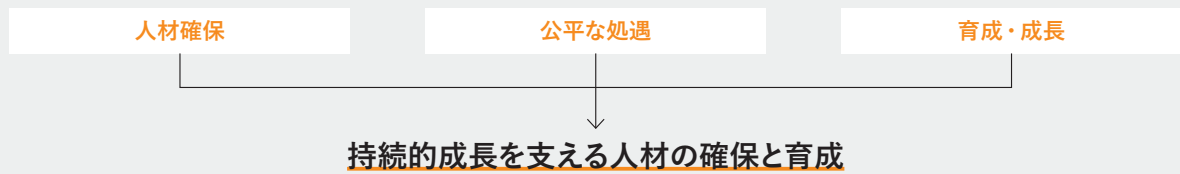


人材の確保と育成・活用

企業の競争力の大きな源泉は「人」であり、人材の確保と育成・活用は当社の持続的な成長のための重要課題です。当社が最重要の経営資源と考える人材の確保と育成・活用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

100余年の歴史を有する当社は、これまで一貫して「人こそ最重要の経営資源」という考えを堅持し、「人材確保」「公平な処遇」「育成・成長」の3要素を変わらぬ人事理念として継続しています。この人事理念のもと、当社グループでは、新成長戦略を支える経営基盤を強化するため、「持続的成長を支える人材の確保と育成」という思想に基づいて、人材戦略を展開しています。

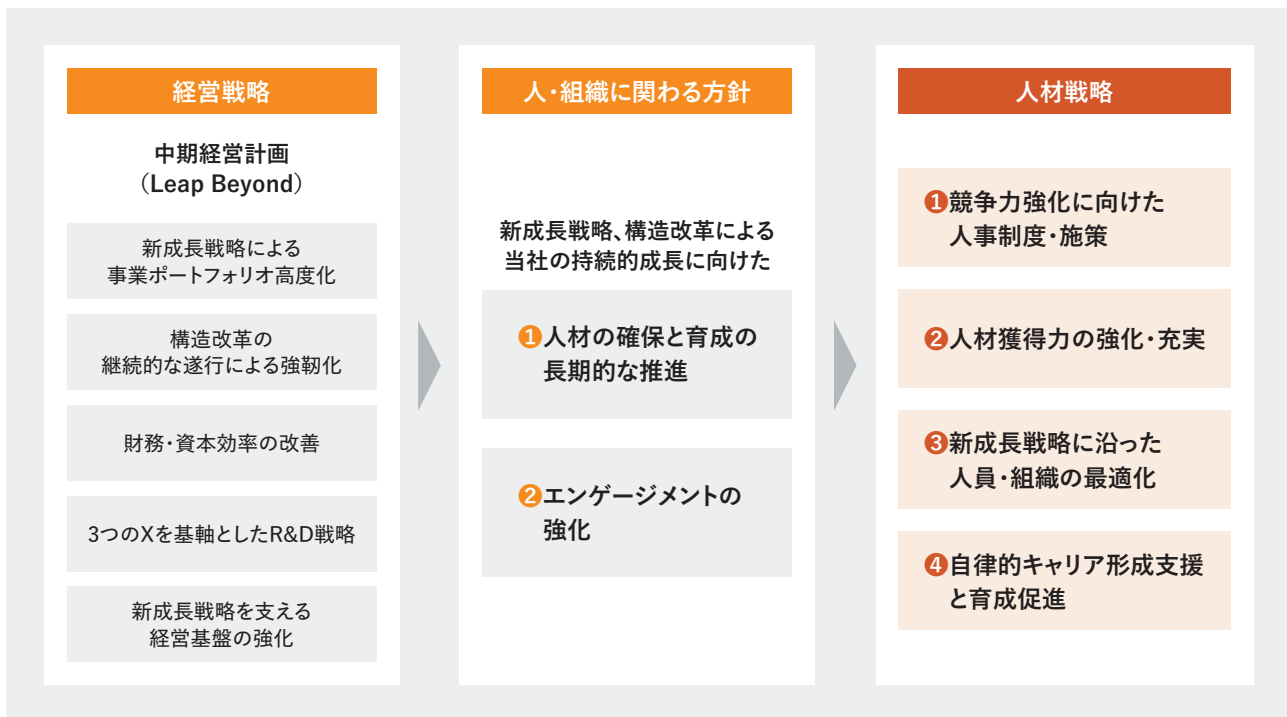


中期経営計画

経営戦略と人材戦略の連動

当社は、2025-2027年度中期経営計画を推進し、持続的な成長を実現するため、**①人材の確保と育成の長期的な推進**および**②エンゲージメントの強化**を目指し、以下の4つの人材戦略とそれに基づく取り組みを進めています。

経営戦略と連動した人材戦略の全体像



① 競争力強化に向けた人事制度・施策

従業員一人ひとりの挑戦と成長を促し、組織の実行力・変革力を高めることは、当社の競争力強化に直結すると考えています。そのため、当社は人事制度・施策の両面からエンゲージメント強化につながる様々な取り組みを推進しています。その一つとして、社会情勢が大きく変化する中で、人事制度を改訂し、従業員がその強みをより発揮しやすい環境を整え、より効率的な育成・成長や、モチベーションの向上につなげることを目指しています。

TOPICS

タウンホールミーティング

当社は、トップが直接語りかけることによる共感の獲得、部門を越えた一体感の醸成、双方向コミュニケーションを通じた参画意識（「仲間」意識）の向上につなげることを目的に、タウンホールミーティングを実施しています。2025年度は1年間で国内外の拠点を訪問し、国内17箇所、海外4箇所の拠点の従業員と様々なテーマで対話を行いました。実施後のアンケートでは、全事業所で高い満足度を獲得し、特にこれまで水戸社長との接点が相対的に少なかった事業所（千葉・茨城・大江・春日出）で満足度が高い傾向が見られました。今後も、従業員の声を踏まえながら、対話の機会と内容を継続的に改善し、相互理解と一体感をさらに深めることで、従業員エンゲージメントの一層の向上につなげていきます。



当日でた質問例

- 組織が一枚岩になるうえで、大切にすべき事柄は何か
- 若手に対して期待していることは何か
- イノベーションはどこから生まれると考えているか
- 石化事業の位置付けや今後の方針についてどう考えているか

② 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設けることで、相互理解の促進に注力しています。さらに、持続的な採用力の強化に向けて、採用ソースの多角化や経験者採用割合の引き上げに取り組んでいます。加えて、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の推進に取り組んでまいります。

具体的な取り組み 新卒採用サイトのリニューアル

学生の皆様に当社での働き方や成長機会をより具体的にイメージしていただけるよう、新卒採用サイトをリニューアルしました。社員インタビューや特別対談、各部門のプロジェクトストーリーなどのコンテンツを拡充し、仕事のやりがいやキャリアの広がりを「人」の視点で分かりやすく発信しています。これにより相互理解を深め、人材獲得力の強化につなげていきます。



つぎのはじまりを知っている。| 住友化学 新卒採用

経験者採用入社社員の声

R&D部門のDX・AI推進責任者として、戦略ロードマップの策定から個別プロジェクトの立案・推進までを統括しています。前職では物理学を専門とするポスドクターとして研究に従事していました。異分野である化学メーカーへの転身は挑戦でしたが、当社には多様な専門性を持つ人材が力を発揮しやすい風土があり、自身の専門性を活かしながら新たな価値創出に貢献しています。こうした多様な知見が交わることは、イノベーション創出を支える当社の強みの一つです。現在は、通常業務に加え、国内化学大手数社によるデータ連携コンソーシアムの設立準備にも参画しています。企業の枠を超えたデータ活用的高度化は、業界全体の競争力強化に資する取り組みであり、業界をリードする住友化学だからこそ経験できる大きな挑戦だと感じています。



DX推進室所属

③ 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推進する中で、当社は新成長戦略の実現に必要な人員・組織体制への最適化を進めています。収益力の高い組織への転換を目指すべく、本社間接部門の業務を削減するとともに、間接人員等の成長・育成分野への配置転換を積極的に実施しています。また、全社的に仕事の進め方そのものを見直し、業務の標準化・集約化、権限移譲や意思決定プロセスの簡素化を進めることで組織全体の生産性向上を図っています。さらに、DX・AI等の活用により管理・間接業務の効率化と削減を進め、創出したリソースを付加価値の高い領域へ振り向けることで、環境変化に強く、収益力の高い組織への転換を図っていきます。



④ 自律的キャリア形成支援と育成促進

当社は、「育成と成長」を主眼とする人事制度のもと、従業員一人ひとりが現在の業務に加え将来のキャリアも見据え、自律的に学び、挑戦を継続できる環境の整備を進めています。目的および社員区分別の教育体系「スマカ・ラーニング・スクエア」を整備し、全社員向けの基礎プログラムに加え、階層別の職責教育・キャリア教育、マネジメント強化、グローバルビジネスに対応した語学力向上等、多様なプログラムを提供しています。

とりわけ、必要なタイミングで知識・スキルを習得できる「手挙げ式（自発的申込）研修」を通じて、自律的な能力開発を後押ししており、2025年度の「能力、知識・スキル開発実施率」は81.5%となりました。また、上司や周囲の支援を通じて部下の「成長実感」につながるマネジメントを推進しており、自身の成長に関する上司・周囲のサポート状況についての一般社員の肯定的受け止めは86.3%となり、目標である80%を上回りました。加えて、社内兼業（2025年度実績：41件）や社内公募等の機会を活用し、学びを実務に生かして次の挑戦へつなげる「仕事と学びの好循環」の促進を図っていきます。

スマカ・ラーニング・スクエア（教育体系図） ■■■■ 手挙げ式（自発的に申込）

	一般社員	管理社員
スマカ・マネジメント SUMIKA Management		次世代リーダー育成（選抜） マネジメント力強化 ●社内公開講座 ●社外公開講座 ●マネジメント関連知識
スマカ・ナレッジ SUMIKA Knowledge	手挙げ式研修 業務関連知識習得 ●化学 ●工場運転・運営 ●機械／電気／設備 ●品質・安全 ●知的財産 ●DX ●法務／経理／財務／物流 ●営業／マーケティング ●グローバル ●DE&I ●コミュニケーション ●PC ●理念 など 自己成長支援 ●住友化学アカデミー／自己啓発講座／TOEIC	
スマカ・ベーシック SUMIKA Basic	マネジメント力 ●新任ライン部長研修 ●新任課長・TL研修 ●製造副課長研修 ●課長研修 など	
	生産技術・知識 ●生産部門共通研修 ●全社共通安全研修	
	職責意識・知識／スキル ●新入社員研修 ●昇進時研修 ●経験者入社時研修 ●新居浜ルーツ研修 など	
	キャリア ●年代別キャリア開発研修	
	語学・異文化理解 ●選抜型英語研修／海外赴任前研修	
	エッセンシャルズ ●安全継承アーカイブ／コンプライアンス／人権／情報システム など	

多様な人材の活用

当社グループでは、「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、従業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様々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。

具体的な取り組み 理念浸透ワークショップ

海外グループ会社から常時100名程度の外国籍社員を出国により国内に受け入れ、多様な人材のインクルージョンを推進しています。この出国社員を対象に2024年度から「企業理念浸透ワークショップ」を開催し、当社グループ共通の価値観の醸成を図っています。2025年度は、住友家にゆかりある京都の有芳園・泉屋博物館を会場に32名が参加し、住友の歴史や文化に触れる見学や講義を通じて当社グループの歩みを学ぶとともに、「企業理念の実践」に関するグループワークを行いました。参加者は、自身の出国経験を振り返りながら、日々の業務と企業理念のつながりを自分事として捉え直しました。多様な背景を持つ参加者が意見を交わし合うことで相互理解が深まり、帰任後の行動変容やグループ内ネットワークの形成にもつながる機会となりました。



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。

具体的な取り組み 社内ウォーキングイベント

健康増進の取り組みの一環として、例年事業所ごとにウォーキングイベントを開催しています。従業員の約半数が参加しており、日々の運動不足解消だけでなく、心身のリフレッシュや歩行習慣づくりにもつながっています。加えて、チーム単位で歩数や達成状況を共有することで、メンバー同士の声かけや交流が自然に生まれ、一体感の醸成にも寄与しております。また、ウォーキングイベント自体が社内の共通の話題となり、部署を越えた会話のきっかけとして、社内コミュニケーションの活性化にも役立っています。



具体的な取り組み 健康経営優良法人（ホワイト500）

当社は、従業員の健康を重要な経営基盤と位置付け、健康増進・疾病予防、メンタルヘルス対策、働きやすい職場づくりなどの施策を継続的に推進しています。これらの取り組みを客観的に点検・高度化する指標として、「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認定取得を目指しており、9年連続で認定されています。今後も、従業員の健康保持・増進を通じて生産性向上や組織の活力向上につなげ、持続的な企業価値の向上を目指します。

