人権尊重

基本的な考え方

住友化学は、人権尊重を事業継続のための基盤の一つと位置づけ、経営として取り組む重要課題としてグループ一体となって継続的に取り組み、その内容と進捗を対外的に公表しています。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（ILO）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。

スピークアップ制度の利用について

https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/governance/compliance/forms/

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。

（注）2024年度より、「サステナビリティデータブック」を「サステナビリティレポート」へ名称変更している

各国の人権尊重に関する諸法令への対応

住友化学グループは、グローバルに事業を展開する事業者として、英国現代奴隷法、オーストラリア現代奴隷法、米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法およびカナダサプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律などの現代奴隷・人身取引の防止をはじめとする人権の尊重に関する各国の諸法令に基づき、当社グループの事業活動とサプライチェーンにおける現代奴隷と人身取引のリスクに対する取り組みについて、ステートメントを公表しています。

各国の人権尊重に関する諸法令への対応

https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/society/human_rights/statement/

マネジメント体制

人権尊重推進委員会

住友化学は、人権の尊重に関する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」を設置しています。同委員会は、バリューチェーン※1全体にわたる人権尊重の施策を立案、推進するため、幅広い関係部署からメンバーを招集しており、委員長を本社部門担当執行役員とし、委員として各事業部門の業務室※2担当執行役員が参加しています。

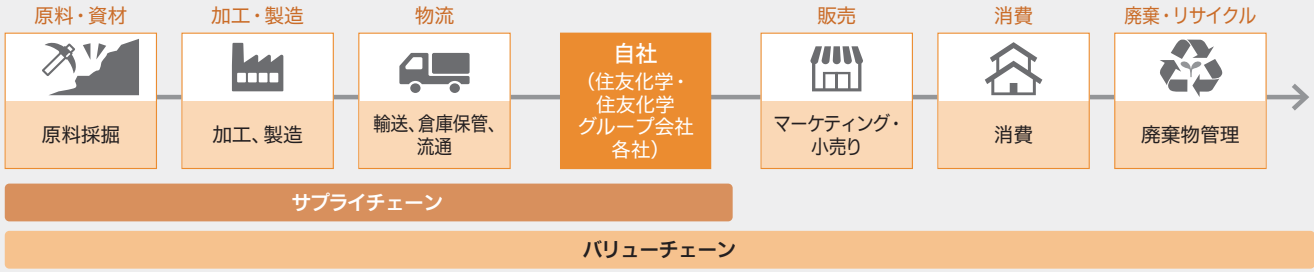
※1 バリューチェーンとは社会的責任に関する国際規格であるISO26000において「製品又はサービスの形式で価値を提供するか又は受け取る、一連の活動又は関係者の全体」と定義されており、図示すると右記のとおり

※2 業務室とは、各事業部門の企画、技術および開発に関する事項を掌理する部署

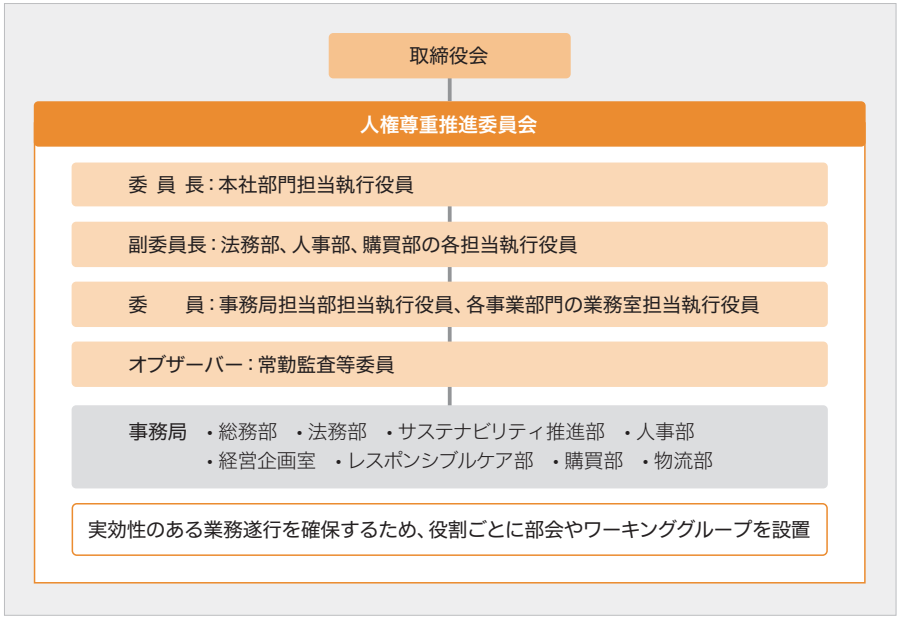
委員会の役割

(1) 当社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）

(2) 社内外への人権に関する啓発の推進



■ 人権尊重推進委員会 体制図



住友化学グループにおける体制

人権尊重に関する基本的な考え方に基づき、国内外の当社グループ会社とも連携しながら、取引先にも働きかけを行い、人権尊重を推進するための具体的な施策を実行していきます。

とりわけ、海外においては、欧州・米州・中国・アジア大洋州の地域統括会社を通じて、各国の法制度に基づいたコンプライアンス体制を確立し、従来取り組んできた人権擁護の対応を含むコンプライアンスの徹底を推進しています。

取り組み事例

人権デュー・ディリジェンス、救済

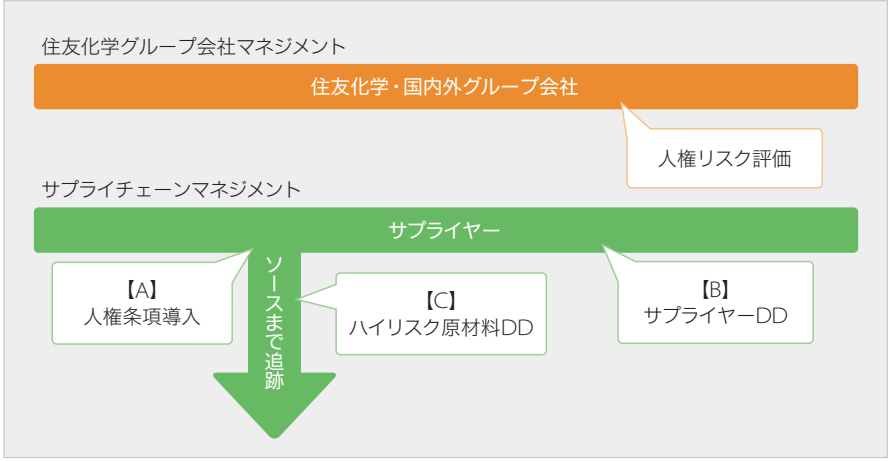
住友化学グループは、事業活動における人権尊重を目的として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。当社や当社のサプライチェーンだけでなく、国内外グループ会社やグループ会社のサプライチェーンも含めた範囲で人権リスクの把握・軽減・予防を行うという考え方のもと、想定される人権リスクに応じて優先順位を設定し、段階的に取り組みを進めています。バリューチェーン全体を確認できるようサステナビリティ推進部、法務部、購買部、物流部が事務局となり、事業部門を含む関係各部と連携しながらこの取り組みを推進しています。

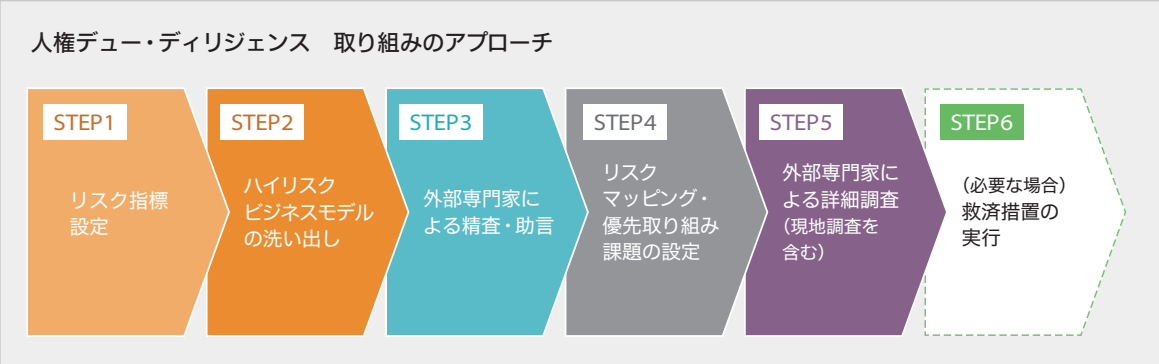
当社グループに対しては、外部専門家による「人権リスク評価」を実施し、当社グループ内の人権リスクの把握・低減・予防を行っています。

さらに、サプライチェーンに対しては、想定される人権リスクに基づいて優先順位をつけ、調査およびエンゲージメントを推進しています。網羅的な取り組みとして、新規契約および既存契約を対象に契約書に人権に関する取り組み実施に関する条項を入れ、人権リスク低減のための取り組みの実効性を担保する一方、実践的なリスク低減の取り組みとして、「住友化学グループ サプライヤー行動規範」の配布とサプライヤー各社の取り組み状況を自主的に確認していただくチェックシートや人権質問票への回答を通じて、サプライヤーにおける人権を含むサステナビリティ全般の取り組み状況や管理体制を調査（サプライヤーデュー・ディリジェンス、以下「サプライヤーDD」と記載）しています。その他、人権への負の影響を生じさせるリスクが高い原材料（ハイリスク原材料）のサプライヤーに対しては、そのソースまで追跡するハイリスク原材料デュー・ディリジェンス（以下「ハイリスク原材料DD」と記載）を実施しています。

これらの活動を通じて、当社グループの事業活動に起因して人権への負の影響が発生している、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、適切な手続きを通じてその是正・救済を行っていきます。

■ 人権デュー・ディリジェンス　取り組み全体像



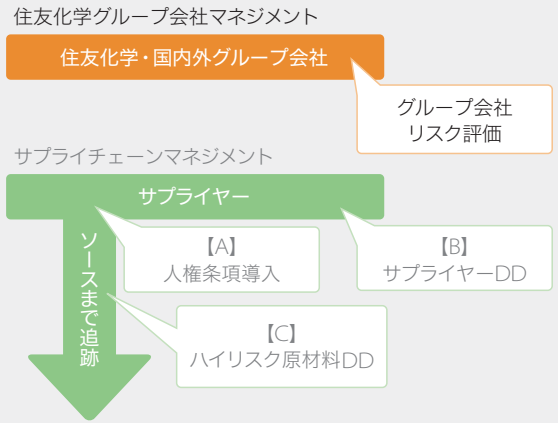


住友化学グループ会社マネジメント

■ 住友化学グループ会社マネジメントの流れ

グループ会社リスク評価

リスクアプローチの考え方に基づき、3カ年で人権デュー・ディリジェンスの一連のステップを実施しています。



2022年度	・外部専門家による人権リスク評価（リスクマッピング）の実施
2023年度	・2022年度に実施した人権リスク評価（リスクマッピング）において相対的にリスクが高いと考えられたグループ会社に対する書面調査・詳細調査の実施
2024年度	・書面調査での人権侵害の懸念のある回答について各社への事実確認を実施 ・外部専門家による詳細調査での指摘事項に対する対策を検討・実施

● リスク評価項目

当該リスク評価においては、大きな評価視点として「社会」「環境」「労働安全衛生」「ガバナンス」の4つのカテゴリを設定し、これらをさらに細分化した項目についてリスクの有無をチェックしました。例えば、「社会」のカテゴリでは、強制労働や児童労働、差別、ハラスメント、結社の自由、先住民·文化遺産を含む多岐にわたる評価項目を設定しました。また、他のカテゴリにおいても、以前から監査などの取り組みの対象としていた項目について人権という切り口で改めてリスク評価を行いました。

社会

S1	強制労働・人身取引
S2	児童労働
S3	労働時間
S4	賃金・雇用契約
S5	差別
S6	ハラスメント・懲罰
S7	結社の自由
S8	土地の問題
S9	地域コミュニティへの負の社会的影響
S10	先住民・文化遺産
S11	プライバシー
S12	対策・管理手順（サプライチェーン）

環境

E1	環境汚染
E2	資源管理
E3	騒音振動悪臭

労働安全衛生

HS1	対策・管理手順
HS2	機械安全
HS3	火災・爆発
HS4	危険性のある作業
HS5	感染・粉塵・石綿作業

ガバナンス

G1	賄賂等の防止
G2	不正会計等の防止
G3	品質に関する不正等の防止
G4	違反事例

リスクスコア算出の考え方

それぞれの項目について、リスクを生起する要因となる活動とリスクを低減する要因となる活動について確認し、リスクを生起する要因となりうる活動があればリスクスコアをプラスし、当該リスクに関してそのリスクを低減する活動を実施していれば、リスクスコアをマイナスし、リスクを数値化しています。リスクスコアの数値が高いほど、人権リスクが高いと想定しています。

リスクスコアがプラスになる場合（例）

- 外国籍労働者、移民労働者を雇用している場合
- 当該グループ会社の操業地域が、国際機関が公表しているインデックス（例：Global Child Forum & UNICEF「Children's Rights and Business Atlas」）で高リスク国として位置づけられている場合
- （賃金の低廉な労働者が比較的多い事業形態であると考えられる）労働集約型とみなされる事業の場合

リスクスコアをマイナスにする活動（例）

- 移民労働者の身分証明書を原本で確認し、写しを保管している
- 児童労働禁止に関する方針を策定している
- 従業員の賃金は食費と住居費など基本的ニーズを満たし、扶養家族を賄うのに十分な額を提供していることを確認している

人権リスク評価（二巡目：2022～2024年度）

社会状況の変化を適切に反映できるよう、以下のような要素を考慮しています。

- 国際機関等が新たに策定・公表した国別指標
- 紛争鉱物などの人権リスクが高いと考えられる原材料の取り扱い有無
- 化学業界や当社グループ拠点国で人権侵害の事例が増加している課題
- 国際労働機関（ILO）中核的労働基準への安全衛生分野の追加

2024年度の取り組み

2022年度は当社および連結経営会社を対象とした人権リスク評価（リスクマッピング）を実施し、2023年度はその結果に基づき選定されたグループ会社30社に対して、書面調査および詳細調査を実施しました。

2024年度はこれらの調査結果のフォローアップを実施しました。具体的には、調達・サプライヤーに関するグループ方針について、サプライヤーへの伝達漏れなど、今回の調査の結果で発見された課題に関して、事実関係や背景を調査し、グループ会社における人権尊重の取り組み状況を確認しました。

その結果、今回書面調査・詳細調査を実施したグループ会社においては、各国法・規則に則った取り組みがなされており、国際労働機関（ILO）中核的労働基準などの国際規範が求める事項に抵触するような大きなリスクは発見されませんでした。一方で、人権尊重に向けたさらなる強化策として、サプライヤーに改めてグループ方針を周知するなどの対策を講じたほか、前年度調査で得られた知見を今回調査対象外のグループ会社にも共有し、一層のリスク低減につながるようグループ内での展開を進めました。

2025年度の取り組み計画

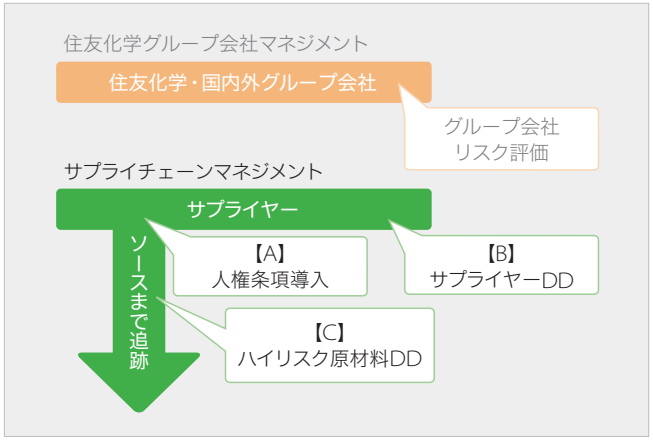
社会状況の変化に応じて定期的なリスク評価の実施が重要であることから、当社および連結経営会社を対象とした人権リスク評価（三巡目）を実施します。また、これまでも人権尊重の根幹となる人権方針の周知徹底を図ってきましたが、当社グループ従業員一人ひとりが、人権尊重への理解をより一層深められるよう、今後もグループ会社従業員向けの研修を実施するなど、引き続き啓発活動を行っていきます。

人権リスク評価（一巡目：2019～2021年度）

https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/files/docs/humanrights_riskassessment_1.pdf

サプライチェーンマネジメント

■ サプライチェーンマネジメントの流れ



A. 契約への人権条項の導入

原材料、資材、物流、製造委託先などの取引先に対して当社の人権尊重の取り組みについてご理解・ご協力を求める契約条項を策定し、取引先との契約に含める取り組みを行っています。

引き続き、人権条項を含んだ契約の締結を進めるとともに、サプライチェーン上で人権に対する負の影響が発生した場合、またはそのおそれが認められた場合には、人権条項に定める手続きに沿った対応を進めていきます。

人権条項の主な内容（要求事項）

- 人権に関する国際規範および住友化学グループ サプライヤー行動規範の遵守
- さらに上流のサプライヤーに対しても同様の対応を求める努力
- 方針の策定及び人権デュー・ディリジェンスの実施

B. サプライヤーDD

住友化学グループは、取引先との相互発展的で健全な関係を構築することに努めています。公正・公平かつ透明性を確保した取引を自ら行うことはもちろんのこと、人権尊重とコンプライアンス重視の精神で、サプライチェーン全体を通してサステナブル調達の取り組みを推進しています。取引先にもサステナビリティへの取り組みを進めていただけるよう、「住友化学グループ サプライヤー行動規範」のなかで、人権の尊重、人権侵害への加担の防止、差別・ハラスメントの禁止、労働に関する基本的な権利の尊重、強制労働・児童労働の禁止および最低賃金の遵守や生活賃金への配慮などをお願いしています。また、サプライチェーン上の原材料調達における「法令遵守・倫理」「社会」「労働安全衛生」「環境」に関するリスクの状況を正しく認識するため、主要取引先に対し「住友化学グループ サプライヤー行動規範」を送付し、各社に記入していただいた「住友化学グループ サステナブル調達チェックシート」を回収して、取り組み状況の確認を進めています。

さらに、当社主要取引先を対象に、人権に特化した質問票（人権質問票）による詳細調査も実施しています。人権質問票は、会社全体のマネジメントシステムと、人権に特化した質問（人権リスクの有無とリスク低減措置の実施状況）を確認する2部構成になっています。回答いただいた全ての取引先に対して結果のフィードバックを行うとともに、より取り組みを進めていただきたい取引先に対しては、個別にエンゲージメント（サステナビリティへの取り組みに関する情報交換や、住友化学グループにおけるベストプラクティスの共有、必要に応じた取引先へのサポートなど）も実施しています。

調達：サプライチェーンにおけるサステナブル調達推進

人権質問票（一部抜粋）

大項目	具体的な質問例
①会社全体のマネジメントシステムに関する質問	従業員数、労働組合の有無、方針類の策定状況（例：人権方針、法令遵守、環境保全、労働安全衛生）、サプライチェーン管理状況（例：取引先やサプライチェーンに対するリスクアセスメントの実施状況）、通報窓口の設置状況
②人権に特化した質問※	外国籍労働者・移民労働者に対する強制労働のリスク確認として以下の質問に対する回答を求めています。 ・外国籍労働者・移民労働者の雇用状況 ・外国籍労働者・移民労働者の雇用にあたり人材あっせん事業者を通じた雇用を行っているか ・人材あっせん事業者を起用している場合、当該人材あっせん事業者において求職者の人権を侵害するような事業活動がないことをデュー・ディリジェンスを通じて確認しているか ・人材あっせん事業者が求職者から手数料を徴収しているか確認する社内手順を定めているか ・被雇用予定者が母国を離れる前に、母国語もしくは被雇用者が理解できる言語で主要な労働条件（業務内容、賃金、労働時間等）について明らかにした書面を提供しているか ・被雇用予定者が母国を離れる前に、母国語もしくは被雇用者が理解できる言語で就労国および就労先に関する必要な情報（就労先の就業規則、労働安全衛生、業績考課、寮の利用、問題がある際の問い合わせ先等）の説明を実施しているか

※ 児童労働や強制労働、差別（責任ある採用）、先住民の権利等、多岐にわたる人権課題について確認

● **2024年度の取り組み**

以前より取り組んできた原材料サプライヤーにとどまらず、資材、物流の主要サプライヤーにも「住友化学グループ サステナブル調達チェックシート」や、人権に特化した質問票（「人権質問票」）を送付・回収し、取り組み状況の確認を行うとともに、必要に応じてエンゲージメントを実施しました。

● **2025年度の取り組み計画**

引き続き、「住友化学グループ サステナブル調達チェックシート」や「人権質問票」を主要サプライヤーに送付・回収するとともに、回答結果の分析に基づき、必要に応じた改善策を講じていくことで、サプライチェーンにおけるサステナブル調達を幅広く推進していきます。

C. ハイリスク原材料DD

住友化学グループでは、2020年3月に「住友化学グループ 責任ある鉱物・原材料の調達方針」を制定しています。この方針では、サプライチェーン上で人権への負の影響を生じさせるリスクが高い原材料等（タンタル、錫 、金 、タングステン、コバルト、マイカ、グラファイト、パルプ等を含むがこれらに限られない）をハイリスク原材料として定義するとともに、そのハイリスク原材料の性質に応じて、「OECD紛争鉱物および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」（OECDガイダンス）の趣旨に則った取り組みを推進することとしています。

● **2024年度の取り組み**

「住友化学グループ 責任ある鉱物・原材料の調達方針」に則り、当社および当社国内グループ会社でのハイリスク原材料の使用状況について調査を実施しました。

● **2025年度の取り組み計画**

今後も「住友化学グループ 責任ある鉱物・原材料の調達方針」に則り、人権リスク低減に向けた是正策を検討し、必要な取り組みを進めていきます。また、引き続き、ハイリスク原材料を取り扱う取引先に対し、RMI※に準拠した報告を要請し、順次リスクアセスメントを進めていきます。

※ Responsible Minerals Initiative

調達：ハイリスク原材料に関する取り組み

住友化学グループ　責任ある鉱物・原材料の調達方針

https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/files/docs/MineralandRawMaterialsPolicy.pdf

苦情処理メカニズム

住友化学グループでは、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、当社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など、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。

また、住友化学では、特にハラスメントについては、専用の相談窓口である「ハラスメント相談窓口」および相談担当者を設置しており、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、SOGIハラスメント※などの各種ハラスメントに対する従業員からの相談を受け付ける体制を整えています。

上記いずれの窓口についても、匿名による相談や通報を受け付けており、相談・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、相談・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コンプライアンスマニュアルで明示し、従業員に周知しています。

なお、全窓口において、2024年度は、当社グループの事業継続に関わる重大な人権への負の影響や差別に関して確認された事例はありませんでした。

当社グループは、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。

※ Sexual Orientation（性的指向）およびGender Identity（性自認）に関するハラスメント

コンプライアンス：内部通報制度（スピークアップ制度）

教育啓発

住友化学は、人権尊重に関する基本的な考え方を当社コンプライアンスマニュアル（住友化学企業行動要領）に明記し、社内のイントラネットでも周知しています。また、労働協約においても、性的言動やハラスメントなどにより他の従業員の就業環境を害した社員については、服務規律違反として懲戒処分の対象とすることを明記しています。

この考え方のもとに、「人格の尊重」として、相手の人格を尊重せずに、個人的感情や価値観に基づいて、相手の人格を卑しめる行為や、嫌がらせやいじめに類するような言動を行うことは一切排除しています。

また、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント（同性に対するものや性的指向および性自認など「LGBTQ」に対するものを含む）などのあらゆるハラスメントを禁止しています。

さらに、「不当な差別の禁止」として、雇用形態・年齢・性別・出身・祖先・国籍・人種・障がい・宗教・信条・結婚の有無などを理由にした個人の尊厳を傷つけるような差別的行為を一切行わないこととし、性別そのもの、あるいは性的指向や性自認などの違いに着目した差別の禁止、障がい者に対する差別の禁止についても明確にしています。

従業員の人権意識向上

人権問題については、マネジメント層を含む従業員一人ひとりが正しい理解と認識を持てるよう、全従業員が受講する入社時研修だけでなく、昇進時研修（一般社員のグレード昇進時や管理社員昇進時）、採用面接実施時の面接官への研修などの各社内研修においても、人権に関する教育を組み入れています。

また、各事業場やグループ各社においても研修を中心とした定期的な取り組みを積極的に行っており、2024年度は「住友化学グループ 人権の尊重に関する基本方針」に基づき、性や社会的少数者に対する差別、ハラスメントや人権侵害の防止に関する研修や、採用活動における人権保護に関する研修のほか、国内外のグループ会社に対して「ビジネスと人権～事業を通じた人権尊重に向けて～」と題したeラーニング研修を実施し、グループ会社の役職員を含め、延べ28,725人が受講しました。

人権イニシアティブへの参画

経済人コー円卓会議日本委員会主催
ステークホルダー・エンゲージメントプログラム

住友化学は、人権問題が発生する状況、事業活動と人権との関連性、重要な人権課題および人権に配慮した事業活動の重要性などについて理解を深めることを目的に、2019年度より特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参画しています。

このプログラムは、企業、NGO／NPO、学識有識者などが「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている人権デュー・ディリジェンスに向けた議論を行うものです。2024年度は、ニッポンCSRコンソーシアムが2023年度に策定した「業界毎に重要な人権課題」を題材として、国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)が作成した人権ガイダンスツールを参考に、各業界に分かれて議論を行いました(当社は、化学・建築材料業に参加)。

2024年度 ステークホルダーエンゲージメントプログラム
(人権デューディリジェンスワークショップ)

https://crt-japan.jp/files2024/2024 Human Rights Due Diligence Workshop_jp.pdf

ステークホルダー・エンゲージメントプログラム

https://crt-japan.jp/portfolio/she-program/

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催
ヒューマンライツデューディリジェンス分科会

住友化学は、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスを推進すべく、2019年度よりグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催のヒューマンライツデューディリジェンス分科会に参画しています。

2024年度は、有識者による講演会のほか、人権デュー・ディリジェンスに関するワークショップなどが実施されました。今後も、各種イニシアティブへの参画を通じて人権についての理解を深め、当社グループにおける人権尊重推進の活動に活かしていきます。

その他

パートナーシップ構築宣言への署名

住友化学は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。この取り組みは、大企業と中小企業の協働を促進するとともに、サプライチェーン全体の生産性向上などの取り組みを推進し、大企業と中小企業の共存共栄の関係の構築を目指すものです。その宣言の中で、当社は、個別項目の一つとして、公正・公平かつ透明性を確保した取引を自ら行うことはもちろんのこと、人権とコンプライアンスを重視して、取引先にもサステナビリティへの取り組みを励行していただけるようにサプライチェーン全体を通してサステナブル調達の取り組みを推進していることを明示しています。

「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

https://www.biz-partnership.jp/

投資における人権への配慮

投資案件の法務デュー・ディリジェンス、インタビュー等の中で、買収前に、投資先の人権課題、対応状況、体制などについても確認をしています。

子どもの権利に対する取り組み

住友化学グループは、国内外における児童労働の撤廃だけでなく、子どもの権利を尊重し教育支援に力を入れています。

コミュニティへの貢献