

将来の価値創造に向けた重要課題



人材

DE&I、育成・成長、健康

企業の競争力の大きな源泉は「人」であり、人材の確保・育成は当社の将来の価値創造に向けた重要課題です。住友化学は最重要の経営資源と考えている人材の確保と育成を長期的な視点で推進するとともに、エンゲージメントの強化を通じて、当社グループの持続的成長を実現します。

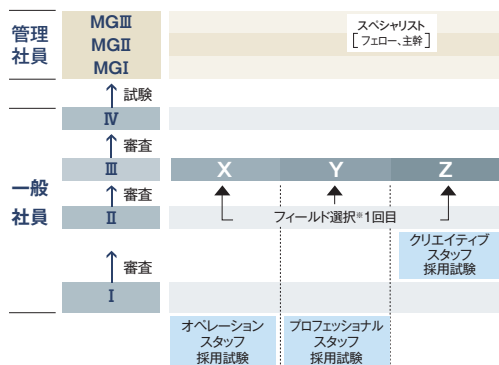


人事制度体系

住友化学の人事制度では、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こととしています。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。

また、海外グループ会社のマネージャー以上の層を対象に住友化学本体管理社員と共通の人事制度を導入し、企業理念に基づいた価値観の共有をはじめ、育成・成長ならびに活躍機会の提供を推進しています。

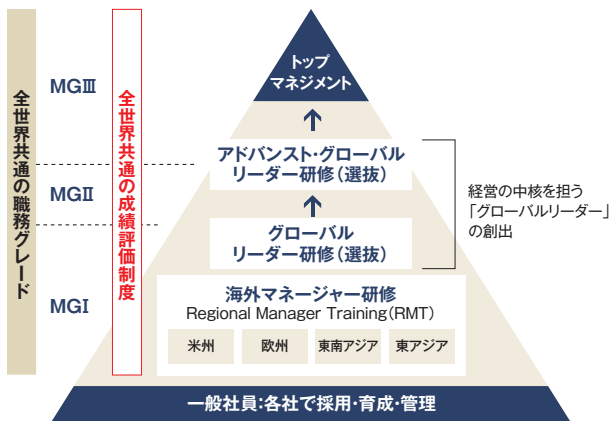
住友化学の人事制度体系図



※目指すキャリアの違いに応じ、「キャリア・ディベロップメント・フィールド(X/Y/Z)」を選択。(決定後も変更が可能)

X: 特定の役割を担いつつ、中長期的に当社事業の維持や発展を支える業務に従事するキャリア
Y: 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: 新規技術の開発や事業の高度化・複雑化等に対応する各種業務に従事するキャリア

グローバル人材の育成

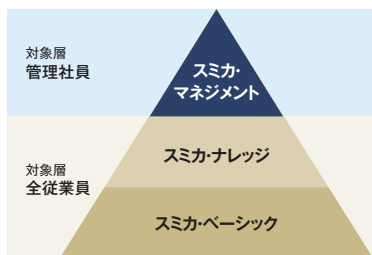


人材の育成・成長

「育成と成長」を基本理念とする人事制度に則り、多様な能力・資質を有する人材の育成に向けた教育体系を構築しています。とりわけ2022年度より、年齢や入社年次、現在の職種などに関わらず、全ての従業員が必要な時に必要なタイミングで知識・スキルのアップデート(リスキリング)を行えるよう「SUMIKA ラーニング・スクエア」と称して、学びのプラットフォームを整備し、自立的・自発的な「学び」を支援しています。また、全従業員に対してポジションや役割に応じ、階層別のマネジメント強化プログラムや、グローバルビジネス展開に対応した語学力向上など、ステップワイズな研修体系を整えています。

「学び」を支援しています。また、全従業員に対してポジションや役割に応じ、階層別のマネジメント強化プログラムや、グローバルビジネス展開に対応した語学力向上など、ステップワイズな研修体系を整えています。

SUMIKA ラーニング・スクエア



スミカ・マネジメント

幅広い分野のマネジメントスキルを習得するための講座(全11科目)

スミカ・ナレッジ

業務上必要な幅広いスキル・知識習得するための講座(全39科目)

スミカ・ベーシック

当社の業務に従事する上で、全従業員に共通的に必要となる知識を習得するための講座(適宜)

教育関連投資額(単体)

2021年度実績

約**34**万円/年・人

目標

30万円/年・人
以上を継続

教育関連時間(単体)

2021年度実績

約**137**時間/年・人
(所定労働時間の8%)

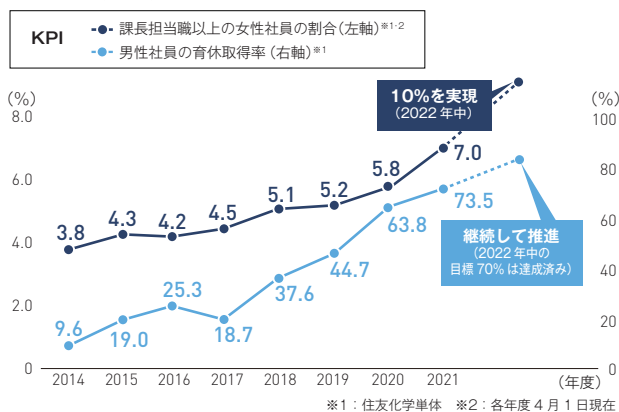
目標

働く時間の10%を研修や仕事の勉強に使うことを目指す

DE&I

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、エクイティ&インクルージョン (DE&I)」を掲げ、「DE&I推進に関するグループ基本原則」に基づき、男女共同参画を推し進めています。その実現には、就業環境の整備のみならず、男女ともに固定的役割分担意識を払拭するなどの意識改革が必要と考え、全社員を対象とした研修や社内講演会等を実施しています。また、属性に関わらず、互いの多様性を受け入れ尊重し合いながら、共に働き共に成長していくことを目指した取り組みを進めています。

住友化学(単体)のKPIと進捗



健康

社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、定期健康診断の結果や問診の回答を分析したうえで、社員の健康課題の解決・改善に向けた様々な支援施策を推進しています。

また、各種健康支援施策を推進するにあたっては、取締役会や経営会議において、その取り組みの方向性について機会を捉えて議論するとともに、毎年開催す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、全社施策や目標の設定への意見をいただくなど各施策の有効性を高める体制・仕組みとしています。

健康保持増進施策の推進体制



また、国内・海外グループ会社では、主要約100社が各社の状況に応じてKPIを定め、グループ全体でDE&Iの取り組みを推進していきます。

採用

- 新卒採用における女性比率:約25%

組織風土醸成

- ダイバーシティ・マネジメント研修(全課長層対象)
- アンコンシャス・バイアス e-learning(全従業員対象)
- 社内講演会(村木社外取締役、イクボス企業同盟 安藤代表理事 等)
- SOGI*/LGBT理解セミナー

※Sexual Orientation & Gender Identity(性的指向と性自認)

働き方

- 社内保育所の設置(2008年~現在 6事業所、125名が利用中)
- 男性育休取得促進(原則取得)
- 育児休業期間:最長3年11カ月
- 配偶者の海外勤務に同行する際の休職制度
- 出産・育児等による退職者の再雇用制度(キャリアリカバー制度)



いずみキッズ(大阪工場)

このような体制の下、「すみか『こうします』宣言」*の一つとして、会社・健康保険組合共同で策定した「すみか健康社員宣言」において、睡眠課題を有する社員への個別指導(睡眠計測・改善策実施)や「勤務時間中と当社敷地内は原則禁煙」化など、「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アイテムに取り組んでいます。

※以下HP参照

[取り組みの詳細](#) [住友化学HP「すみか『こうします』宣言」](#)



2022
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

当社は、経済産業省が創設した制度である「健康経営優良法人~ホワイト500~」の認定を5年連続で受けています。

全社員のBMI適正率

2020年度 **66.7%**

※全年齢平均65.3%(厚労省データより)