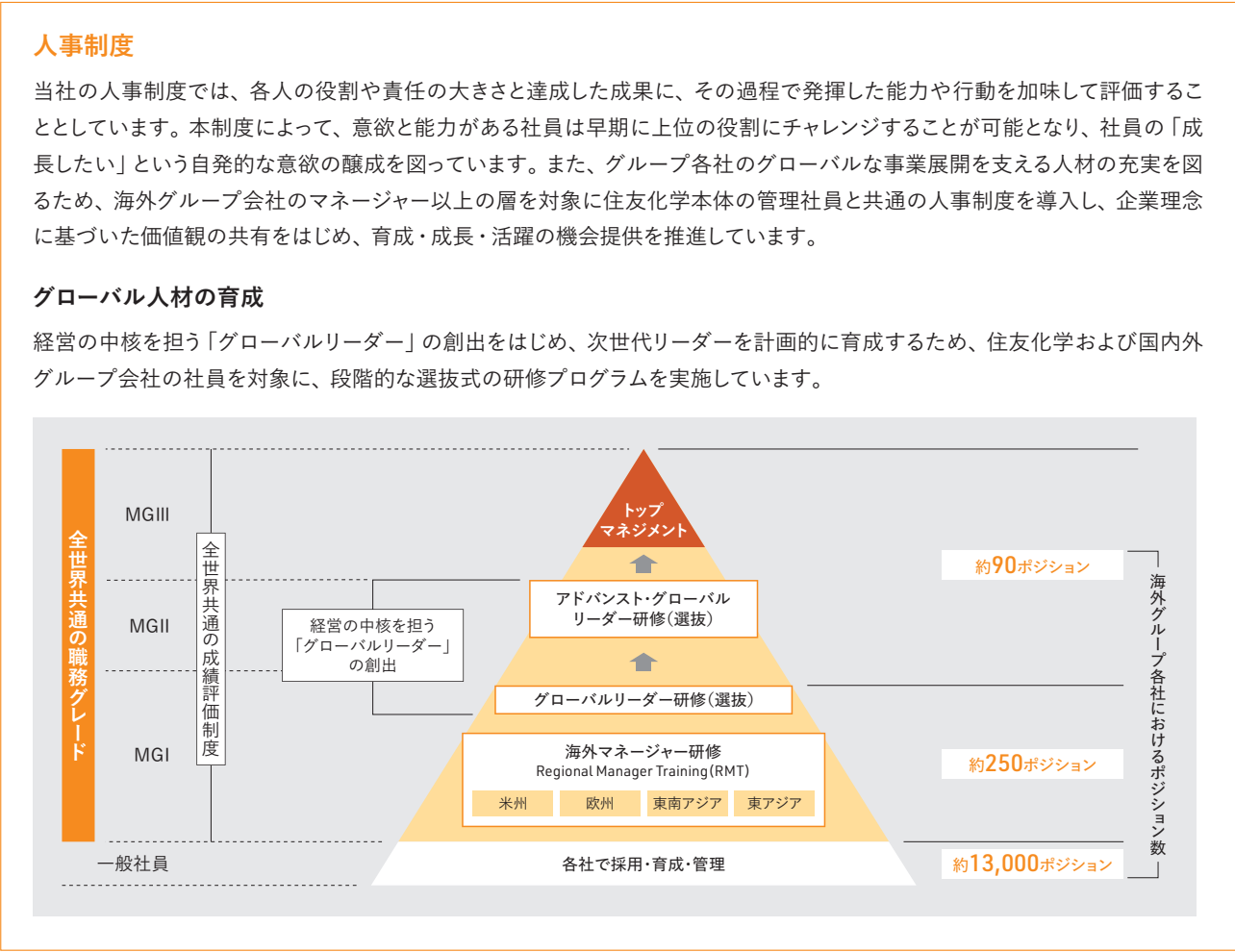
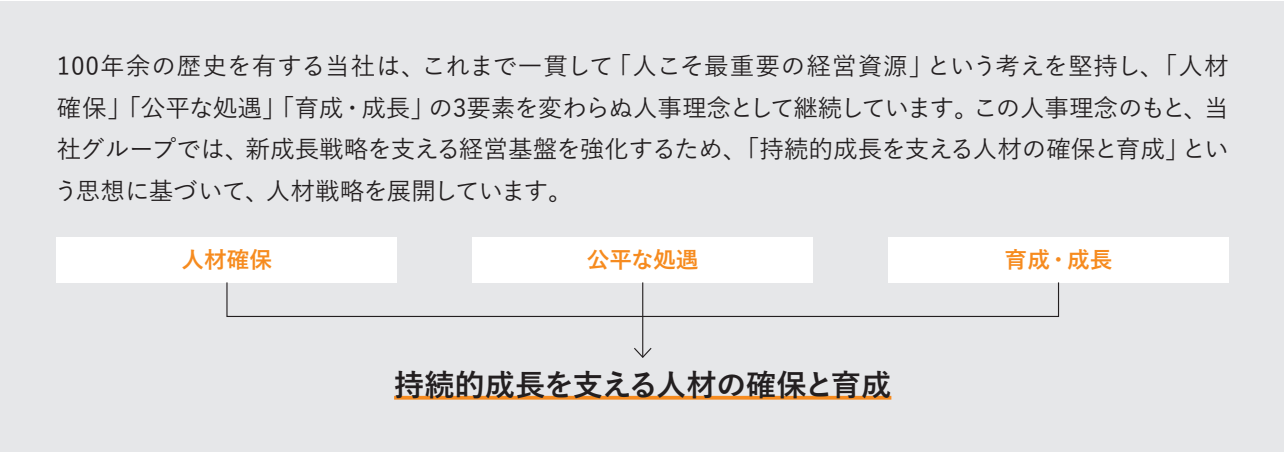


人材の確保と育成

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。当社が最重要の経営資源と考え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、当社グループの構造改革と持続的成長を実現し、企業価値の向上を目指していきます。

基本理念



中期経営計画

新中計方針 最重要の経営資源であ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、当社グループの構造改革と持続的成長を実現

競争力強化に向けた人事制度・施策

- 当社が将来にわたって人材を確保できるよう、人事制度・施策の面からも必要な見直しを検討します。
- 検討にあたっては、人材難、共働き社会、若年層の労働観の変化等、働き方をめぐる社会環境の変化をつかみ、そうした変化に対応できる人事制度・施策にすることを意識していきます。



新成長戦略に沿った人員・組織の最適化

- 構造改革を継続的に実施する中、成長・育成分野に対して重点的に必要人員を配置します。
- 仕事の進め方の見直し、DX・AI等の活用により管理・間接業務を削減することで、収益力の高い組織を目指します。



人材獲得力の強化・充実

- 新卒採用では、採用ホームページの拡充やSNSを活用した動画配信を通じて、キャリアイメージや仕事のやりがいなど、学生の関心が高い情報を積極的に幅広く発信しています。また、企業説明会やインターンシップ、博士向けワークショップなど、社員と直接対話する機会を多く設け、相互理解の促進に注力しています。
- 持続的な採用力の強化に向けて、採用ソースの多角化や採用人数に占める経験者割合の引き上げに取り組んでいます。さらに、入社後の職場環境への早期適応を支援し、多様な人材がその経験や能力を最大限発揮できる環境を整備することで、住友化学グループ全体で多様性を活かしたイノベーション推進を加速してまいります。



自律的キャリア形成支援と育成促進

- 現在の業務だけでなく、将来のキャリアも念頭に置いた、自発的な能力開発を促進するとともに、上司が必要なサポートを行います。また、従事している業務や能力開発を通じて成長した社員は、それらを生かしてさらに高いレベルの仕事にチャレンジする等、仕事と学びの好循環につながる取り組みを行います。
- 当社では、従来から、希望する社員がさまざまな部署・職種の業務を経験できる社内兼業(2024年度実績:22件)や、特定のポジションについて全社から意欲ある人材を募集する社内公募等の取り組みを行っています。これらの取り組みを一層活発化させ、社員個々が自律的にキャリアを構築することを会社としても強力に支援していきます。



人材の育成・成長

「育成と成長」を基本理念とする現行の人事制度に基づき、諸施策を実施しています。

目的および社員区分別に教育体系図「スミカ・ラーニングスクエア」を整備し、全社員対象の基礎的なプログラム、階層別の職責教育・キャリア教育、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等のプログラムを整えています。

また、従業員が自発的に学び、成長していくことを支援するため、必要なタイミングで知識・スキル開発ができるよう「手挙げ式（自発的に申込む）研修」と称して、自ら選択し、受講できるプログラムを提供しています。

スミカ・ラーニングスクエア

	一般社員		管理社員
スミカ・マネジメント			1. 次世代リーダー育成 2. マネジメント力強化
スミカ・ナレッジ	1. 業務関連知識習得 ●化学 ●工場運転 ●品質・安全 ●知的財産 ●DX ●マーケティング ●理念 等 2. 自己成長支援 ●住友化学アカデミー ●自己啓発講座（語学、DX 等）		手挙げ式研修
スミカ・ベーシック	エッセンシャルズ ●コンプライアンス ●情報システム ●人権 等 職責意識・知識／スキル ●新入社員 ●昇進時 ●新居浜ルーツ 等 語学・異文化理解 ●英語 ●海外赴任前		マネジメント力 ●新任ライン部長 ●新任課長・TL 等 キャリア ●各キャリア開発 等 生産技術・知識 ●生産部門共通 ●全社共通安全

多様な人材の活用

住友化学グループでは、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）推進に関するグループ基本原則」を定め、多様な人材の活用に取り組んでいます。その基本原則のもとで、多様な従業員の個性や属性の違いを尊重し、多様性に富んだ「知と経験」を互いに受け入れ活かし合うことで、社員一人ひとりがその適性・能力を発揮し、グループ全体で成長していくことを目指しています。加えて、これらを実現するためにさまざまな施策や教育機会を通じてDE&Iに関する理解を深めることにも取り組んでいます。

また、国内外の主要グループ会社約100社が、各国・各社の状況に応じて具体的なKPIを設定し、グループ全体で取り組みを推進しています。

TOPICS

障がい者雇用の促進

当社は、ノーマライゼーション社会の実現を目指し、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。障がいのある方が安心して働けるように就労環境の改善を行うとともに、「相談窓口」を設置するなど、働きやすい環境づくりのための支援を行っています。また、全従業員を対象とした教育機会を提供しています。

さらに、障がい者の社会参画を支援し、雇用機会を拡大するため、2017年8月に特例子会社「株式会社住化パートナーズ」を設立しました。住化パートナーズでは、印刷・製本、清掃、事務支援などの業務を通じて、各人が能力や特性を活かして活躍できる仕組みを構築しています。

従業員の健康増進

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、従業員の健康問題の解決・改善に向けた様々な支援施策を推進しています。「食事」「運動」「睡眠」「禁煙」「こころ」の5分野を中心に、運動習慣の定着を目的としたウォーキングイベントの開催や提携スポーツジムの拡充、禁煙を目指す従業員へのサポートといった具体的なアクションアイテムに取り組んでいます。

また、住友化学健康保険組合と連携して、生活習慣病の予防を目的とした「特定保健指導」の推進や、高血圧症や糖尿病・脂質異常症の重症化リスクが高い方を対象に医療機関への受診勧奨や、生活習慣の改善やセルフケアの方法のアドバイスを行う「重症化予防事業」等の施策も実施しています。

TOPICS

海外駐在者への健康サポート

海外医療巡回では、産業医が駐在員一人ひとりと面談を通じて健康状態を把握するとともに、現地の生活環境や医療インフラの視察も行っています。こうした現地での情報収集をもとに、駐在員が直面しやすい健康リスクを想定し、具体的かつ実践的なアドバイスを提供しています。例えば、現地で入手可能な食品を確認し、栄養バランスを考慮した食生活の提案を行ったり、日本では処方が必要な薬が海外では市販されているケースもあるため、近隣の薬局を訪問し、購入可能な医薬品の情報を収集し、用法や注意点などを駐在員にわかりやすく提供しています。

これらの取り組みを通じて、駐在員とご家族が現地の環境に適応しながら、自らの健康を主体的に管理できる体制づくりを支援しています。

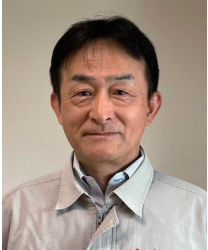


社員メッセージ

「Leap Beyond」への挑戦

新中期経営計画スローガン「Leap Beyond」には従来の事業や技術、考え方を超えた新しい発想で高みを目指そうとする強い意志が込められています。予測不可能な世界の中、社員一人ひとりもLeap Beyondの考え方のもと、従来の業務にとらわれることなく、新たな枠組みに挑戦しようとしています。

住友化学アカデミー（手挙げ式の全社横断ワークショップ）



ワークショップを牽引した座長の声

多角的な視点でライフサイエンス領域の新規事業の可能性を考える中で、課題解決を軸とした技術革新の付加価値最大化の重要性を学ぶ貴重な機会となりました。参加メンバーには、得た知見や人脈を活かし、今後の成長や挑戦につなげることを期待しています。（生物環境科学研究所所属）



ワークショップ参加者の声

豊富な経験を持つ座長陣や他部署の熱心なメンバーが一体となり、自由闊達な意見交換を行い、アイデアに対してポジティブなフィードバックを行うことを通じて、新規事業の考え方などを深く学ぶ良い機会となりました。（生産技術部所属）

製造現場でのDX推進

DXに取り組むエンジニアの声

私は現在、半導体基板製造における新しい加工装置の立ち上げを通じて、製造工程のDXを推進しています。社内研修で取得した「生産系データエンジニア」の知識を活用し、装置ログや作業条件を解析することにより、品質向上や故障の未然防止に努めています。そして、この活動を工場全体に展開するには、装置ログの追加や効率的な記録方法が必要であるため、データ取得環境の改善にも注力しています。さらに、社内生成AI「ChatSCC」を活用し、情報収集や業務効率化を図りながら、製造現場の革新と生産性向上を進めています。これらの実践を通じ、工場の収益向上と持続的な成長を目指していきます。（茨城工場 製造部（製造支援チーム）所属）



※住友化学アカデミー：当社事業に関連した技術的な課題について、組織の枠を超えて議論し、解決に向けた新たな視点や知識、発想を得る場であるとともに、イノベーションの土壌醸成を目的とした全社横断ワークショップ

73

住友化学レポート 2025

74