
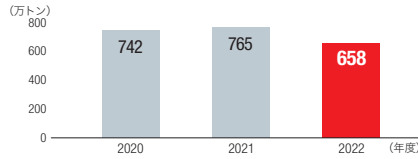
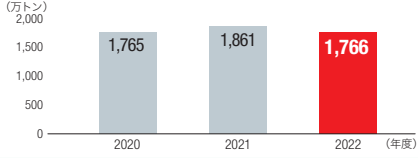
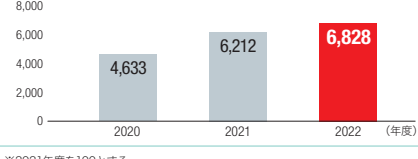
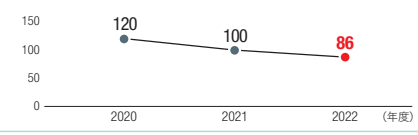
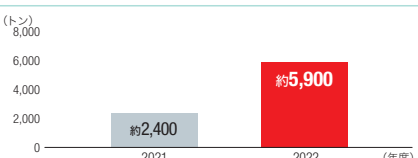

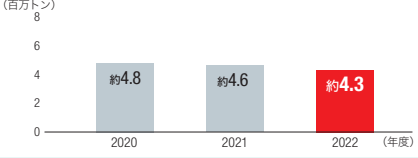
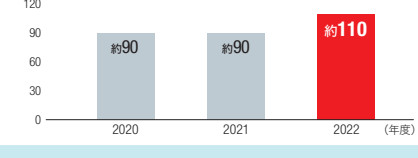




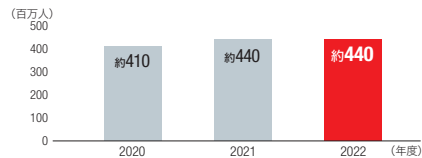

経営として取り組む重要課題とKPI

住友化学は、企業理念に基づき、経営として取り組む重要課題を2018年度に特定しました。これらの重要課題は、サステナビリティに貢献するための課題を俯瞰的に検証した上で整理し、経営層による審議・承認を経て特定され、その後の社会状況の変化等を踏まえ、2021年度に改めて課題の見直しが行われました。

経営として取り組む重要課題は、「持続的な価値創出のための重要課題」と「事業継続のための基盤」に分類され、「持続的な価値創出のための重要課題」のうち、事業機会創出につながる課題を「社会価値創出に関する重要課題」、事業機会創出の原動力となるリソースを「将来の価値創造に向けた重要課題」と位置づけ、各取り組みについて主要取り組み指標(KPI)を設定しています。KPIを活用して取り組みの進捗状況の管理と開示を進めるとともに、社内外のステークホルダーとの対話を推進し、取り組みの充実と加速につなげていきます。KPIの詳細についてはサステナビリティデータブック(2023年8月公開予定)をご参照ください。

持続的な価値創出のための重要課題

		KPI	目標	実績
社会価値創出に関する重要課題	 環境分野への貢献 <ul style="list-style-type: none"> ●気候変動の緩和と適応 → P.37 ●資源循環への貢献 → P.43 ●自然資本の持続可能な利用 → P.45 	グループの GHG 排出量 (Scope 1 + 2) <small>※ Scope 1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)</small> <small>※ Scope 2: 工場外からの電力・熱の購入などによる間接的な排出</small>	2030 年までに 2013 年度対比 50%削減 (477 万トン)	
		製品ライフサイクルを通じた GHG 排出削減貢献量 (電池関連)	製品の開発・提供によるライフサイクルを通じた GHG 排出量削減への貢献	
		Sumika Sustainable Solutions 認定製品の売上収益	2030 年度までに 1 兆 2,000 億円	
		エネルギー消費原単位指数	各中期経営計画の 3 年間に 3% 以上改善 (2021 年度基準)	
		石油化学関連 ライセンス数 (単体)	技術ライセンスによる環境負荷低減技術の普及への貢献	2022年度 13ライセンス
		製造プロセスに使用したプラスチック再生資源の量	2030 年までに 20 万トン/年	
	 食糧分野への貢献 <ul style="list-style-type: none"> ●持続可能な農業の推進 → P.46 	鶏などの動物性たんぱく源の増産効果	飼料添加物の開発・提供による、鶏肉を中心とした動物性たんぱく源の増産への継続的貢献	
		アグロソリューション資材が使用された農地面積	アグロソリューション資材の開発・提供による、食糧の安定供給への継続的貢献	

	KPI	目標	実績
社会価値創出に関する重要課題	 ヘルスケア分野への貢献 → P.47	昆虫媒介性感染症対策資材により守られた人数 多様な医療ニーズに対応する革新的な医薬品や医療ソリューションの持続的創出	オリセット®ネット等の昆虫媒介性感染症対策資材の開発・普及による、感染症からの保護 マテリアルイシューの目標および KPI 詳細はこちら  住友ファーマHP 
	 ICT 関連分野への貢献 → P.48	偏光フィルムを使用したモバイル端末数	モバイル端末情報機器向けの技術開発による多様な動き方や生産性の向上への貢献

	KPI	目標	実績	
将来の価値創造に向けた重要課題	 イノベーションの推進 → P.49	特許資産規模	特許資産規模の拡大 (Patent asset index TM)  <p>※特許資産規模は、特許分析ツール LexisNexis PatentSight® により Patent Asset IndexTM を算出して評価 ※ Patent Asset IndexTM は、法的状態が有効な特許について、量的指標（件数）と質的指標（出願国および被引用回数より算出）を総合した指標</p>	
	 DX による競争力強化 → P.53	デジタル成熟度	デジタル成熟度の持続的なレベルアップ	
	 人材 DE&I [®] 、育成・成長、健康 → P.55 ※ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	課長職相当以上の女性社員の割合 (単体)	2022 年度中に 10% 以上	※翌年度 4 月 1 日時点 
		新 KPI 管理社員（課長職相当）登用者における女性比率（単体）	2023～2027年度の平均で 15%以上	2023年度実績より記載
		男性社員の育児休業取得率 (単体)	2022年度中に 70%以上	
		新 KPI 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当年度中取得率（単体）	90%以上	2023年度実績より記載
	自己応募型研修プログラムの受講率 (単体)	2024年度までに全社員の50%以上	2022年度 24.6%	
『健康経営優良法人 (ホワイト 500)』の継続認定 (単体)	継続認定	2017年度より6年継続認定 		

事業継続のための基盤

●労働安全衛生・保安防災 → P.57	●人権尊重 → P.59	●コンプライアンス → P.61
●製品安全・品質保証 → P.58	●サイバーセキュリティ → P.60	●腐敗防止 → P.62