執行役員を委員として構成している内部統制委員会（年3回定期開催および必要の都度開催）を設置しています。

当社は、この内部統制委員会を中核として、前述の基本方針に基づく諸施策を審議するとともに、その実施状況をモニタリングすることでPDCAサイクルを回し、当社グループにおける内部統制システムが有効に機能するよう、常に事業や環境の変化に応じた点検・強化を行っています。

なお、当委員会にはオブザーバーとして常勤監査役が出席しており、その運営は当社の業務執行部門から独立した内部統制・監査部が行っています。また、同委員会の実施内容については、開催の都度、監査役会に報告した上、取締役会にて報告・審議しています。

適時開示の社内制度

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は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。

内部監査

住友化学では、内部統制のモニタリング活動の一つとして、監査役監査、会計監査人監査とは別に、当社内に専任の組織を設置して監査を実施しています。当社およびグループ会社の業務執行に係る事項全般については内部統制・監査部が内部監査を、化学製品のライフサイクル全般における安全・環境・品質に係る事項についてはレスポンシブルケア部の専任監査チームがレスポンシブル・ケア監査を、各々必要な関係を取りながら実施しています。

① 内部監査

内部統制・監査部は、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等の内部統制が整備・運用され、適切に機能しているかという観点から、当社および主要なグループ会社に対して、複数人でチームを編成し2～5年に1度の頻度で内部監査を実施しています。

また、当部は内部監査結果について、課題の共有と対策の横展開を図るため、法務部、人事部、各事業部門の業務室など当社の複数部署および常勤監査役が参加する内部監査連絡会（3カ月に1度開催）にて報告するとともに、半期ごとに内部統制委員会に報告しています。さらに、同部は金融商品取引法に基づく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についても対応し、その状況を同委員会に都度報告しています。

② レスポンシブル・ケア監査

レスポンシブルケア部は、専任の監査員をチーム編成し、化学製品のライフサイクル全般における「安全・環境・健康」の確保、および「品質」の維持向上に係る内部統制が整備・運用され、適切に機能しているかという観点から、当社各事業所や主要なグループ会社に対して、原則として1～3年に1度の頻度で、レスポンシブル・ケア監査を実施しています。

また、同監査を通じ、各事業所、グループ会社の規模や業態、特性に応じたレスポンシブル・ケアマネジメントの改善を支援することに努めています。同監査で発見された課題と改善の進捗状況については、都度社内報告されるとともに、レスポンシブル・ケア委員会（年1回定期開催）に報告しています。

リスクマネジメント

住友化学では、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、および顕在化した際の損害を最小化することを目的に、リスクマネジメントに係る体制の整備・充実に努めています。

リスクマネジメントの体制

当社では、当社グループの各組織がその本来業務の一部として、自らの業務遂行上のリスクを適切に管理するためにさまざまな対策を講じています。また、それに加えて、各組織の取り組みを支援しその徹底を図るための基盤として、内部統制委員会にてグループ全体のリスクマネジメントに関する方針を審議しています。さらに、当委員会はこの方針に基づき各組織が進める取り組みの実施状況を監督しています。

グループ横断的なリスク評価と対策の推進

当社では毎年度、当社および国内外のグループ会社のうち主要な約120の組織が事業目的の達成を阻害する恐れのあるさまざまなリスクについて発生可能性と影響度を評価し、その結果を集約してグループ全体のリスクマップを作成しています。そして、このリスクマップに基づき、内部統制委員会にてグループ全体での取り組みが必要な重要リスクを特定します。その上で、重要リスクごとに定めた当社のリスク主管組織がグループ全体の対応計画を策定し、これに従ってグループの各組織が対策を進めます。さらに当委員会は、定期的に対策の進捗状況の報告を受け必要な指示を行っています。

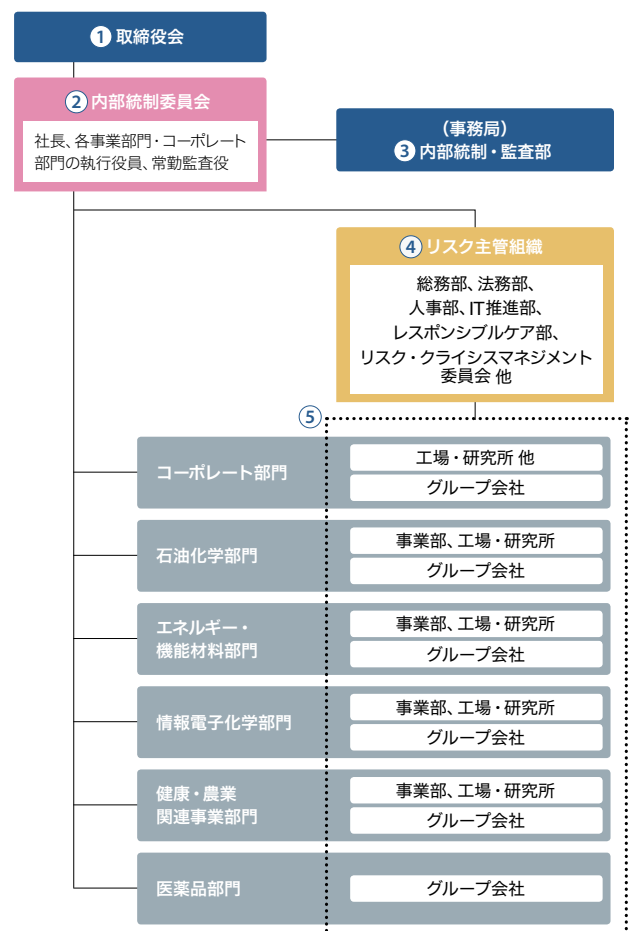
リスクマネジメントの有効性の点検・強化

当社は、このように毎年度、内部統制委員会を中核としてリスクマネジメントに関するPDCAサイクルを回しています。そうすることで、当社グループにおけるリスクマネジメントが有効に機能するよう、常に事業や環境の変化に応じた点検・強化を行っています。なお、当委員会の実施内容については、開催の都度、監査役会に報告した上、取締役会にて報告・審議しています。

組織横断的なリスクとクライシスへの対応

大規模災害（地震・風水害など）、パンデミック、国内外の治安悪化（テロ・暴動・戦争など）、その他複数の事業所、部署、グループ会社にまたがる個別のリスクやクライシス対処方針などを審議するため、リスク・クライシスマネジメント委員会を設置しています。

リスクマネジメント推進の体制図



- ① 取締役会
 - ・内部統制委員会の活動を審議・監督することで、リスクマネジメントの有効性を確保する。
- ② 内部統制委員会（委員長：社長）
 - ・住友化学グループ全体に係わるリスクマネジメントに関する方針等を審議し、この方針に基づく各組織の取り組みを監督する。
- ③ 内部統制・監査部
 - ・内部統制委員会の事務局として、住友化学グループの各部署・グループ会社におけるリスクマネジメント活動をモニタリングする。
- ④ リスク主管組織
 - ・主管するリスクについて、各部署・グループ会社と連携を取りながら、住友化学グループ全体の対応策を立案・推進する。
- ⑤ 各部署・グループ会社
 - ・リスクマネジメントの推進主体。
 - ・自部署・自社のリスクについて、対応策を立案・実施する。

コンプライアンス

基本方針

住友化学グループでは、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、企業が社会的責任を果たすことが従来以上に期待される中、グローバル化した当社グループの事業活動におけるコンプライアンスの徹底をさらに深化させるべく、住友化学グループはトップマネジメントによる強いリーダーシップのもとで、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。

住友化学グループ コンプライアンス体制

(1) コンプライアンス委員会

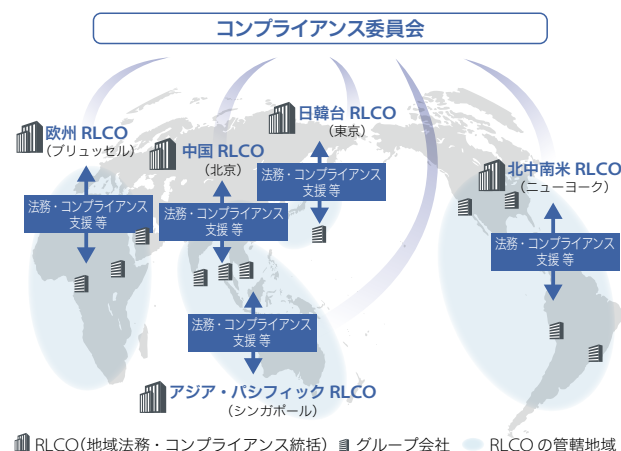
住友化学は、社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、最低年1回（必要があれば随時）開催しています。その委員会で議論された内容は、取締役会および監査役会に報告されフィードバックを受けています。同委員会はグローバルな視点から、住友化学グループ全体でのコンプライアンス基本方針を定め、コンプライアンスを徹底するための体制の確立・運営について、各事業部門および国内外のグループ各社に対して指導・支援しています。

(2) 実効性を重視したグループコンプライアンス体制 （“Think globally, Manage regionally, Act locally”）

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(RLCO))を設置し、各社個別の具体的な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などについて協働するとともに、支援・指導しています。

※コンプライアンスに関する詳細な取り組みは、サステナビリティ データブック2019に掲載しています。

住友化学グループコンプライアンス体制



(3) 当社およびグループ会社における

コンプライアンス体制の導入およびその運営

住友化学グループ全体でコンプライアンスを徹底するためには、住友化学およびグループ各社がそれぞれコンプライアンス体制を確立し、運営することが重要です。住友化学およびグループ各社は以下の取り組みをしています。

- ①コンプライアンス委員会の設置・運営
（通報対応、コンプライアンス違反調査対応を含む）
- ②コンプライアンスマニュアルの導入と定期的な見直し
- ③内部通報制度（スピークアップ通報制度）の導入・運営
- ④コンプライアンスリスクを踏まえたコンプライアンス活動
（啓発、研修）の実施など

(4) 内部通報制度（スピークアップ通報制度）

住友化学グループでは、コンプライアンス違反の早期発見・未然防止を図るため、当社の役職員（契約社員などを含む）とその家族、グループ会社の役職員とその家族、当社の事業に何らかの関与のある方々（取引先など）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、顕名または匿名で直接コンプライアンス委員会または社外の弁護士などに通報できる、内部通報制度（スピークアップ通報制度）を導入しています。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がないことを社則で明示し、従業員に周知しています。通報制度の利用促進にグループ全体で取り組んでおり、その結果2018年度の住友化学グループ全体の通報は前年に比べて51件増加し、149件となりました。なお、通報およびコンプライアンス違反事案については、監査役会に定期的に報告しています。

腐敗防止

基本方針

企業活動のグローバル化の進展に伴い、国際取引における公正な競争の確保がますます重要になっています。このことから、米国の海外腐敗行為防止法や英国の贈収賄防止法の強化に見られるとおり、贈収賄などの腐敗行為を防止すべきとの認識が国際的に高まり、法規制の厳格化が進んでいます。かかる状況の下、住友化学は公務員への賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などのあらゆる形態の腐敗行為の防止をコンプライアンス徹底における最重要課題の一つとして位置づけています。そして、腐敗リスクに適切に対応できる社内体制を充実させることにより、その発生を未然に防止するなど、健全な経営環境を確保することに注力しています。

独禁法遵守・贈収賄防止委員会

腐敗防止の徹底のため、当社では2012年に取締役会・監査役会の指導・監督のもと、国内外のグループ会社の腐敗防止体制を構築し運営する、独禁法遵守・贈収賄防止委員会（委員長：社長）を設置しました。

同委員会は、社長自らのメッセージで、役職員による公務員への賄賂および役職員による収賄行為（過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任）など、あらゆる形態の腐敗行為禁止についての方針およびコミットメントを示しています。さらに、腐敗防止に関する詳細なルールを記載した「贈収賄防止マニュアル」を制定し、国内外のグループ各社への展開、社内イントラネットへの掲示、定期的な研修などを実施することで、当社およびグループ会社の役職員に遵守を徹底しています。

また、各国における腐敗防止規制や腐敗リスク（取引状況や取引先の所在国など）のアセスメントを実施し、その結果を踏まえ、腐敗防止確保に関する方針や強化策を決定し、当社を含むグループ各社に展開し、運用しています。

サプライチェーン全体での取り組み

当社グループは、腐敗防止を当社グループのサプライチェーン全体で達成するために、エージェント、コンサルタント、ディストリビューターなどのビジネスパートナーには、新規起用時や契約更新時、ビジネスミーティングなどの際に、定期的に腐敗防止に関する当社の方針について研修を実施するなど周知徹底しています。そして、これを遵守することについて宣誓を受けています。また、起用や更新の度に、デュー・ディリジェンス手続きとして、ビジネスパートナーに会社概要や過去の腐敗問題の有無などについて書面での回答を求め、その回答を元に腐敗リスクのアセスメントを実施しています。さらに、公共入札取引や開発途上国など腐敗リスクが高い案件におけるビジネスパートナーの起用時には、上記に加え、外部専門家によるビジネスパートナーへの実地インタビューなどを含む、より精緻なリスクアセスメントを行っています。アセスメントの結果、腐敗リスクがあると判断された場合は、ビジネスパートナーへ腐敗防止に関する啓発活動を行うとともに、ビジネスパートナーにおける腐敗防止体制の強化などの是正策の実施を要請し、当社グループもこれを支援します。（是正策の実施が拒否された場合、またはアセスメントの過程で腐敗行為が強く懸念される場合は、そのビジネスパートナーを起用しません。）

その他の施策

以上の施策の他にも、接待や贈答の授受に関する社内規則の運用、各種の決裁手続きや支払手続きの厳正な運用などを通じて腐敗行為の防止に取り組んでいます。

また、腐敗行為またはそのおそれといった事態を早期に把握し、コンプライアンス違反を未然に防止し、早期に是正するため、ビジネスパートナーや取引先など、当社の事業に何らかの関与がある全ての方々を利用可能な内部通報制度（スピークアップ通報制度。匿名通報可能）を設置し運用しています。さらに、グループ役職員およびビジネスパートナーや取引先などにこの制度の活用について周知しています。

腐敗行為が確認された役職員については、社内規則に照らした上で懲戒の対象となり、ビジネスパートナーや取引先については、その是正を求めるとともに、取引中止などの措置を取ります。