人材マネジメント

基本的な考え方

住友化学は、「人こそ最重要の経営資源」という考えのもと、「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います。ビジネス環境がより複雑かつ高度なものとなる中、多様な知識・技能を持つ人材を確保し、その能力を最大限に発揮しうるよう育成することが、極めて重要となっています。

こうした背景から、中期経営計画（2025～2027年度）では、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ていくことを基本方針の一つとして掲げています。

この方針のもと、人材獲得力をさらに強化するとともに、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。

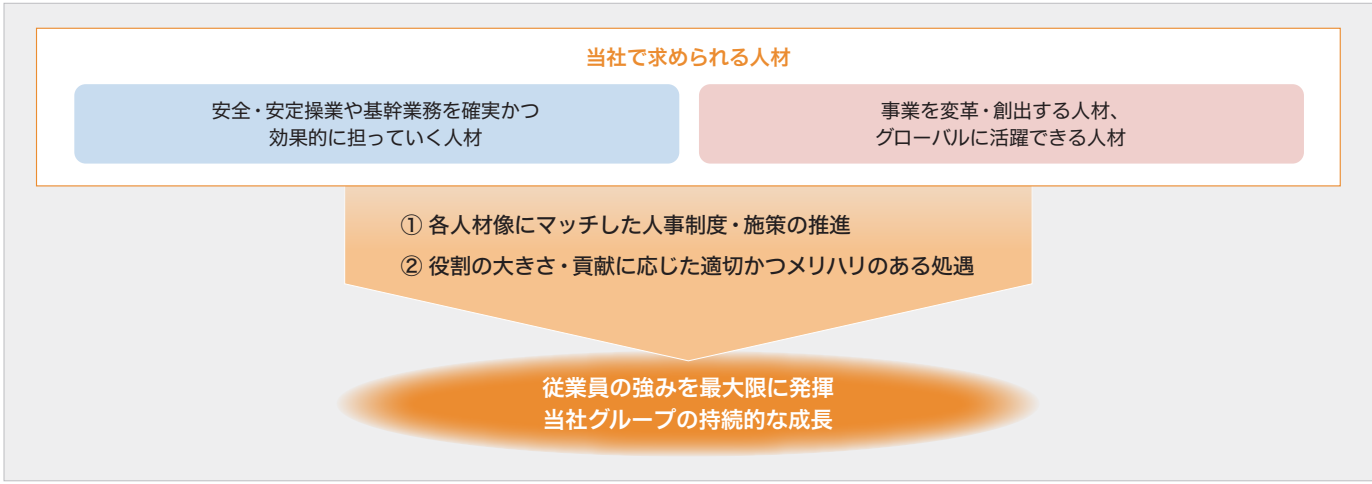
人事制度諸施策

住友化学では、各人の役割や責任の大きさおよび達成した成果と、その過程で発揮した能力や行動をあわせて評価する人事制度としています。こうした基本骨格をベースとしつつ、当社グループの持続的成長の実現に向けて2026年度から一般社員の人事制度を改訂することとしました。本制度では、求められる人材像を2つに区分し、各人材像にマッチした制度内容とすることで、人材確保・配置や育成などの人事諸施策をより効果的に推進していくことを目指しています。また、社員が自身の特色や強みを最大限発揮できる環境を整えるとともに、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を可能とすることで、社員のエンゲージメントの強化や成長意欲の醸成を図っています。

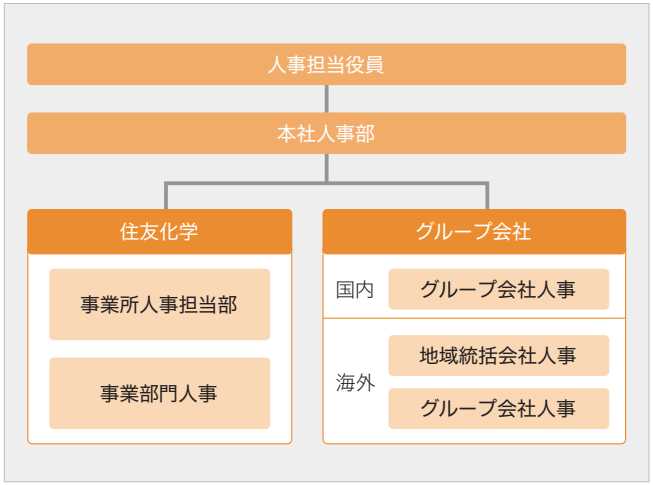
マネジメント体制

人事担当役員のもと、本社人事部と事業所人事担当部、事業部門人事、地域統括会社人事、さらには国内外グループ会社人事などと密に連携を取りながら、各種施策を推進・展開しています。また、育成ローテーションについては、上記の人事部門に加え、研究・生産・工務など他のコーポレート機能を持つ部門とも情報共有を行いながら、各人ごとの具体的な育成計画に基づいてローテーションを実施しています。

■ 人事制度の狙い



■ 人材マネジメント体制



報酬と福利厚生

住友化学は、報酬と福利厚生についても関係法令を遵守し、従業員の生活の安定に資する運用に努めています。報酬は、市場水準等も勘案しながら制定した社内制度のもと、職務・役割、評価、経験等に基づいて決定しています。報酬プロセスについては、社内規程やイントラネット等を通じて全従業員に周知しています。また、時間外労働や深夜・早朝等の勤務に対しては、法令および社内規程に基づき、割増賃金等の手当や代休等の補償を設けています。加えて、従業員とその家族の暮らしと健康を幅広く支えるため、充実した各種福利厚生制度を設けています。

従業員とのコミュニケーション

労使間コミュニケーション

住友化学と住友化学労働組合（以下、労働組合）は、相互理解と信頼に基づく労使関係のもと、互いに力を合わせて諸課題の解決に取り組んでいます。

労働協約では、組合員の人事、勤務、給与、災害補償、福利厚生施設、安全衛生、労使協議会、団体交渉などについて締結するとともに、差別やハラスメントの防止を含む職場環境の整備についても、労使間で議論しながら、必要な対応を進めています。この労働協約に基づき、会社の経営状況等を説明する場として「中央労使協議会」を年2回、また、各事業所において「事業場労使協議会」を年2回開催しています。また、組合員の安全と健康の確保・向上のため各事業所において「安全衛生委員会」を設置しています。

なお、当社と同労働組合は、ユニオンショップ協定を締結しており、当社における一般社員の同労働組合加入率は100%となっています。また、当社全従業員に占める組合員の割合は70.3%です。

社員意識調査

住友化学は、働く環境の整備・充実、より働きがいを持てる職場づくりのため、現状の把握や課題の抽出などを目的に、社員意識調査として「仕事や働く環境」「キャリア観、ダイバーシティ＆インクルージョン、ワーク・ライフ・バランス」についての調査を実施しています。この調査結果も参考にして、当社で働く意欲をより高めていくような施策を推進していきます。

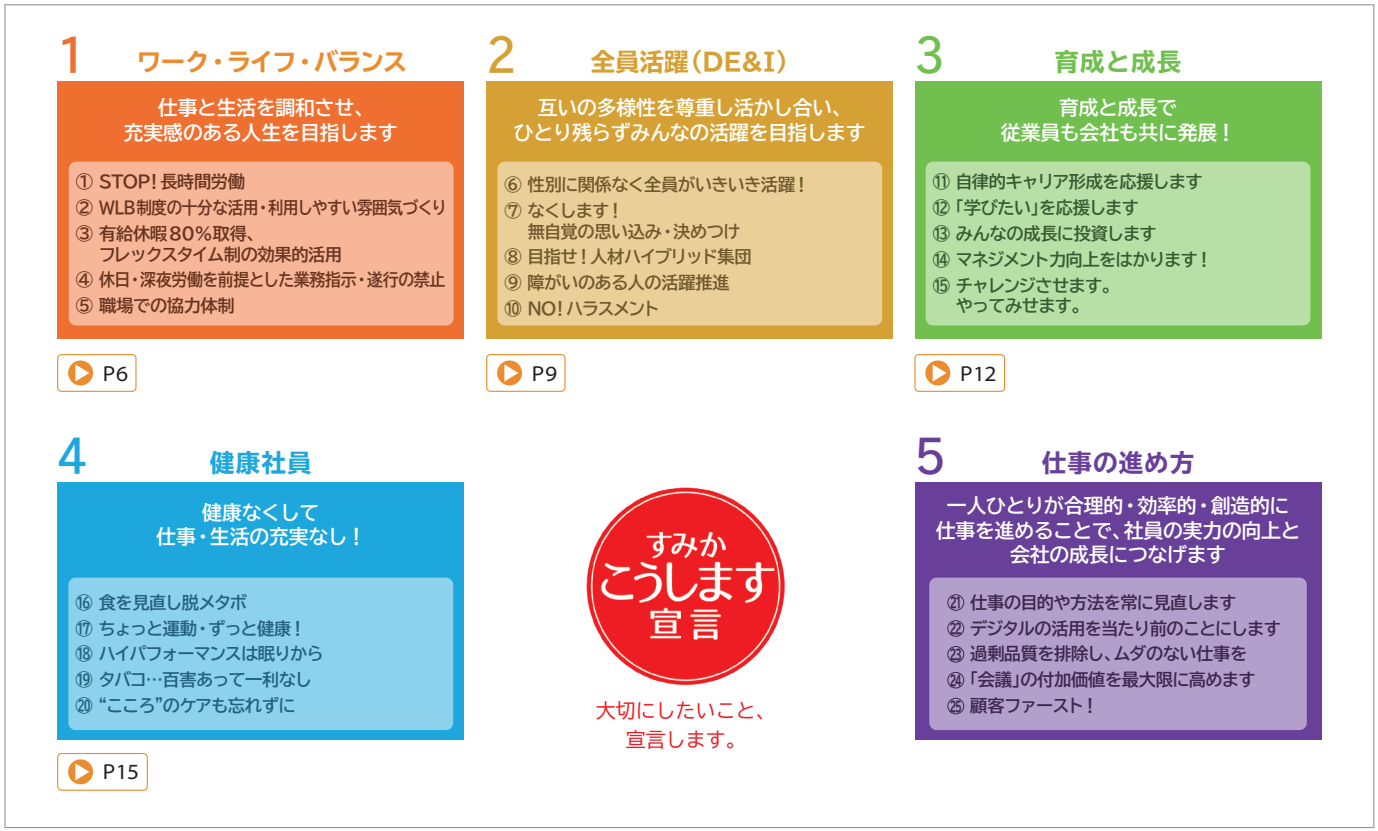
2025年 社員意識調査

- 調査委託先独自の指標にて実施
- 回答人数：6,167人、回答率96％
- 肯定回答割合：5段階評価で5または4を回答した割合

項目	肯定回答割合
当社で働くことに満足している	71%
今後も当社で働き続けたい	70%
仕事と生活のバランスが取れていると思う	62%
出産・育児・介護と仕事を両立する上で、働きやすい制度や環境が整理されている	74%
職場では男女ともに育児や介護による休暇・休業や短時間勤務制度を積極的に利用しやすいと思う	71%

すみか「こうします」宣言

住友化学従業員が住友化学で働くことに意義と誇りを感じ、心身共に健康で充実した人生を送ることができるよう、大切にしたい価値や考え方を「すみか『こうします』宣言」として宣言しています。5つの宣言にアクションアイテムを5つずつ設定し、各施策を推進しています。また、「すみか『こうします』宣言」推進労使委員会を設置し、取り組みの進捗状況や方向性について労使で情報共有・意見交換を行っています。



アクションアイテム

〈第1弾：ワーク・ライフ・バランス〉

ワーク・ライフ・バランスを通じて従業員のやりがい働きがいのさらなる向上、働きやすい職場環境の整備を進めています。

① STOP! 長時間労働
長時間労働（時間外勤務+休日勤務が平均45時間超／月）は、原則なくすことを目指す

② WLB制度の十分な活用・利用しやすい雰囲気づくり
育児・介護、病気療養などとの両立のための制度を十分に活用できる職場環境を整備

③ 有給休暇80%取得、フレックスタイム制の効果的活用
有給休暇「80%取得」の維持
昼勤勤務ではフレックスタイム制（コアなし）を効果的に活用

④ 休日・深夜労働を前提とした業務指示・遂行の禁止
休日に応答を求めるメールなど、休日出勤や深夜残業を前提とした業務指示・業務遂行は原則しない

⑤ 職場での協力体制
上司は部課員の負荷が偏らないようマネジメントする
職場メンバーは、密なコミュニケーションのもと協力・サポートを惜しまず業務遂行

〈第2弾：全員活躍（DE&I）〉

互いの多様性を尊重し活かし合い、一人残らず全ての従業員の活躍を目指しています。

⑥ 性別に関係なく全員がいきいき活躍！
性別、年齢に関係なく誰もが能力向上を図り、いきいきと活躍できる職場にする

⑦ なくします！無自覚の思い込み・決めつけ
「男性／女性だから」のような無自覚の思い込み（アンコンシャス・バイアス※）や、固定的な役割分担意識をなくす
【関連KPI】
男性社員の育児休業ならびに育児関連諸休暇の取得率を95%以上、かつ取得日数を平均50日以上とする

⑧ 目指せ！人材ハイブリッド集団
多様な人材が持つ異なる能力や発想を柔軟に受け入れ活かし、職場の活性化と組織の成長につなげる

⑨ 障がいのある人の活躍推進
障がいのある人が活躍できる環境を、当社・住化パートナーズ一体となって提供

⑩ NO！ハラスメント
あらゆるハラスメントは決して許さず、なくす

※ アンコンシャス・バイアス：無意識・無自覚な思い込み、偏見のこと

〈第3弾：育成と成長〉

育成・成長を通じて、従業員も会社も共に発展できるよう進めています。

⑪ 自律的キャリア形成を応援します
自律的キャリア形成を支援するための具体施策の検討・実施
育成と成長に資する上司・部下間のコミュニケーションを促進

⑫「学びたい」を応援します
自発的な学びを応援するため、「手挙げ式研修」のコンテンツを拡充させる
【関連KPI】
社員の能力、知識、スキル開発実施率100%

⑬ みんなの成長に投資します
人的資本である大切な従業員の成長のために、教育への投資30万円/年・人※を継続

⑭ マネジメント力向上をはかります！
管理社員も日々学び、マネジメント力の向上をはかる
また一般社員の成長に関するサポートを積極的に行う
【関連KPI】
自身の成長に関する上司・周囲のサポート状況
一般社員の肯定的受け止め80%以上

⑮ チャレンジさせます。やってみせます。
成長を期待して部下にワンランク上の仕事にチャレンジさせる
部下は心意気を持って新たな仕事もやってみせる

※ 直接費用、OFF-JT機会費用、OJT機会費用

〈第４弾：従業員の健康〉

「健康なくして仕事・生活の充実なし！」というスローガンを掲げ、「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プランに取り組んでいます。

⑯ 食を見直し脱メタボ
生活習慣病の予防に向けて全員適正BMI（18.5-24.9）の範囲内に
目標：特定保健指導100％受診

⑰ ちょっと運動・ずっと健康！
運動習慣の定着を目指して毎日コツコツ運動
目標：歩行習慣定着者の割合80%以上
（一日10,000歩程度の歩行習慣）

⑱ ハイパフォーマンスは眠りから
明日への活力のために、眠りの質を高める
目標：睡眠で十分に休養が取れている者の割合80%以上

⑲ タバコ…百害あって一利なし
自分自身と周りの人のために禁煙
- 勤務時間中と当社敷地内は原則「禁煙」（出張中も含む）
- 「禁煙サポートプログラム」への参加

⑳ “こころ”のケアも忘れずに
職場コミュニケーションの充実と、自分に合ったストレス解消を

〈第５弾：生産性向上への取り組み〉

デジタルツールの活用や常に仕事の進め方を見直すことにより、生産性を向上させ、合理的・効率的・創造的に仕事を進めることを推進しています。

㉑ 仕事の目的や方法を常に見直します
今後真に求められる仕事・時代に合ったやり方を常に考える
目標①：現在の仕事の10%を削減
目標②：社員意識調査の以下設問について、肯定層を80%以上とする
- 職場では、職位・年齢・性別などを気にせず、仕事上言いたいことを何でも言える
- 職場では、仕事の上の問題点やアイデアを出す機会が多い

㉒ デジタルの活用を当たり前のことにします
トップから従業員まで全員がこれまで以上に生産性向上と価値の創出のため、一つの手段としてデジタル技術（AIやIT・ロボティクスなど）を積極的に活用する
目標①：これまで受講したことがない他のDX関連の教育や講習会に年１回以上参加
目標②：生成AIチャット件数10倍
【関連KPI】AIアクティブユーザー率100%

㉓ 過剰品質を排除し、ムダのない仕事を
余計な忖度はせずに相手の意向・真意を確認し、方向違いや過剰品質を排除する
目標①：上司は「なにを／なぜ／いつまでに」を明確に指示。部下は確認
目標②：３割できたら一旦報告
目標③：業務遂行スキルの向上

㉔「会議」の付加価値を最大限に高めます
会議は議論と意思決定の場とする
目標①：ファシリテーションスキルの向上
目標②：AIの活用等による会議調整や議事録作成の効率化

㉕ 顧客ファースト！
顧客（取引先、社内関係部署含む）とのコミュニケーションの向上を目指す

ワーク・ライフ・バランス推進

基本的な考え方

ワーク・ライフ・バランスを推進し、従業員のやりがい、働きがいのさらなる向上を目指します。また、フレックスタイム制の導入や在宅勤務の活用、事業所内保育所の設置などにより、働きやすい職場環境の整備を推進しています。

マネジメント体制

住友化学では、2010年からワーク・ライフ・バランスおよびDE&I（ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン）の推進について、労使委員会を設置し、その推進のための情報共有、意見交換とともに、労使それぞれの取り組みに関する進捗状況の共有を行ってきました。

2020年からは、「すみか『こうします』宣言」推進労使委員会に本機能を引き継ぎ、より発展的に取り組んでいます。

目標・実績／取り組み事例

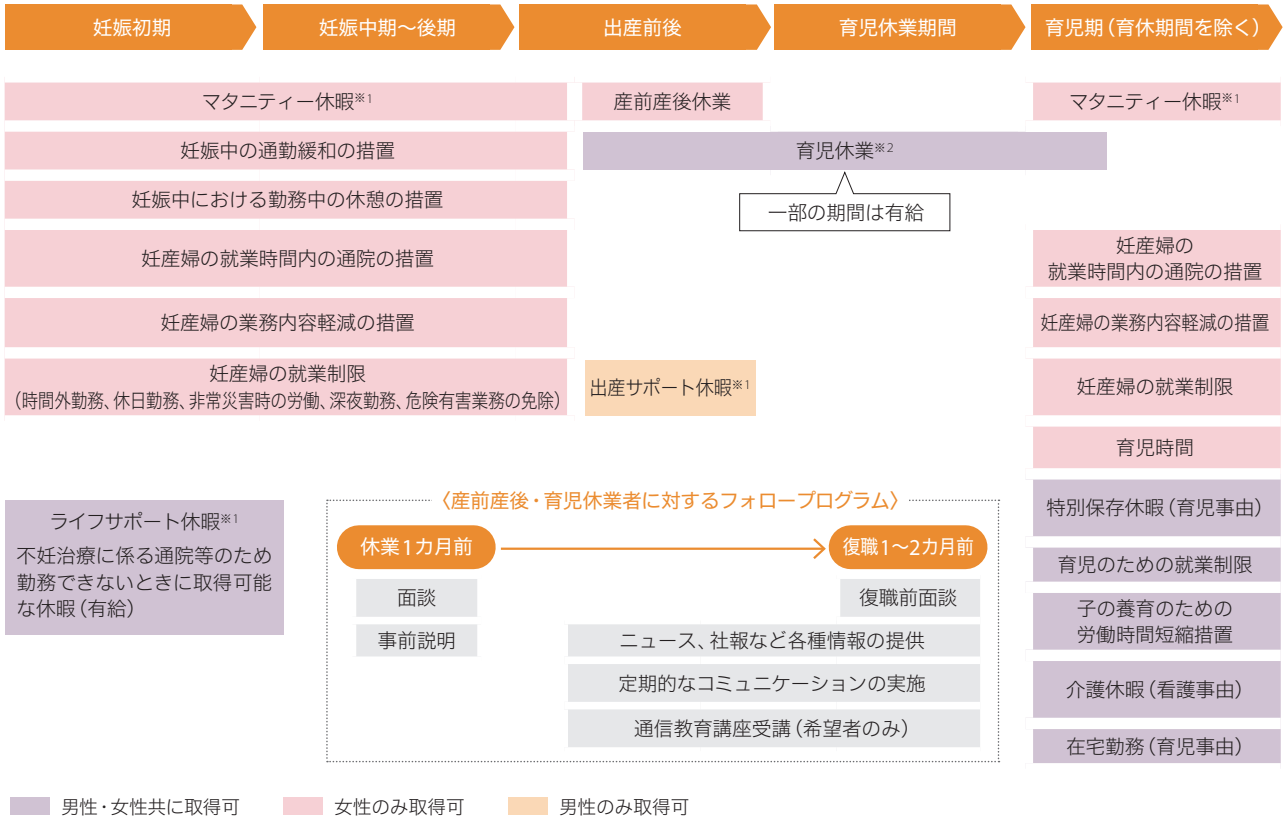
ワーク・ライフ・バランス促進のため、①長時間労働の是正、②年次有給休暇の取得促進、③柔軟な働き方の促進について目標を設定し、その目標を達成するための各種取り組みを実施しています。

■ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み

	目標	取り組み内容
① 長時間労働の是正	長時間労働（時間外勤務＋休日勤務が平均45時間超／月）は原則なくすことを目指す	**ア. デジタルツールの活用による生産性向上の実現** デジタル基盤・ツールの活用による生産性向上や、RPAの積極活用による業務自動化・効率化、デジタルツールの効果的な活用のための研修の実施 など **イ. ワーク・ライフ・バランスの推進による生産性向上の実現** 労使代表者による労使委員会の定期開催、各職場での生産性向上のための各種取り組みの実施、ワーク・ライフ・バランス推進のための講演会の開催 など **ウ.「すみか『こうします』宣言」の取り組み推進** 当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、ワーク・ライフ・バランスに関する内容を宣言。また、とりわけ長時間労働の削減については、アクションアイテムとして位置づけて推進 **エ. 適切な労働時間管理および健康管理** • 2017年4月から時間外勤務の上限時間を短縮（上限：月間80時間、年間720時間） • 労働安全衛生法が定める長時間労働者への産業医面談について、以前より、法を上回る独自の基準で運用 • 就業報告において、自身のPCログオン・ログオフ時刻をPC画面に表示させることにより、適正な就業管理体制を整備
② 年次有給休暇の取得促進	有給休暇の取得率年間平均80%を実現する	**ア. 複数年度分の年間休日表の設定** 毎年、複数年度分の年間休日表を設定することで、先々の計画を立てやすくし、有給休暇の取得促進につなげる **イ. 有給休暇の取得推奨** • ゴールデンウィーク等の期間における積極的な有給休暇取得 • 9～11月頃の土日・祝日の前後等における有給休暇取得による4連休の創出 • 上司が積極的に有給休暇を取得するよう推奨 **ウ. 有給休暇の計画的付与の継続実施** 毎年5日間の有給休暇の計画的付与を行う **エ.「すみか『こうします』宣言」の取り組み推進** 当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、ワーク・ライフ・バランスに関する内容を宣言。また、とりわけ有給休暇の取得率80%達成については、アクションアイテムとして位置づけて推進
③ 柔軟な働き方の促進	子が出生した男性社員について、育児休業もしくは育児関連諸休暇の取得状況※を、取得率95%以上かつ取得日数平均50日以上とする	**ア. 制度内容の周知・PR** 育児・介護等のライフイベント等、個別の事情・状況に柔軟に対応できる当社の諸制度に関し、継続的に周知・PRを実施。また、子が出生した男性社員に対し、育児休業取得を推奨 **イ. 柔軟な働き方を実現するための環境整備** 上記の「①長時間労働の是正」の行動計画に記載した項目を推進することで職場・各人の生産性をさらに向上させ、柔軟な働き方を実現しやすい職場環境を整備 **ウ.「すみか『こうします』宣言」の取り組み推進** 当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、ワーク・ライフ・バランスやDE&Iに関する内容を宣言。ワーク・ライフ・バランス制度の十分な活用および利用しやすい雰囲気づくりやフレックスタイム制の効果的活用、職場での協力体制づくり、アンコンシャス・バイアス（男女の固定的役割意識も含む）の排除等について、アクションアイテムとして位置づけて推進

※ 算定期間は子が1歳に到達するまで

■ ワーク・ライフ・バランスのための諸制度・諸施策、妊娠・出産・育児の際に利用できる制度・措置



※1 当社独自の休暇

※2 法定の出生時育児休業および育児休業を包含する当社独自の制度

■ ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度の実績（住友化学）

（人）

制度・施策名			2023年度	2024年度	2025年度
育児・介護支援	育児休業	合計	498	491	435
		男性	423	401	347
		女性	75	90	88
	介護休業		4	2	0
	介護休暇		252	168	502
	出産サポート休暇		186	179	151
	マタニティー休暇		36	44	22
	特別保存休暇※1		189	212	208
	短時間勤務制度		188	193	173
	在宅勤務制度※2		241	259	245
	キャリアリカバー制度※3		8	8	8
	事業所内保育所※4		105(73)	102(70)	102(70)
	共済会育児支援金※5		96	94	106
その他	配偶者の海外転勤に同行する社員の特別休職※6		4	6	8
	社員意識調査※7		—	—	実施

（注）実績は嘱託、パートタイマー、派遣社員を除く

※1 育児・介護事由のみ

※2 各年度内認定者数（育児・介護・妊産婦・その他通勤困難事由）

※3 各年度末現在登録者数

※4 各年度4月1日現在利用者数 住友化学以外の利用者数を含む
（）内は住友化学利用者数

※5 各年度末現在該当者延べ人数

※6 各年度末現在適用者数

※7 3年に1回実施

ワーク・ライフ・バランス推進に関する取り組み

出産・育児と仕事の両立支援

住友化学では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現のために、取得対象期間が法定を大きく上回る育児休業制度（最大3年11カ月）や、男性社員が配偶者の出産をサポートする際に利用できる出産サポート休暇制度など、充実した制度を運用しています。

また、従業員の子育てと仕事の両立を後押しするため、出産・育児に伴う各種支援金やホームヘルパー利用料補助金などが、健康保険組合や共済会から支給されます。

事業所内保育所

住友化学では、会社の補助により、自治体の保育料よりも低い保育料を設定して利用を促進しています。また、子どもを同伴しやすくするため、事業所によっては特別に自家用車通勤を認めるなど、通勤手段にも配慮しています。

イクボス企業同盟への加盟

住友化学ではイクボス※を育て、男性従業員の積極的な育児参加をサポートします。従業員が仕事と私生活を両立しやすい職場環境整備に積極的に取り組んでいます。

※「イクボス」とは、部下のキャリアと人生を応援しながら業績を上げ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（管理職や経営者、女性も含む）

くるみんマーク

2026年1月、住友化学は「子育てサポート企業」として認定を受け、5回目となる次世代認定マーク（くるみん）を取得しました。この認定は、次世代育成支援対策推進法に基づいて策定した行動計画を遂行し、かつ認定基準を全て満たした事業主が、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。

今回の認定は、第1期（2005年4月～2007年5月）、第2期（2007年6月～2012年5月）、第3期（2012年6月～2015年3月）、第4期（2015年4月～2020年3月）に続く、第5期（2020年4月～2023年3月）の取り組みに対するもので、当社におけるワーク・ライフ・バランス推進に資する諸取り組み（男性の育児休業取得状況の進展や諸休暇の取得促進など）が評価されました。

次世代認定マーク
「くるみん」

多様な人材の活用

基本的な考え方

当社グループは、「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、その方針のもと、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い、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きます。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進に関するグループ基本原則

多様な発想と価値観は、住友化学グループの競争力の源泉の一つです。新たな価値の創造に挑戦し続けるために、従業員一人ひとりの個性や属性の違いを尊重し、相互に緊密なコミュニケーションのもと多様性を受け入れ活かすことができる組織風土を醸成します。こうした考え方のもと、私たち住友化学グループは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(Diversity, Equity and Inclusion)を推進します。

また、職場における差別やハラスメントなどを防止し、さまざまなバックグラウンドを持つ人々がいきいきと活躍できるよう各種取り組みを推進しています。

人権尊重

重要課題に対する主要取り組み指標「KPI」:人材の確保と育成・活用

マネジメント体制

DE&I推進のマネジメント体制に関しては、ワーク・ライフ・バランス推進のマネジメント体制をご参照ください。

ワーク・ライフ・バランス推進:マネジメント体制

目標・実績/取り組み事例

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進めています。また当社グループでは、各社がKPIを設定するために実施すべき最重要プロセスを、以下のとおり定めています。

◆最重要プロセス

① 経営層を含めた多様な人材の確保、育成・登用
② 多様な人材の活躍を促進するための施策の実施
③ 経営層、管理社員、一般従業員の各層における多様性に対する意識向上、ならびに多様性を受け入れ活躍を促進する組織風土の醸成に資する施策の実施

● 住友化学(単体)KPI

住友化学の人事基本方針である「中長期的視点から育成と成長を重視する」という考え方に基づき、採用、育成、昇進、環境整備等、一連の女性活躍推進施策の進捗を反映しうるものとして「管理社員への登用率」に焦点をあてたKPIを設定しています。当該目標への取り組みを通じて、さらなる女性活躍推進を図っていきます。

1. 管理社員(課長職相当)登用者における女性比率(2023~2027年度)

目標:2023~2027年度の5年平均で15%以上
実績:16.3%(2025年度)※

※ 2023~2025年度の管理社員登用者累計における女性比率

〈取り組み内容〉

- ダイバーシティ・マネジメント研修の実施
  心理的安全性の高いチームづくりやアンコンシャス・バイアスの理解等、ダイバーシティ・マネジメント(リーダーシップ、人間関係力)の実践に資する「ダイバーシティ・マネジメント研修」を実施する。
  【対象】マネジメント層(管理社員MGIグレード昇進者は受講必須、他は任意受講)

- アンコンシャス・バイアスに関するeラーニングの実施
  アンコンシャス・バイアス全般に関する認識や意識向上を目的とした研修をeラーニング形式で実施する。
  【対象】全従業員、役員(任意受講)

- 外部団体実施の研修等への派遣
  本人のキャリア形成や知識・スキルアップ、外部とのネットワーク形成等を目的として、外部団体実施の研修等へ定期的に派遣する(原則、数名/年)。
  【対象】若手女性社員

・女性特有の健康課題に関する研修

月経に伴う症状や更年期障害等、女性特有の健康課題と職場で求められる配慮について周知を行う。

【対象】新任マネジメント層（管理社員MGIグレード昇進者）

・「すみか『こうします』宣言」の取り組みの実施

当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、女性活躍推進やアンコンシャス・バイアスの払拭をアクションアイテムのひとつとして位置づけ、関連する諸取り組みを実施する。

2. 子が出生した男性社員の育児休業もしくは育児関連諸休暇の取得状況※1

目標：取得率95%以上かつ取得日数平均50日以上

実績：97.9%、41.2日（2025年度）※2

※1 算定期間は子が1歳に到達するまで

※2 2024年度に子が生まれた男性社員の子が1歳に到達するまでの取得実績から算出

〈取り組み内容〉

・制度内容の周知・PRおよび男性育休取得促進施策の実施

育児・介護等のライフイベント等、個別の事情・状況に柔軟に対応できる当社の諸制度に関し、継続的に周知・PRを実施する。また、子が出生した男性従業員およびその上司を対象とした男性育児休業取得促進施策を実施する。

【施策内容】

□ 子が出生した男性従業員は、原則として通算2週間以上の育児休業を計画し、所属長経由で人事関係部門に提出

□ 取得しない場合は、その理由を所属長経由で人事関係部門に提出

・柔軟な働き方を実現するための環境整備の実施

デジタルツールの活用とワーク・ライフ・バランスの推進による生産性向上の実現により職場・各人の生産性をさらに向上させ、柔軟な働き方を実現しやすい職場環境を整える。

・制度の利用促進のための施策の実施

① 労使委員会等を通じて各種制度の具体的な利用ニーズ・改善要望等を把握する。これにより、制度のさらなる利用促進のための施策の立案・実行に結びつける。

② 当社として大切にしたい考え方・価値観を宣言する取り組みである「すみか『こうします』宣言」のなかで、男性の育児休業取得、WLB制度の十分な活用・利用しやすい雰囲気づくり、フレックスタイム制の効果的活用、職場での協力体制についてアクションアイテムとして位置づけ、関連する諸取り組みを実施する。

③ イントラサイトでの映像コンテンツ拡充や、休業中の社員の配偶者も参加可能なセミナーの実施により、ライフイベントにマッチした制度利用を促進。

国内外グループ会社におけるKPI設定状況

各社で設定されたKPIは、「女性の積極活用や活躍推進」「ワーク・ライフ・バランス」「国籍・人種・世代の多様化」に関するものが多く、今後グループ各社と共に、このKPI達成に向けた取り組みを推進していきます。

「女性活躍推進法、育児・介護休業法に基づく開示」
（第145期有価証券報告書P110）

https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/library/security_report/files/docs/25_4q.pdf

多様な能力・資質を持った人材の採用

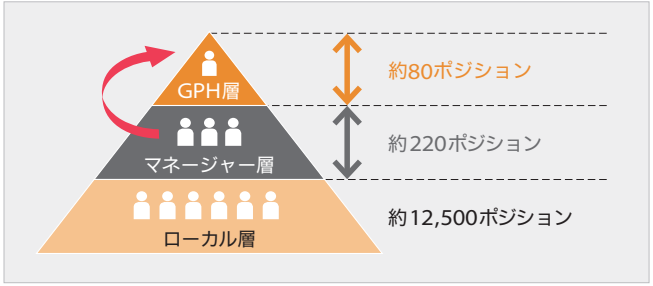
住友化学グループでは、持続的成長を支えるため、多様な人材の確保に取り組んでいます。

性別や国籍に関係なく公正な採用活動を行うほか、高い専門性を持つ博士人材や、労働市場の変化を踏まえた経験者採用にも注力しています。

グローバル人材の活用・活躍推進

住友化学では、グループ各社のグローバルな事業展開を支える人材の充実を図るため、海外グループ会社のマネージャー以上の層を対象に、住友化学の管理社員と共通の人事制度を導入しています。また、海外グループ会社の幹部ポジションに現地ローカル社員を積極的に登用するとともに、グローバルポジションホルダー(GPH:Global Position Holder)に任命し、企業理念の共有をはじめ、人材育成、活躍の機会の提供を推進しています。

■ 海外の人材パイプライン(海外グループ会社 ローカル社員)



■ 地域を越えた人材の活用

(人)

	2025年度
住友化学から海外グループ会社への赴任	約120
海外グループ会社から住友化学への赴任	約80

(注)2026年3月末現在

シニア人材の活用・活躍推進

住友化学では、2024年以降、定年年齢を65歳まで段階的に引き上げ、職務と成果等により処遇する現行の報酬制度を60歳以降も継続して適用することとしました。全ての社員が能力・経験を存分に発揮でき、モチベーション高く活躍できる環境を整えていきます。

障がい者雇用の推進

住友化学では、ノーマライゼーション社会の実現に向けて、障がい者雇用に取り組んでいます。2017年8月には、さらなる障がい者の社会参画を支援し、勤労意欲のある障がい者の雇用機会を提供するために、株式会社住化パートナーズ※を設立しました。同社では、知的・精神障がい者を中心に採用し、障がい者4名に1名の割合で指導員を配置するなどして、障がいのある社員が、自分らしくいきいきと働くことができるよう、サポート体制を整えています。

今後も引き続き、障がいのある人が活躍できる環境を、当社・住化パートナーズ一体となって提供していきます。

※ 2018年3月1日に、障害者雇用促進法に基づく特例子会社として、厚生労働大臣の認定を取得

株式会社住化パートナーズ

https://www.sumika-partners.co.jp/

同一労働・同一賃金への対応

パートタイム・有期雇用労働法および労働者派遣法の改正を受け、改正法の考え方である「同一労働・同一賃金」の趣旨に則り、パートタイム従業員・有期雇用従業員および当社で受け入れる派遣社員の賃金を設定しています。今後も対象従業員から求められた際は、説明等の対応を行っていきます。

■ DE&I 推進の取り組み実績(住友化学)

名称	考え方	2023年度	2024年度	2025年度
課長相当職以上の女性社員数(人)※1	女性社員の活躍を推進すべく、管理社員(課長相当職以上)への女性の登用を計画的に行っています	182	178	172
課長相当職以上の女性社員比率(%)※1		9.4	9.1	9.2
障がい者雇用率(%)※2	2018年4月に特例子会社の株式会社住化パートナーズが営業を開始し、国内グループ会社においてグループ適用(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	2.56	2.66	2.77

(注)実績には出向者を含み、出向受社員を除く

※1 各年度3月末現在

※2 各年度6月1日現在
関係会社特例認定のグループ適用
2023～2024年度:国内グループ会社9社、2025年度:国内グループ会社10社

人材の育成・成長

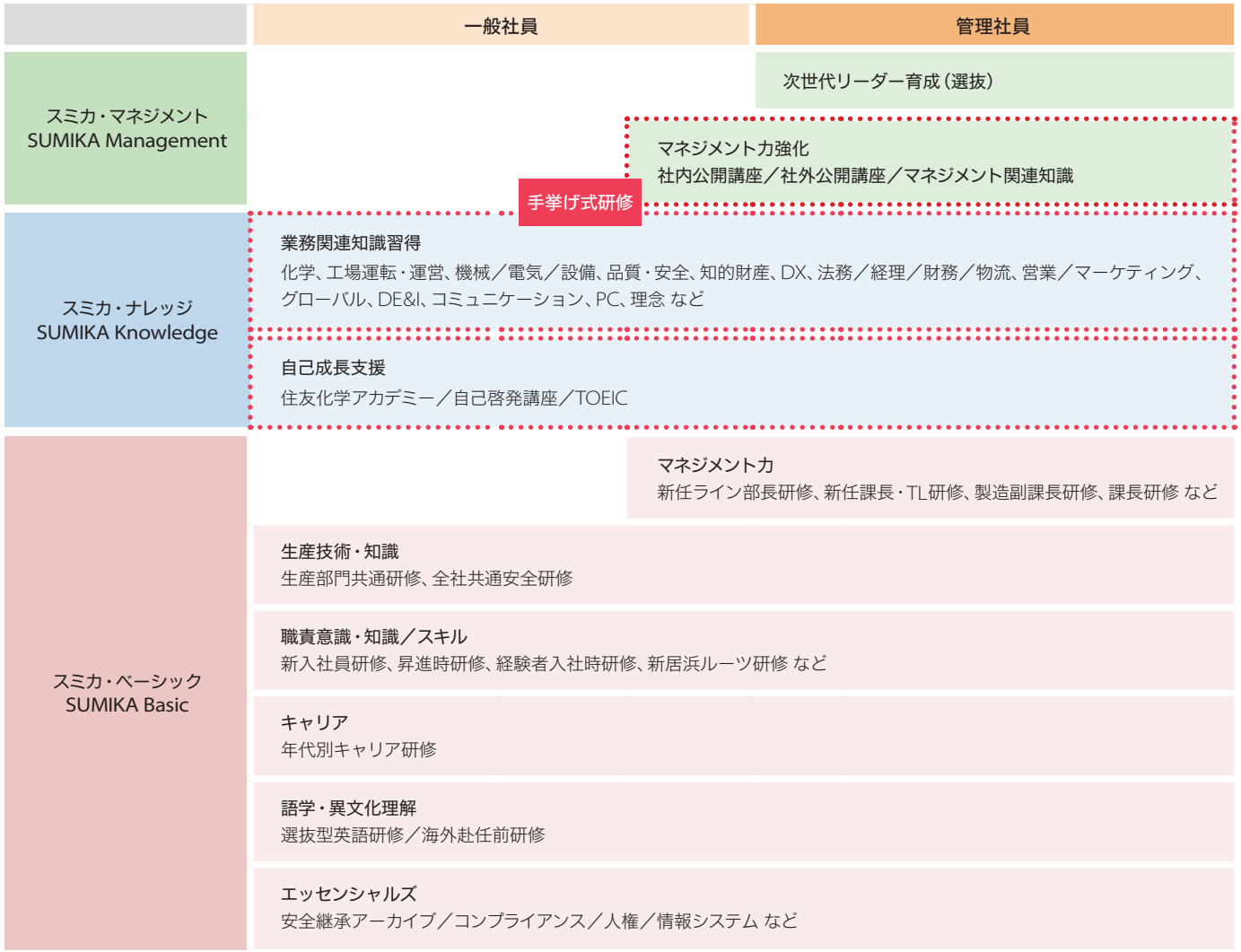
基本的な考え方

「育成と成長」を基本理念とする現行の人事制度を具現化すべく、従業員の能力、知識・スキルの開発や、自律的キャリア形成支援等の諸施策を実施しています。

教育・研修については、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プログラム、階層別の職責教育・キャリア研修、マネジメント力強化プログラムや、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）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。

上記の教育体系に加え、育成促進を目的として、「能力、知識・スキル開発計画」を作成し、上司の継続的フォローにより仕事と学びのサイクルを明確にしているほか、社内兼業等の活用により、自律的キャリア形成を支援しています。

■ 教育体系図～スミカ・ラーニングスクエア（SLS）～



目標・実績／取り組み事例

■ KPI

目標：社員の能力、知識・スキル開発実施率100%※1
実績：81.5%（2025年度）

※1 年度初めに各々で今年度身につけたいスキルとして設定した「能力、知識・スキル開発計画」に対し、年度末にその実績が確認できた全社員の割合

目標：自身の成長に関する上司・周囲のサポート状況について一般社員の肯定的受け止め80%以上※2
実績：86.3%（2025年度）

※2 年度末に「今年度、自身の成長に対して上司や周囲からのサポートがありましたか？」の問いに対し、「十分サポートがあった」「サポートがあった」（5段階中上位2つ）と回答した一般社員の割合

■ 教育関連投資額（住友化学）

2025年度 実績
約**31**万円／年・人

目標
30万円／年・人以上を継続

■ 教育関連時間（住友化学）

2025年度 実績
約**133**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

総時間 約**859,000**時間

経営幹部候補人材の計画的育成

経営の中核を担う「グローバルリーダー」の創出をはじめ、次世代リーダーを計画的に育成するため、住友化学および国内外グループ会社の社員を対象に、段階的な選抜式の研修プログラムを実施しています。

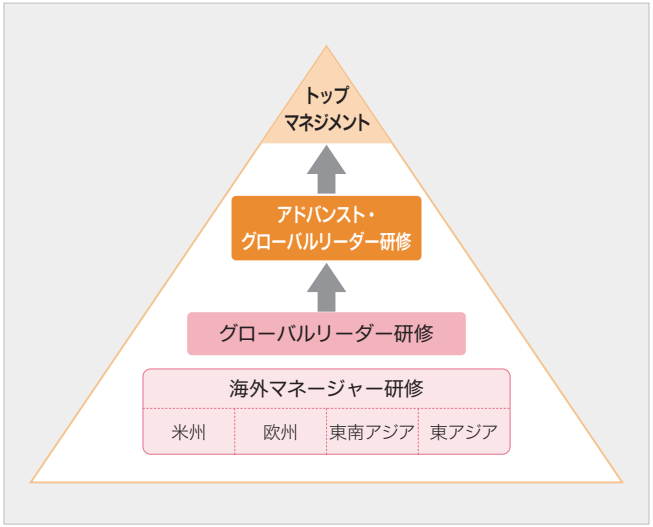
① アドバンスト・グローバルリーダー研修

国内外のゼネラル・マネージャー層を対象としたアドバンスト・グローバルリーダー研修では、当社役員および社外専門家からの講義・ディスカッションなどを通じて、経営の視点や視座を涵養します。

② グローバルリーダー研修

国内外のマネージャー層を対象としたグローバルリーダー研修では、ビジネス大学院と提携するなど、事業戦略の提案・構想力の養成を図るとともに、受講者自らが課題を設定し、その具体的な取り組み内容などについて社長をはじめとする経営層の前で提言します。

■ 次世代リーダー育成の体系図



■ グローバル人材の育成研修（選抜型）

（人）

名称	考え方	2023年度	2024年度	2025年度
グローバル人材の育成	経営の中核を担う「グローバルリーダー」の創出をはじめ、グローバルな事業展開を支える人材を育成するため、多様な研修を計画的に実施			
①アドバンスト・グローバルリーダー研修	経営幹部の育成を目的とした研修 講義およびディスカッション中心の研修プログラムを実施	10	0	9
②グローバルリーダー研修	次世代リーダーの育成を目的とした研修 アクションラーニング中心の研修プログラムを実施	14	12	10

2025年度 実績
対象者 **19**名　　平均時間 **69**時間／人
（内訳：男性16名、女性3名）

マネジメント力強化研修

職場マネジメントに必要な原理原則や実践的なスキルを習得することを通じて、
自組織を目標達成へ導く力を身につける研修プログラムを実施しています。

■ マネジメント力強化研修（対象者全員必須）

（人）

名称	考え方	2023年度	2024年度	2025年度
Ⅳグレードビジネススキル研修	マネジメントの基本知識を学ぶことを通じて、当該グレードに期待される役割・行動への理解を深める研修	119	141	100
新任課長・TL研修	労基法の管理監督者の権限をはじめ、リスクマネジメントの視点に立った職場管理、部下の育成・指導を行うための研修	68	89	78
MGI昇進時研修	管理社員としての役割や職責の自覚、強い覚悟を醸成し、組織のリーダーとしての意識転換を目指す研修	111	104	117
新任ライン部長研修	部長に求められる知識と視点の学習を通じて、自己理解を深め、組織を革新するシナリオを描くための研修	34	35	44
部下に対するコミュニケーション研修	コミュニケーションの基本的な考え方を理解するとともに、部下育成のためのフィードバックの方法を身につける研修	69	63	105
ダイバーシティ・マネジメント研修	多様な人材をまとめ、チームの協働と目的達成に導くために必要なマネジメントの資質やスキル、組織パフォーマンスへの影響などのマネジメント能力を身につける研修	83	93	43

2025年度 実績

対象者 **487** 名　　平均時間 **14** 時間／人

技能伝承および人材育成のための制度

主として製造現場における技能の確実な伝承や将来的な中核人材の育成を目的として、
トレーナー制度、シニア育成指導員制度および高度保全実務者制度を設けています。

■ 技能伝承および人材育成のための制度

（人）

名称	考え方	2023年度	2024年度	2025年度
トレーナー制度	高度な技能を持ち、若手育成に適性のあるベテラン従業員を、指導や相談の任務に充て、後進を育成	65	66	65
シニア育成指導員制度	監督者や監督候補者を対象にOJT教育を行い、製造部門における中核人材を育成	9	7	9
高度保全実務者制度	設備の保守・保全業務について高い実務知識と豊富な経験を有する者を認定し、当社の安全レベルをより高次なものへとする	21	21	26

イノベーション土壌の醸成「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、組織の枠組みを超えて議論し、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と人材育成を目的とした全社横断ゼミです。スペシャリストである主幹およびフェローが座長・副座長を務めています。

2025年8月からの1年間は、当社の技術領域を包含する4つのテーマ「マテリアル」「ライフサイエンス」「スマートファクトリー」「レスポンシブルケア」に関するワークショップを開催しました。外部の有識者の方も含め、多様かつ高度な「専門知」を共有・融合することで、メンバーが知見を持ち寄って活発な議論を実施し、一定の方向性を見出すことを目標として活動しました。

社内兼業

社員の自律的なキャリア構築をサポートする仕組みとして、社員自らの意思で他職場の業務に従事することができる「社内兼業」の取り組みを行っています。

さまざまな職種や異なる事業部門の業務を経験する機会を設けることで、社員の知識習得・視野拡大を図るとともに、職場において新たな知見を取り入れる契機となることを目指しています。

従業員の健康

基本的な考え方

住友化学では、従業員が心身共に健康な生活を送り、豊かな人生を実現できるよう、従業員の健康課題の解決・改善に向けたさまざまな健康支援施策を推進しています。

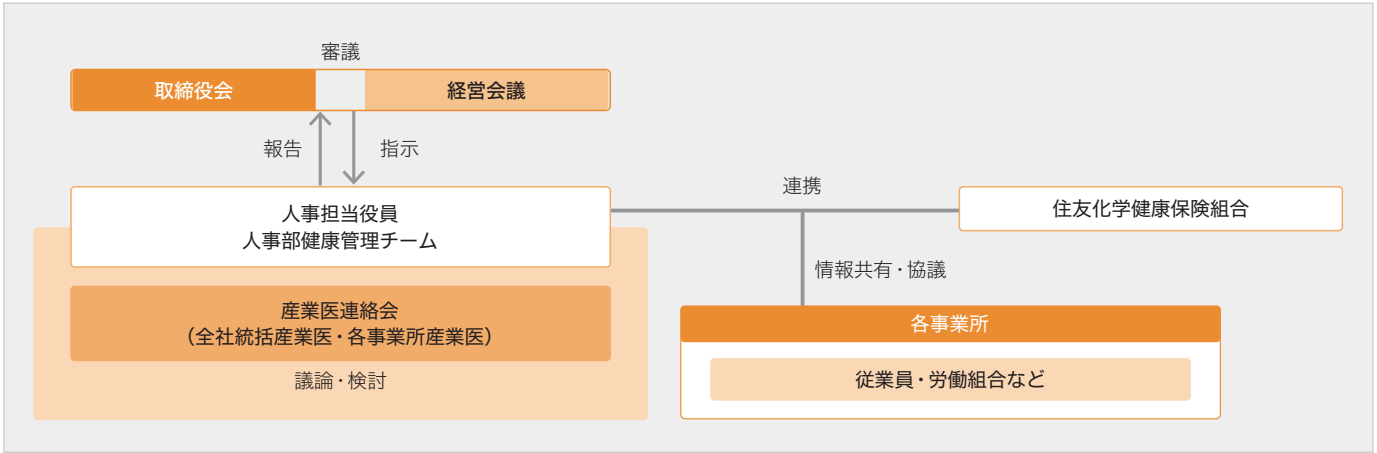
マネジメント体制

取締役会や経営会議では、従業員の健康状況や課題に対する取り組みの方向性について、機会を捉えて報告を受け、議論しています。毎年開催してい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、全社施策や目標の決定にあたり、意見をいただいています。そのうえで、各事業所の産業医、医療スタッフ(保健師、看護師など)、健康管理担当者が一体となり、さらには会社と健康保険組合が協働で健康保持増進施策に取り組んでいます。

また、健康管理担当者会議では、各事業所における全社施策の進捗状況や事業所ごとに取り組んだ施策の共有・効果検証などを行い、健康管理事業推進委員会では、健康保険組合の保健事業や医療費などの財政状況を共有しています。

グループ会社に対してはグループ会社人事担当役員を対象とする連絡会を通じて、健康管理に関する法改正のポイントなどを発信し、適切な対応を図るよう周知しています。

■ 健康保持増進施策の推進体制



目標・実績／取り組み事例

従業員のからだとこころの健康保持のため、以下の取り組みを実施しています。

からだの健康

労働安全衛生法に基づき、定期健康診断等を適切に実施し、産業保健スタッフと連携して必要に応じた保健指導を実施しています。また、健康保険組合と連携し、従業員の健康保持増進施策を推進しています。

〈健康保険組合と連携した取り組み〉

① 特定健康診査・特定保健指導

- 「特定保健指導の実施率100%」を目標に掲げ、対象を全年齢に拡大し、生活習慣病を予防
- 結果や問診回答の内容を分析して従業員の健康状況を把握

② 禁煙サポートプログラム

- 勤務時間・当社敷地内は原則「禁煙」とし、健康保険組合と共同で本プログラムを実施して、従業員の禁煙の取り組みをサポート

〈住友化学(単体)で実施している取り組み〉

① ウォーキングイベント

- 運動習慣の定着を目的として、ウォーキングアプリを活用したウォーキングイベントを実施。アプリのチーム機能を活用することで社内コミュニケーションの活性化にも寄与

② 運動・トレーニング環境の充実

- 提携するトレーニング施設の拡充(約420施設→約6,000施設／全国)など、運動機会のさらなる提供・充実により運動習慣の定着を推進

③体操プログラム

- 運動習慣の定着や、反復作業やPC作業に伴う身体負荷(RSI)の低減を目的として、ストレッチ等の体操プログラムを実施

こころの健康

医療スタッフとの連携のもと、会社に実施が義務付けられている「ストレスチェック」を適切に実施し、セルフケア、ラインケアの両面からメンタルヘルス不調の未然防止に取り組み、従業員が医療スタッフへの相談を随時受けられる体制を整備しています。また、従業員の個別の相談に対応できる外部カウンセリング窓口も設置しています。

ストレスチェックによる集団分析も実施し、事業所や職場の傾向を分析しながら、職場へのフィードバックや講演会などのテーマの選定を行い、従業員のメンタルヘルスケアに取り組んでいます。

また、階層別の昇進時研修や新入社員研修のなかで、セルフケアやラインケアといった研修参加対象者層に適切なメンタルヘルスケア研修を実施するほか、良好な人間関係の構築や生産性向上に資すると言われる「マインドフルネス」のレクチャー映像を制作し、社内公開するなどして、メンタルヘルスケアの環境を整備しています。

健康経営優良法人（ホワイト500）

定期健康診断の結果や問診の回答を分析し、BMIの改善など、数値化した目標を設定し、さまざまな健康保持増進施策に取り組んでいます。

また、当社は、「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認定を9年連続で受けました。これは、当社の健康管理に関するさまざまな施策や取り組み体制が評価された結果です。

