

## 将来の価値創造に向けた重要課題



# 人材 DE&I、育成・成長、健康

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。住友化学は最重要の経営資源と考えてい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、当社グループの持続的成長を実現します。

## 基本理念

100年余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、「経営として取り組む重要課題」の1つに「人材：DE&I、育成・成長、健康」を掲げ、将来の価値創造に向け人材戦略を展開しています。

人材確保

公平な処遇

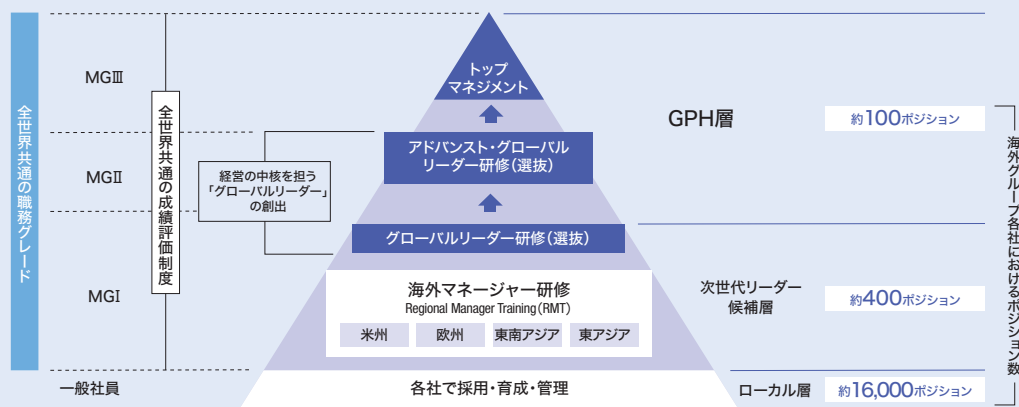
育成・成長

## 人事制度

住友化学の人事制度では、各人の役割や責任の大きさと達成した業績とともに、その過程で発揮した能力や行動を加味して処遇することとしています。本制度によって、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が可能となり、社員の「成長したい」という自発的な意欲の醸成を図っています。また、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本体管理社員と共通の人事制度を導入、当社グループのコア人材として、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、育成・成長ならびに活躍機会の提供を推進しています。

### 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、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。



## 人材の育成・成長

多様な人材が、その能力・資質を伸長することができる教育体系を構築しています。年齢や職種などに関わらず、従業員が必要な時に必要な知識・スキルのアップデートを行えるよう「SUMIKA ラーニング・スクエア」と称して、学びのプラットフォームを整備し、自律的・自発的な「学び」を支援しています。また、ポジションや役割に応じ、階層別の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など、ステップワイズな研修体系を整えています。

教育関連投資額(単体) 2022年度

約**35**万円/年・人

教育関連時間(単体) 2022年度

約**138**時間/年・人  
(所定労働時間の8%)

育成・成長KPI: 2022年度

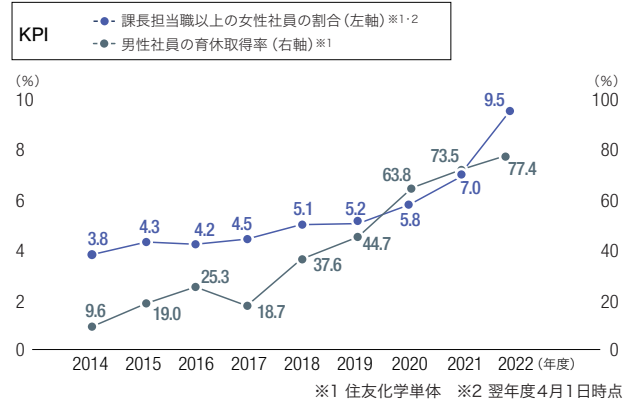
自己応募型研修プログラム\*の受講率(単体)

**24.6%**※2022年度開設のSUMIKA ラーニング・スクエア  
および自己啓発講座

## DE&I

住友化学グループでは、「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、国内外約100社が各国・各社の状況に応じてKPIを設定し、グループ全体でDE&Iの取り組みを推進しています。住友化学単体では、2022年度までのKPI目標として「課長相当職以上の女性社員比率10%達成」を掲げ、2023年4月時点で9.5%となりました。2023年度からは、採用、育成、昇進、環境整備等の女性活躍推進施策の進捗をトータルに反映し得るものとして「管理社員への登用率」に焦点をあてた新KPIを設定し、さらなる女性活躍推進を図ってまいります。また、総合化学会社ならではの多様性に富んだ「知と経験」を互いに受け入れ活かし合いながら、共に成長していくことを目指していきます。

住友化学(単体)のKPI(2014~2022年度)実績



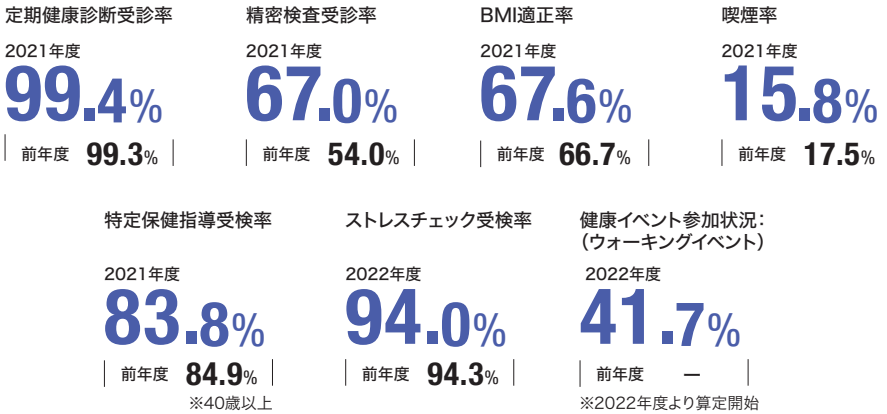
住友化学(単体)の新KPI(2023~2027年度)

新KPI	目標
管理社員(課長職相当)登用者における女性比率	2023~2027年度の5年間平均で15%以上
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当年度中取得率	90%以上

## 健康

社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、社員の健康課題の解決・改善に向けた様々な支援施策を推進しています。取締役会や経営会議において、その取り組みの方向性について議論するとともに、毎年開催する産業医連絡会において、施策や目標の設定に対し医学的見地から意見をいただくなど各施策の有効性を高める体制・仕組みとしています。

このような体制の下、会社・健康保険組合共同で策定した「すみか『こうします』宣言」において、運動習慣の定着を目的とした提携スポーツジムの拡充、睡眠改善のためのプログラム、禁煙を目指す社員へのサポートなど、「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アイテムに取り組んでいます。



健康KPI:  
『健康経営優良法人  
(ホワイト500)』の  
継続認定

当社は、経済産業省が創設した制度である「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定を6年連続で受けています。



※すべて住友化学単体

## TOPICS

### 経営戦略との連動強化:「住友化学アカデミー」の創設 ～組織の枠組みを超え、社員が繋がる“学びの集合体”～

住友化学は、当社の事業に関連した技術的な課題を、既存の組織の枠組みを超えて議論し、解決のための新たな視点・知識・発想を獲得する場を社員に提供することで、イノベーション土壌の醸成と人材育成に資することを目的として「住友化学アカデミー」を創設しました。文理問わずあらゆる専門分野や担当職務に携わる社員が参加できることが大きな特徴です。

住友化学アカデミーは、当社の技術領域を包含する5つのワークショップから構成され、それぞれのワークショップでは、主幹・フェローを座長・副座長としてメンバーと自由に議論し、多様で高度な「専門知」の共有・融合と、当社の事業の発展・創出を図る上で有用なアイデアを生み出すことに焦点を当てています。