

社会

社会を通じたSDGsへの貢献



Contents

- 156 社会 目標実績一覧表
- 158 人権尊重
- 170 調達
- 176 人材マネジメント
- 182 ワーク・ライフ・バランス推進
- 186 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進
- 191 人材の育成・成長
- 195 従業員の健康
- 198 労働安全衛生・保安防災
- 205 プロダクトスチュワードシップ・製品安全・品質保証
- 211 顧客責任
- 215 医療へのアクセス
- 217 コミュニティ
- 226 社会 データ編
- 226 **1** 人材関連
- 230 **2** 労働安全衛生・保安防災
- 236 **3** プロダクトスチュワードシップ・製品安全・品質保証



社会 目標実績一覧表

目標達成または順調に推移：○ 目標未達成：△

項目	ハウダリー	2022年度の目標	2022年度の実績	評価	2023年度の目標	掲載ページ	
調達	住友化学 グループ	コンプライアンスの徹底、 サステナブル調達の維持・強化、 サプライチェーンにおける人権尊重の 取り組み推進	社内外関係者に対する コンプライアンスの徹底推進、 ハイリスク原材料調査による人権尊重 の取り組み推進、サプライヤー 行動規範の改定によるサステナブル 調達の強化、モニタリングと フィードバックおよび取引先説明会 などを通じた取引先との連携・ 協働の強化によるサステナブル 調達の推進ならびに人権質問票による 詳細調査を通じた人権尊重の 取り組み推進 (住友化学実績)	○	コンプライアンスの徹底、 サステナブル調達の維持・強化、 サプライチェーンにおける人権尊重の 取り組み推進	P170 } P175	
人材 マネジメント	住友化学 グループ	採用力の格段の強化、 人材確保	多様な専門分野や採用 区分に応じた採用活動の 推進による人材の確保	○	採用力のさらなる強化、 多様な人材確保	P176 } P197	
	住友化学 グループ	事業展開に応じた人員 管理、グローバル人材 マネジメント	人材データベースの 刷新、事業展開に応じた 人員の適正配置、 グローバル人材の計画的 な育成	○	事業展開に応じた人員 管理、グローバル人材 マネジメント		
	住友化学 グループ	社員の育成・成長を促 進する人事制度運用と 人材育成	「すみか『こうします』 宣言」に基づくアクシ ョンプランの実行	○	社員の育成・成長を促 進する人事制度運用と 人材育成		
	住友化学 グループ	サステナビリティ、 DE&I、ワーク・ライフ・ バランスの推進	DE&I推進に関するグ ループ基本原則に基づ きグループ各社におい て施策を推進、「すみか 『こうします』宣言」に基 づくアクションプランを 実行	○	サステナビリティ、 DE&I、ワーク・ライフ・ バランスの推進		
労働安全 衛生・ 保安防災	休業災害	住友化学	0件	2件	△	0件	P198 } P204
		協力会社※1	0件	6件	△	0件	
	休業災害 度数率	住友化学 グループ※2	0.1未満	0.50	△	0.1未満	
	重大災害※3	住友化学 グループ※2	0件	2件	△	0件	
	重大 保安事故※4	住友化学 グループ※5	0件	0件	○	0件	
	物流部門 休業災害※6	物流部門	0件	0件	○	0件	

(注) 詳細はデータ編 (P226~235)に掲載

※1 協力会社の災害の定義：協力的加盟会社(工事、物流など)やその他の会社(協力会に入っていないスポットの工事関係会社や宅配会社など)の従業員が住友化学事業所構内で被災したもの

※2 労働安全衛生におけるグループの定義：住友化学(協力会社、その他を含む)および国内外連結子会社

※3 重大災害の定義：死亡災害および休業災害の中で重篤なもの(失明、上肢・下肢の喪失など)

※4 重大保安事故の定義：以下のいずれかの事態が発生した保安事故

- ・地域住民の皆さまに通院や加療以上の被害を発生させる事故
- ・構内従業員に休業以上の被害を発生させる事故
- ・設備被害額などが1千万円を超える事故

※5 保安防災におけるグループの定義：住友化学(協力会社、その他を含む)および国内外連結経営会社

※6 物流部門の休業災害の定義：住友化学の事業所構内で発生した物流関連の休業災害および主要な物流協力が事業所構外で発生させた休業災害



社会 目標実績一覧表

目標達成または順調に推移：○ 目標未達成：△

項目	バウンダリー	2022年度の目標	2022年度の実績	評価	2023年度の目標	掲載ページ	
プロダクト スチュワード シップ・ 製品安全・ 品質保証	法規制	住友化学	国内外の法規制への 的確な対応(継続)	関連法規への 確実な対応	○	国内外の法規制への 的確な対応(継続)	
	化学品管理と 情報公開の 促進	住友化学	リスクベースの 化学品管理と 情報公開の促進 (継続)	リスク評価の 計画的実施	○	リスクベースの 化学品管理と 情報公開の継続	
	化学品管理 システム	住友化学	化学品総合管理システム (SuCCESS)の活用促進 とグループ会社展開の 具体化(継続)	SuCCESSの活用促進の 一環として、国内グルー プ会社の利用は15社と なった。数量管理システ ム(SVT)による化審法の 数量届出の集計に利用 するとともに、海外規制 対応に向けた輸出量の 集計にも利用	○	化学品総合管理システム (SuCCESS)の活用促進 とグループ会社展開の 具体化(継続)	P205 } P210
	リスク評価	住友化学	製品安全リスク評価の 着実な実施(継続)	56件の製品のリスク評 価を実施	○	製品安全リスク評価の 着実な実施(継続)	
	物流品質事故	住友化学*	A・Bランク事故0件、 Cランク事故2件以下	A・Bランク事故0件、 Cランク事故0件	○	A・Bランク事故0件、 Cランク事故2件以下	
コミュニティ	住友化学 グループ	国連の持続可能な開発 目標(SDGs)の達成に 向けた支援の実施	・マッチングギフトに よる植林支援や教育 支援 ・アフリカにおける環境 課題解決への支援	○	国連の持続可能な開発 目標(SDGs)の達成に 向けた支援の実施		
	住友化学 グループ	国内外の緊急災害に対 する迅速かつ的確な支 援の実施	トルコ・シリア大地震に 対する支援	○	国内外の緊急災害に対 する迅速かつ的確な支 援の実施	P217 } P225	
	住友化学 グループ	各事業所の強みを活か した住友化学グルー プらしい社会貢献活動の 推進	地域イベントへの参加・ 協力、理科実験教室の開 催、工場見学会など	○	各事業所の強みを活か した住友化学グルー プらしい社会貢献活動の 推進		
	住友化学 グループ	SDGsを活用した情報 開示の充実と双方向対 話の継続	SDGsを活用した情報 開示の充実と双方向対 話の継続	○	SDGsを活用した情報 開示の充実と双方向対 話の継続		

(注) 詳細はデータ編(P236)に掲載

※ 住友化学の事業所構内に工場を持つ一部国内グループ会社を含む



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」、国際労働機関の「労働における基本的原則およ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。

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。



人権尊重

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。

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および米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法などの現代奴隷・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/



人権尊重

マネジメント体制

人権尊重推進委員会

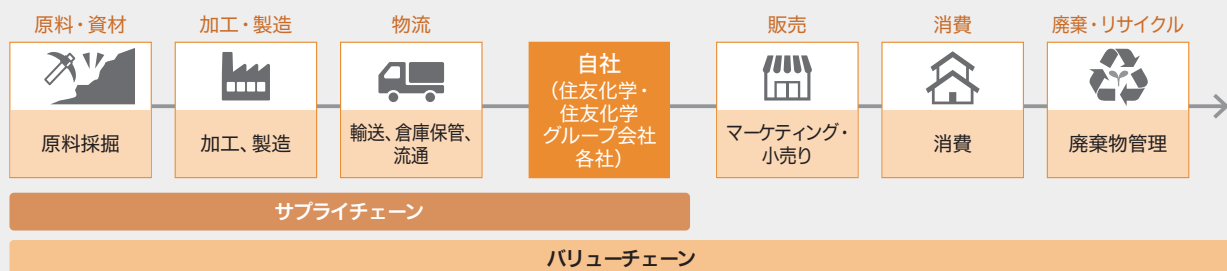
住友化学は、人権の尊重に関する基本方針に準拠した活動を推進する組織として、「人権尊重推進委員会」を設置しています。同委員会は、バリューチェーン※¹全体にわたる人権尊重の施策を立案、推進するため、幅広い関係部署からメンバーを招集しており、委員長を本社部門統括執行役員とし、委員として各事業部門の業務室※²担当執行役員が参加しています。

※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または受け取る、一連の活動または関係者の全体」と定義されており、図示すると以下のとおり

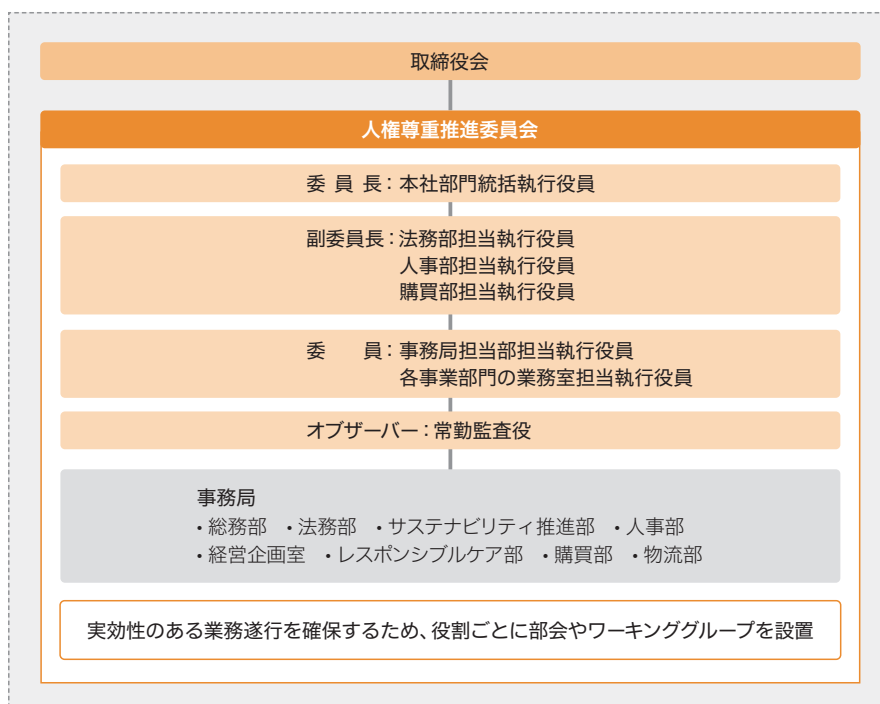
※² 業務室とは、各事業部門の企画、技術および開発に関する事項を掌理する部署

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





人権尊重

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

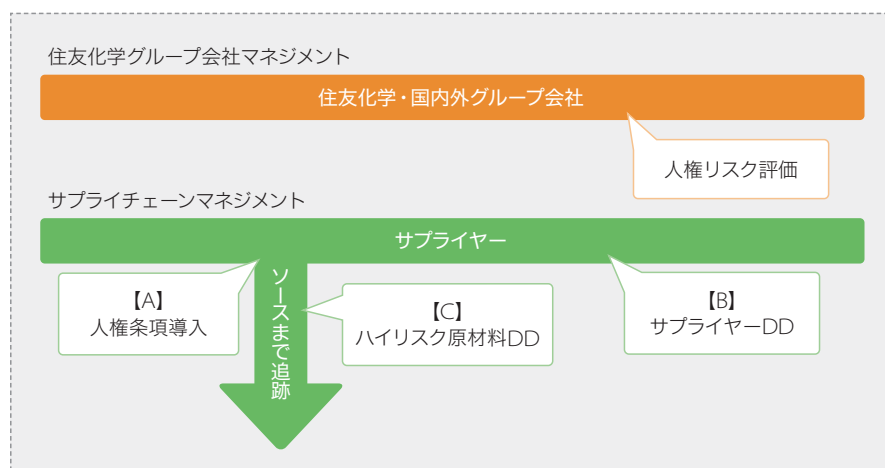
住友化学グループは、事業活動における人権尊重を目的として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。当社や当社のサプライチェーンだけでなく、国内外グループ会社やグループ会社のサプライチェーンも含めた範囲で人権リスクの把握・軽減・予防を行うという考え方のもと、想定される人権リスクに応じて優先順位を設定し、段階的に取り組みを進めています。バリューチェーン全体を確認できるようサステナビリティ推進部、法務部、購買部、物流部が事務局となり、事業部門を含む関係各部と連携しながらこの取り組みを推進しています。

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・救済を行っています。

■ 人権デュー・ディリジェンス 取り組み全体像





人権尊重

〈人権デュー・ディリジェンス 取り組みのアプローチ〉



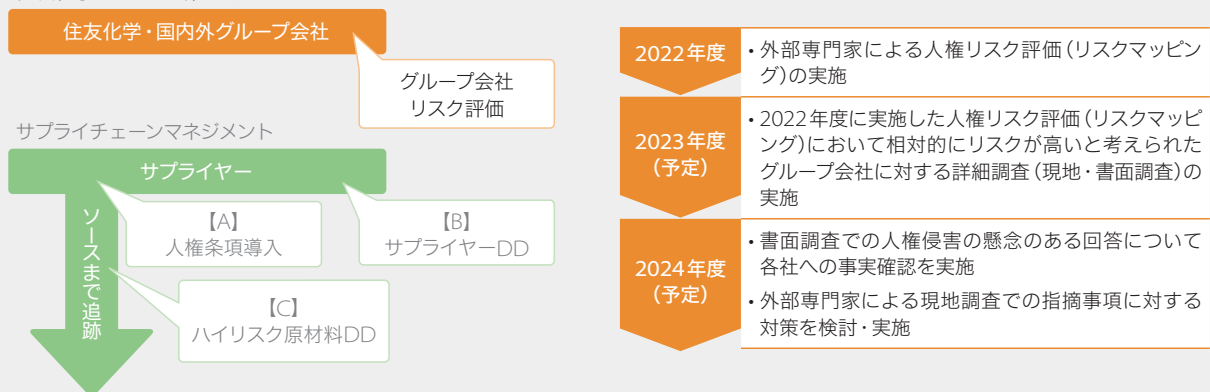
住友化学グループ会社マネジメント

■ 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年間で人権デュー・ディリジェンスの一連のステップを実施しています。

住友化学グループ会社マネジメント



〈2022年度の取り組み〉

社会状況等の変化に応じて定期的に人権リスクを評価することが重要であることから、当社および連結経営会社131社(2022年10月時点)を対象とした人権リスク評価(二巡目)を実施しました。外部専門家の協力を得ながら、グループ会社の事業内容と所在地(国・地域)、人員構成や取り扱う原材料・製品などに基づいて各社の潜在的な人権リスクを見積もり、担当者へのヒアリングや、内部監査およびレスポンシブル・ケア監査の結果も踏まえてリスク対策状況などを確認しました。こうしたプロセスを経ることにより、客観性を保ちつつ、より実態に即した評価としました。



人権尊重

【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

【二巡目リスク評価のアップデート点】

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
- ・ILO中核的労働基準への安全衛生分野の追加



人権尊重

〈2023年度の取り組み計画〉

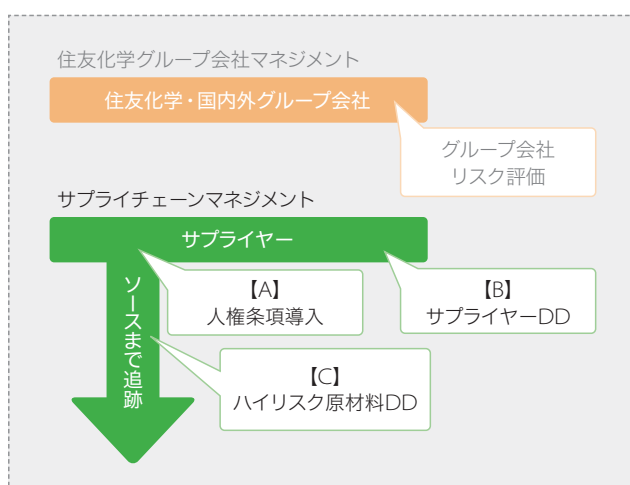
人権リスク評価の結果、優先的に状況確認をすべきと考えられたグループ会社に対しては、書面調査や外部専門家による詳細調査を実施し、事実確認と必要に応じた是正措置を行ってまいります。

人権リスク評価（一巡目）

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

2020年度から、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、取引先との契約への導入を開始しました。

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、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まいります。

【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
- ・当社取り組みへの協力



人権尊重

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一環を推進しています。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、2021年度からは、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。

P174 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*	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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および就労先に関する必要な情報の説明（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）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

〈2022年度の取り組み〉

人権質問票による調査結果を踏まえ、指導原則に即した取り組みへの理解と協力が得られるよう主要サプライヤーとのエンゲージメントを実施しました。また、サプライヤーにおける人権を含むサステナビリティの取り組みをより一層推進するため「住友化学グループサステナブル調達ガイドブック」を見直し、人権尊重や人権侵害への加担の防止などに加え、生活賃金への配慮などを含めた「住友化学グループ サプライヤー行動規範」に改定しました。

〈2023年度の取り組み計画〉

引き続き、「住友化学グループ サプライヤー行動規範」に則った取り組み状況を確認するため、「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を主要サプライヤーに送付・回収し、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推進していきます。



人権尊重

C. ハイリスク原材料DD

住友化学グループでは、これまでの紛争鉱物不調達の取り組みをさらに進め、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、バルブ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。

〈2022年度の取り組み〉

2020年度から、「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。その結果、一部の原料の調達ソースについて追加確認が必要であることを把握しました。

〈2023年度の取り組み計画〉

前述の一部原料については、追加確認を引き続き行います。確認の結果、懸念がある場合には、「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るとともに、本取り組みの海外グループ会社への展開を検討していきます。

※ RMI : Responsible Minerals Initiative

 P175 調達：ハイリスク原材料に関する取り組み

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、2022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。

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

 P79 コンプライアンス：スピークアップ制度



人権尊重

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、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います。

■ 人権意識向上の取り組み(住友化学グループ)

名称・形態	目的	バウンダリー	年度	実施回数	受講者数	受講率(%)
人権に関する研修や講演会 「住友化学グループ人権の尊重に関する基本方針」に基づく研修	<ul style="list-style-type: none"> 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もの 児童労働・強制労働・人身売買の予防に関するもの など	住友化学	2022	98	8,703 (延べ)	131.1
		住友化学グループ (主な国内グループ会社42社)	2021	147	7,261 (延べ)	78.2

(注) 受講率は、延べ人数で算出している

このほか、サステナビリティ推進のための社員参加型プロジェクトである「自利利他ACTION」の専用ウェブサイトを活用し、住友化学グループの全役職員を対象としたビジネスと人権に関する学びの機会を提供しました。

設問への回答も交えて、現代奴隷などの人権課題に関する当社の考え方や取り組みについて学ぶ形式とし、延べ25,000人が受講しました。



人権尊重

人権イニシアティブへの参画

経済人コーポラ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ポラ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。2022年度は、ニッポンCSRコンソーシアムが2021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)。

2022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) 報告

https://www.aoyama-syouji.co.jp/ir/esg/pdf/2022_SHE_final_report_jp.pdf

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。

2022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」を公表

https://www.sumitomo-chem.co.jp/news/detail/20210618_2.html

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。

P217 コミュニティ



人権尊重

今後に向けて

住友化学は、人権の尊重に関する基本方針を遵守し、人権尊重推進委員会のもと、グループ一体となって人権尊重の取り組みを推進していきます。



調達

基本的な考え方

サステナブル調達の方針

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の構築に努めています。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、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ます。サステナブル調達の方針と考え方は「購買基本理念」および国内外のグループ会社における購買業務のガイドラインとなる「グループ購買業務標準」にも明文化しています。

■ 購買基本理念 (概要)

- (1) 公正・公平・透明で自由な競争に基づき、個人的な利害関係や恣意の入らない取引を行うように努めます。
- (2) 最適な経済合理的方法に基づいて発注先の決定を行うとともに、相互発展を目指した健全な取引関係の維持に努めます。
- (3) グループ全体におけるグローバル規模のコーポレートサービスの実現に努めます。
- (4) 企業の社会的責任の遂行と取引先との健全な関係構築を目指し、サステナビリティに取り組んでいる取引先からの優先的な調達に努めます。
- (5) 常に品質ニーズを満たし、それ以上の付加価値サービスの提供に努めます。
- (6) 購買業務においては安全・安定操業を全てに優先させ、無事故、無災害の実現に努めます。
- (7) 顧客満足を第一に考えた購買業務の実施に努めます。
- (8) 購買業務の透明性を確保することに努めます。



調達

■ 住友化学グループ 責任ある鉱物・原材料の調達方針 (2020年3月17日制定)

住友化学グループは、「住友化学グループ 人権の尊重に関する基本方針」のもと、サプライチェーン上人権への負の影響を生じさせることとな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定義しています。そして、ハイリスク原材料の採掘、精錬、製造、取引、取扱い、および輸出に関連して発生する可能性がある人権への負の影響のリスクを認識し、ハイリスク原材料の責任ある調達に関する以下の方針を定めます。住友化学グループは、本方針を遵守するとともに、取引先にも住友化学グループの方針・考え方を理解し、遵守いただくことを要請します。

住友化学グループは、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)の趣旨にのっとり、以下6段階の枠組みで取組みを推進しております。

1. 強固な企業管理システムの構築

本方針を供給業者等外部に対して明確に説明し、ハイリスク原材料のサプライチェーン管理に関する責任者(経営上層部)および担当者を設置する。ハイリスク原材料の供給業者には、標準契約書、誓約書等を通じ、本方針の遵守の誓約を要請する。

2. サプライチェーン内のリスクの特定・評価

サプライチェーンの透明性システムを導入し、OECDガイダンス付属書IIの趣旨に基づき、ハイリスク原材料の供給業者について、定期的にリスクを特定し、評価する。リスクを特定するにあたっては、①ハイリスク原材料の供給業者に供給源までのマップの作成を要請し、データベースを管理するとともに、②紛争地域、高リスク地域等の地理的特性に留意し、人権への負の影響の兆候が発見された場合、ハイリスク原材料の供給業者に対して追跡調査を実施する。

3. 特定されたリスクに対応するための戦略を立案・実施

特定されたリスク、およびリスク緩和の取り組み結果については、ハイリスク原材料責任者の判断により、リスク管理計画を作成し、以下のいずれかの措置を取る。

- i) リスク緩和の取り組みを継続する間を通じて取引を継続する
- ii) リスク緩和の取り組みを継続する間は一時的に取引を停止する
- iii) 十分な協力を得られない、改善要求に従わない等、リスク緩和の試みが失敗した場合は、当該ハイリスク原材料の供給業者との取引関係を解消する

リスク管理計画を実施し、リスクの所在、リスク緩和の取り組みの進行状況や内容を監視・追跡した上で、ハイリスク原材料責任者に報告し、決められた期間保管する。状況に変化があった場合には、特定されたリスクについて、追加的評価を実施する。

4. サプライチェーン上人権への負の影響をより直接・効果に是正する立場にあるハイリスク原材料の供給業者に対して、当社または当社の指定する第三者によるサプライチェーンデュー・ディリジェンス監査を受けるよう要請する。

5. 実施した取り組みについては、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対外的に開示する。また、必要に応じて、ハイリスク原材料の供給業者に対して、定期的に、取り組みの結果の報告を要請するとともに、サプライチェーンにおいて人権への負の影響の兆候が発見された場合、速やかに当社に通知し、是正の指示に従うよう要請する。

6. ハイリスク原材料に関して、業界団体やイニシアティブと連携し、状況の変化に柔軟に対応する。

住友化学グループは、取引先におかれても、自ら以上の6段階の枠組みでの取り組みを推進するとともに、取引先の調達先にも同等の取り組みの推進を求めよう要請します。



調達

マネジメント体制

サステナブル調達の方針のもと、サステナブル調達に関する計画を策定・実行するとともに、グループ会社とも共有しています。また、サステナブル調達の方針と考え方については国内外のグループ会社における購買業務のガイドラインとなる「グループ購買業務標準」にも明文化し、グループ全体で取り組みを推進しています。

目標・実績

■ 2022年度 グループ全体の取り組み

主な取り組み	内容
グループ情報交換会 2回	参加会社：24社 ・サステナビリティ(ハイリスク原材料を含む人権尊重、環境保全等)への取り組み、BCP対策の情報共有
全社購買連絡会 2回	参加者：事業部購買責任者 ・サステナビリティ(ハイリスク原材料を含む人権尊重、環境保全等)への取り組み、BCP対策の情報共有
購買担当者教育	対象者：購買担当者全員(新入社員、転入者含む) ・サステナビリティ(ハイリスク原材料を含む人権尊重、環境保全等)への取り組み

■ 2022年度 取引先への取り組み

主な取り組み	内容
取引先懇談会 3回	参加会社：42社(主要資機材取引先) ・サステナビリティ(ハイリスク原材料を含む人権尊重、環境保全等)への取り組み、労働安全についての情報共有など
お取引先様情報交換会 1回	参加会社：44社(主要原材料取引先) ・当社のScope3 ^{*1} 削減に向けた取り組みを主要サプライヤー ^{*2} に説明し、各社におけるGHG排出削減および削減に関する情報共有への協力を要請 ・サステナビリティ(ハイリスク原材料を含む人権尊重、環境保全等)への取り組みの説明および協力の依頼、内部通報制度についての紹介など
既存取引先評価 (サステナブル調達率調査)	対象：原材料購買実績上位90%を占める既存取引先すべて サステナブル調達率 ^{*3} ：91%(2023年3月末日現在)
新規取引先評価	新規取引先のデュー・ディリジェンス実施率：100% 評価で良好と判断し、取引を開始した取引先：100%
監査	品質監査などに合わせたモニタリング実施数：4件(新型コロナウイルス感染症の影響により、いずれも書面監査。サステナブル調達チェックシートにて問題ないことを確認済)
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」に則ってデュー・ディリジェンスを実施中。紛争鉱物(金、タンタル、タングステン、錫)、コバルト、マイカについては、RMI(Responsible Minerals Initiative)が発行するテンプレート ^{*4} を、その他ハイリスク原材料についてもRMIに準拠した書式を使用し、これらを含む原材料の全取引先から回答入手済 (回答回収状況) ・紛争鉱物、コバルト、マイカ：回答回収率100%、そのうち問題があると判断した取引先0% ・その他ハイリスク原材料：回答回収率100%、追加確認が必要な一部取引先に対して対応中
人権質問票	・21年度に調査した10社に対しフィードバックを実施。そのうち5社とはエンゲージメント ^{*5} も実施 ・新たに主要取引先10社に調査を実施し、全社から回答受領。人権に対する取り組みの実態を把握

※1 購入する原料の製造段階、輸送段階などでの排出

※2 購入原料で90%を占めるサプライヤーが対象

※3 住友化学グループ サステナブル調達率チェックシートの回収率

※4 ・紛争鉱物(金、タンタル、タングステン、錫)：CMRT(Conflict Minerals Reporting Template)
・コバルト、マイカ：EMRT(Extended Minerals Reporting Template)

※5 サステナビリティへの取り組みに対する情報交換や、住友化学グループにおけるベストプラクティスの共有、取引先へのサポートなど



調達

取り組み事例

サステナブル調達の取り組み

住友化学は、ウェブサイトの「購買情報」に「サステナブル調達」のページを設け、サステナブル調達の取り組みを広くステークホルダーにお知らせしています。また、このページには、「住友化学グループ サプライヤー行動規範」および全項目について取引先で自己評価ができる「住友化学グループ サステナブル調達チェックシート」を掲載しており、取引先の皆さまがこれらをダウンロードし、評価結果を報告できるようにしています。

住友化学グループ サステナブル調達チェックシート

I 法令遵守・倫理

法令等の遵守および国際行動規範の支持・尊重、競争法の遵守、政治・行政との健全な関係の維持と賄賂の禁止、不適切な利益供与および受領の禁止、知的財産の尊重、不正行為の事前予防・早期発見・是正のための体制構築と通報者保護、適切な情報開示、組織の機密情報や個人情報の保護およびコンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策の構築について、適切な管理がされているかチェックしています。

II 社会

人権の尊重・人権侵害への加担の防止、あらゆる差別やハラスメントの禁止、労働時間や休暇等に関する法令や労働協約等の遵守とILO基準の尊重・過度な労働時間の削減、従業員の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の尊重、強制労働の禁止、児童労働の禁止・若年労働者への配慮、法定最低賃金の遵守・生活賃金への配慮、品質に関するマネジメントシステムの構築および運用、製品・サービスの安全性確保と法規制・顧客要求事項・自主品質管理基準の明確化と遵守、化学物質の適切な管理と関係法令の遵守、製品・サービスに関する情報の適切な開示、事故発生や不良品流出時における適切な対応、地域社会への負の影響を減らす取り組みの推進および地域社会への貢献、サプライヤー管理、製品・サービスの安定供給に必要な体制の整備、適切な輸出入管理、責任ある原材料調達について、適切な管理がされているかチェックしています。

III 労働安全衛生

労働安全衛生に関するマネジメントシステムの構築および運用、災害・事故などの緊急事態の想定・設備対策・対応手順類の策定および教育や訓練の実施、安全衛生上のリスクの評価と適切な安全衛生対策・安全衛生情報の教育や訓練の提供、安全で衛生的な職場環境の提供と適切な健康管理、労働災害および疾病の事例の分類・記録・必要な治療の提供・調査・報告・是正措置の実施について、適切な管理がされているかチェックしています。

IV 環境

環境に関するマネジメントシステムの構築および運用、外部環境に排出される化学物質の適切な管理と排出削減、温室効果ガス(GHG)の排出削減・気候変動影響への適応など気候変動対応、廃棄物の適切な管理と削減の推進および責任ある処理・処分、資源(エネルギー・水・原材料等)の持続可能で効率的な利用、生物多様性の保全について、適切な管理がされているかチェックしています。

「住友化学グループ サプライヤー行動規範」

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

「住友化学グループ サステナブル調達チェックシート」

https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/files/sustainable_procurement_checksheets_j.xlsx



調達

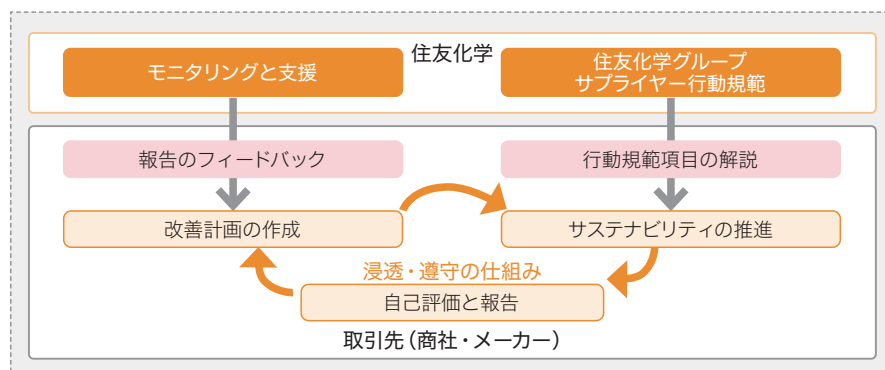
サプライチェーンにおけるサステナブル調達推進

新規の全ての取引先には「住友化学グループ サプライヤー行動規範」にて住友化学の方針・考え方を理解いただくとともに、事前に「住友化学グループ サステナブル調達チェックシート」を提出いただくことにより、遵守状況のデュー・ディリジェンスを実施し、評価判定が良好であることを確認した後に取引を開始しています。また、取引開始後は、当社が遵守状況を定期的にモニタリングし、サステナビリティに取り組んでいる取引先からの優先調達に努めることとしています。モニタリング結果はデータ管理し、定期的に内容を確認しています。

サステナブル調達チェックシートの回答で取り組みが不十分であると判断される取引先に対しては、改善計画の確認等を行うなどのフィードバックを行うことでサステナブル調達への理解と協力をお願いしています。なお、人権等の重要な取り組みに対し、長期にわたり改善が見られない取引先は、高リスク業者としてより重点的にフィードバックとモニタリングを実施します。

また、原材料の主要取引先に対して住友化学グループ サプライヤー行動規範/サステナブル調達チェックシートを送付・回収し、その回収状況をサステナブル調達率として管理しています。

■ サプライチェーンにおけるサステナブル調達推進の仕組み



上記取り組みに加え、2021年度からは、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をフィードバックするとともに、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対する情報交換や、住友化学グループにおけるベストプラクティスの共有、取引先へのサポートなど)も実施しています。

▶ P165 人権尊重:B. サプライヤーDD



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。

この方針に則り、特定したハイリスク原材料を含むすべての原材料を社内データベースより抽出し、対象の取引先に対してRMI (Responsible Minerals Initiative)が発行するテンプレートもしくはそれに準拠した書式を用いて定期的に確認し、問題があると判断した場合には、改善要請を行うとともに、十分な協力が得られない場合は調達を停止するなど、適切な措置を講ずることとしています。

P166 人権尊重：C. ハイリスク原材料DD

グループ全体のサステナブル調達推進

国内外グループ会社の購買代表者と定期的に情報交換会を実施し、グループ全体でのサステナブル調達推進について協議しています。加えて、コミュニケーションを円滑に進めるべく、グループ会社との情報共有サイトを開設して相互に情報を発信・共有し、グループ全体としてのサステナブル調達の浸透・推進を図っています。

お取引先様情報交換会

住友化学は、主要取引先の皆さまと定期的に情報交換会を実施しており、住友化学グループのサステナビリティに関する取り組みについて紹介しています。当社グループの調達活動に関する方針を理解していただくことにより、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

今後に向けて

住友化学グループは、サステナビリティ推進基本原則に沿って、人権尊重とコンプライアンス重視の精神で、引き続き取引先との連携・協力を強化し、サステナビリティを推進していきます。



人材マネジメント

基本的な考え方

人材は最重要の経営資源であり、高い意欲と能力を持つ人材を確保することは事業運営の礎です。加えて、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（2022～2024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、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、採用力をさらに強化するとともに、「育成と成長」を基本理念とする現行の人事制度と研修体系を効果的に推進しています。また、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

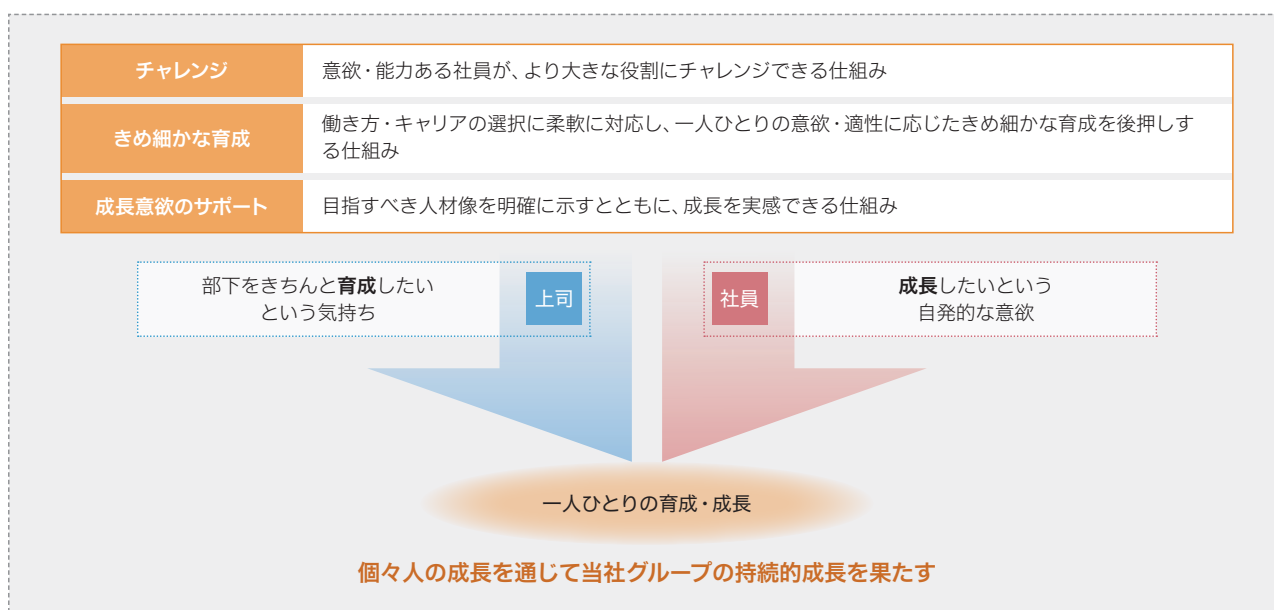
住友化学では、各人の役割や責任の大きさと達成した業績に、その過程で発揮した能力や行動を加味して処遇する人事制度としています。本制度によって、意欲と能力がある社員は早期に上位の役割にチャレンジすることが可能となり、社員の「成長したい」という自発的な意欲の醸成を図っています。

毎年の成績評価においては、各人が期待される役割・成果をどの程度果たしたのかという点だけではなく、求められている知識・スキルと能力の発揮レベルといった点も評価しており、短期的な成果に偏ることなく、一人ひとりの育成や成長に資する制度としています。

また、上司は配下の部下全員と面談を実施し、成績評価結果の通知や年度の取り組み項目を認識合わせするとともに、行動面で良かった点や改善すべき点をフィードバックすることとしています。加えて、今後の各人への期待やキャリアプランなどについても話し合う場としており、社員の能力・意欲の向上に努めています。

なお、このような人事制度は海外グループ会社のマネージャー層に対しても適用しており、グローバルレベルでの人材育成や、活躍機会の提供を推進しています。

■ 人事制度の理念・狙い





人材マネジメント

人事制度の特徴

①キャリア・ディベロップメント・フィールド(CDF)

キャリアに対する考え方が多様化している現在、社員一人ひとりの育成・成長を促すためには、各人が目指すキャリアの方向性(キャリアイメージ)に基づき、能力や適性を踏まえながら中長期的な視点で配置・育成を推進することが重要です。こうした考え方から「キャリア・ディベロップメント・フィールド(CDF・各人のキャリア区分)」を人事制度に組み込み、キャリアの方向性を踏まえた計画的な配置・育成を推進するとともに、社員自身も主体的に自身のキャリアについて考えることを後押ししています。

■ CDF

Xフィールド	特定の役割を担いつつ、中長期的に住友化学の事業の維持や発展を支える業務に従事するキャリア
Yフィールド	一定範囲の役割において、プロフェッショナルとして事業の発展に貢献する業務に従事するキャリア
Zフィールド	新規技術の開発や事業の高度化・複雑化などに対応する各種業務に従事するキャリア

②スペシャリストに対するキャリア

課長・部長といったライン職階を昇進していくことを主に想定した従来型のキャリアだけでなく、複雑かつ高度な知識が求められる業務や研究開発などの分野では、高い専門性を有する人材が、一層能力を発揮し成果をあげることができるよう、スペシャリストを適正に処遇する仕組みを導入しています。

■ スペシャリストのためのキャリア

主幹	フェロー
特定分野において余人をもって代えがたい特に優れた専門的知識・能力を有し、今後もその専門性を活かして当該分野での多大な貢献が期待できる者	高度な専門性に基づき特に優れた研究実績をあげ、社外からもその業績を認められている研究者のうち、今後も住友化学の研究活動に対する多大な貢献が期待できる者

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もつ部門とも情報共有を行いながら、各人毎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。

■ 人材マネジメント体制





人材マネジメント

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。第1弾から第5弾までのシリーズごとにアクションアイテムを5つずつ設定し、それぞれの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情報共有・意見交換を行っています。

1 ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活を調和させ、
充実感のある人生を目指します

- ① STOP!長時間労働
- ② WLB制度の十分な活用・利用しやすい雰囲気づくり
- ③ 有給休暇80%取得、フレックスタイム制の効果的活用
- ④ 休日・深夜労働を前提とした業務指示・遂行の禁止
- ⑤ 職場での協体制

労使共同で宣言

▶ P182

2 全員活躍(DE&I)

互いの多様性を尊重し活かし合い、
ひとり残らずみんなの活躍を目指します

- ⑥ 性別に関係なく全員がいきいき活躍!
- ⑦ なくします!
無自覚の思い込み・決めつけ
- ⑧ 目指せ!人材ハイブリッド集団
- ⑨ 障がいのある人の活躍推進
- ⑩ NO!ハラスメント

労使共同で宣言

▶ P186

3 育成と成長

育成と成長で
従業員も会社も共に発展!

- ⑪ みんなの成長に投資します
- ⑫ 「学びたい」を応援します
- ⑬ 毎日勉強、日々成長
- ⑭ マネジメント力向上をはかります!
- ⑮ チャレンジさせます。
やってみせます。

労使共同で宣言

▶ P191

4 健康社員

健康なくして
仕事・生活の充実なし!

- ⑯ 食を見直し脱メタボ
- ⑰ ちょっと運動・ずつと健康!
- ⑱ ハイパフォーマンスは眠りから
- ⑲ タバコ…百害あって一利なし
- ⑳ “こころ”のケアも忘れずに

会社・健保共同で宣言

▶ P195



大切にしたいこと、
宣言します。

5 仕事の進め方

一人ひとりが合理的・効率的・創造的に
仕事を進めることで、社員の実力の向上と
会社の成長につなげます

- ① 仕事の目的や方法を常に見直します
- ② デジタルの活用を当たり前のことにします
- ③ 過剰品質を排除し、ムダのない仕事を
- ④ 「会議」の付加価値を最大限に高めます
- ⑤ 顧客ファースト!

会社が宣言



人材マネジメント

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、社員一人ひとり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、なくすことを目指します。

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するとともに、利用しやすい雰囲気づくりに努めていきます。

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」を目指します。

あわせて、昼勤勤務ではフレックスタイム制(コアなし)を効果的に活用します。

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・業務遂行は原則いたしません。

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します。

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します。

〈第2弾：全員活躍 (DE&I)〉

DE&I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。

⑥ 性別に関係なく全員がいいき活躍!

性別、年齢に関係なく能力向上を図り、誰もがいきいきと活躍できる職場にします。

関連KPI 課長相当職登用者における女性比率を2027年度までの5年間平均で15%以上とする

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^{※1})や、固定的な役割分担意識をなくします。

関連KPI 男性従業員の当年度中育児休業ならびに育児関連休暇取得率を90%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ます。

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します。職場は共に働く仲間としてサポートします。

⑩ NO! ハラスメント

パワハラやセクハラ、マタハラ、パタハラ、SOGIハラ^{※2}をはじめとするあらゆるハラスメントは決して許さず、なくします。

※1 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

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



人材マネジメント

〈第3弾：育成・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 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*を継続します。

* 直接費用、OFF-JT機会費用、OJT機会費用

⑫ 「学びたい」を応援します

入社年次や年齢等にかかわらず、自らが学び成長できるよう「学びのプラットフォーム」を提供します。

関連KPI 2024年度までに全社員の50%以上が自己応募型研修プログラムを受講する

⑬ 毎日勉強、日々成長

プロフェッショナルとなるべく、働く時間の10%を研修や仕事の勉強に使うことを目指します。

⑭ マネジメント力向上を図ります！

管理社員も日々学び、マネジメント力の向上を図ります。

目標①：マネジメント力強化研修800名以上/年

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

- ・上司は職場の目標達成のための課題を明確にしている
- ・上司は部下の能力向上のために積極的な指導・助言をしている

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ます。部下は心意気を持って新たな仕事もやってみせます。

〈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、全員適正BMI(18.5-24.9)の範囲内にします。

- 特定保健指導の100%受診・徹底指導でメタボ卒業
- 社員食堂で栄養バランスメニュー導入

⑰ ちょっと運動・ずっと健康！

すきま時間を活用して、毎日コツコツ運動します。

- 歩行習慣の定着(毎日1万歩)
- 運動・トレーニング環境の充実
- 昼食後はみんなで体操

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、眠りの質を高めます。

- 「睡眠改善プログラム」の実施
- 睡眠改善「すべし・べからず」の徹底

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をします。

- 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。

- 上司・部下とも1日1回は直接コミュニケーション
- 毎日10分はマインドフルネス



人材マネジメント

〈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ます。

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

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、デジタルを活用し、これまで以上の価値の創出、業務の見直しに努めます！

目標①：デジタル基礎教育の全員受講

目標②：ペーパーレス(2,000万枚未満に)

目標③：職場で必ず1つはデジタルツールを活用した業務改善を行います

②③ 過剰品質を排除し、ムダのない仕事を

余計な付度は不要。遠慮せずに相手の意向・真意を確認し、方向違いや過剰品質を排除します。

- 上司は「なにを/なぜ/いつまでに」を明確に指示。部下は確認
- 3割できたら一旦報告

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します。

- 会議の回数、人数、時間いずれも2019年度比1/2を目標に

②⑤ 顧客ファースト！

顧客とのコミュニケーションや社会のニーズ把握に割く時間の50%アップを目指します。

②①～②④の取り組みで、社内向けの時間と労力を最大限スリム化します。

従業員との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、お互いに力を合わせて諸課題の解決に取り組んでいます。

労働協約においては、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、団体交渉などの内容を幅広く締結しています。この労働協約に基づき、労使代表の意見交換の場として「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68%です。



人材マネジメント

〈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、社員一人ひとりのやりがい、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、労使それぞれの取り組みに関する進捗状況の確認を行ってきました。

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KPI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。



人材マネジメント

■ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み

	KPI	取り組み内容
① 長時間労働の 是正	2020年度以降、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	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>エ. 適切な労働時間管理および健康管理 <ul style="list-style-type: none"> ・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（単月あたり70時間以上、または、3カ月合計で150時間以上）で運用 ・従来の自己申告の就業報告から、2018年3月からは自身の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 </p>
② 年次有給休暇の 取得促進	2020年度以降、有給休暇の取得率年間平均80%を実現する	<p>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</p> <p>イ. 有給休暇の取得推奨 <ul style="list-style-type: none"> ・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 </p> <p>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</p> <p>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</p>
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当年度中*取得率を90%以上とする	<p>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</p> <p>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</p> <p>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・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</p>

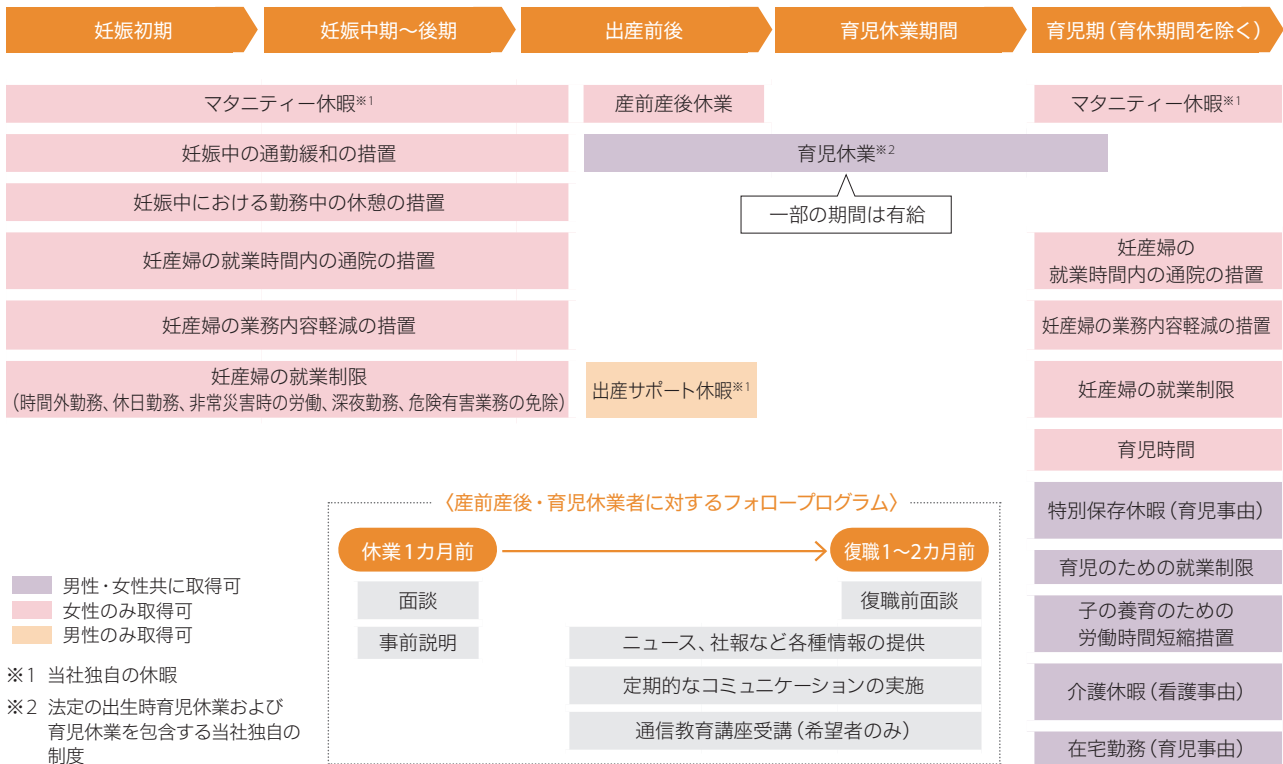
* 子の出生が1～3月の場合については、翌年度末取得分までを対象として算出



人材マネジメント

★：第三者保証対象項目

■ 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



■ ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度の実績(住友化学)

制度・施策名		2020年度	2021年度	2022年度
育児・介護支援	育児休業	合計 476	524	480★
		男性 374	427	411★
		女性 102	97	69★
		男性取得率 ^{※1} 63.8	73.5	77.4
	介護休業	4	1	2
	介護休暇	133	156	184
	出産サポート休暇	171	174	179
	マタニティー休暇	41	44	34
	特別保存休暇 ^{※2}	136	179	175
	短時間勤務制度	159	179	173
在宅勤務制度 ^{※3}	41	131	224	
キャリアリカバリー制度 ^{※4}	6	4	9	
事業所内保育所 ^{※5}	136(101)	125(88)	121(83)	
共済会育児支援金 ^{※6}	112	116	120	
その他	配偶者の海外転勤に同行する社員の特別休職 ^{※7}	2	1	3
	社員意識調査 ^{※8}	—	—	実施

(注) 実績は嘱託、パートタイマー、派遣社員を除く

※1 男性の育児休業取得率=分母のうち、対象期間中に育児休業を取得した男性社員数/対象期間中に子が出生した男性社員数

※2 育児・介護事由のみ

※3 各年度内認定者数(育児・介護・妊産婦・その他通勤困難事由)

※4 各年度末現在登録者数

※5 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

※6 各年度末現在該当者延べ人数

※7 各年度末現在適用者数

※8 3年に1回実施(2022年からは2年に1回実施予定)



人材マネジメント

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。

2022年 社員意識調査

5点満点。4点以上は高い評価であり、多くの社員が肯定的に意識している状態

項目	全社員平均点
デジタル技術を活用した自身の成長への意欲	4.0
帰りやすい職場風土	4.1
育児・介護をしながら働きやすい環境整備	4.0
今後も当社で働くことへの意欲	4.1
職場では、性別・年齢・出身・国籍を理由とした差別がない	4.0

事業所内保育所

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することで利用を促進するとともに、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。

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。

くるみんマーク

2015年9月、住友化学は「子育てサポート企業」として認定を受け、3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）に続く、第4期（2015年4月～2020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（事業所内保育所の増設や諸休暇の取得促進など）が評価されました。（現在、第5期目申請中）



次世代認定マーク
「くるみん」



人材マネジメント

〈ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I) 推進〉

基本的な考え方

住友化学は「サステナビリティ推進基本原則」に基づき、経営として取り組む重要課題の一つとして「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I) 推進」を掲げています。当社グループ共通のDE&I推進に関する基本的な理念を制定し、グループ各社の状況に応じた施策を推進しています。

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。

▶ P158 人権尊重

▶ P28 重要課題に対する主要取り組み指標「KPI」：DE&I、育成・成長、健康

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・バランスのマネジメント体制をご参照ください。

▶ P182 ワーク・ライフ・バランス推進：マネジメント体制

目標・実績

DE&Iを当社グループとして推進するため、主要グループ会社約100社において、DE&I推進に関するグループ基本原則に基づく具体的なKPIを設定し、取り組みを進めています。なお、KPIの設定にあたっては、DE&Iを推進するために実施すべき最重要プロセスとして次の3点を定めています。

◆ 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

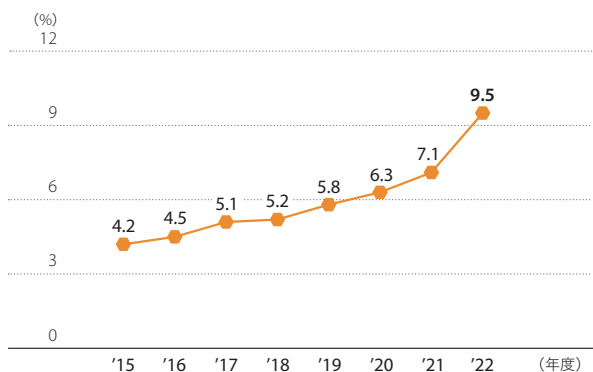


人材マネジメント

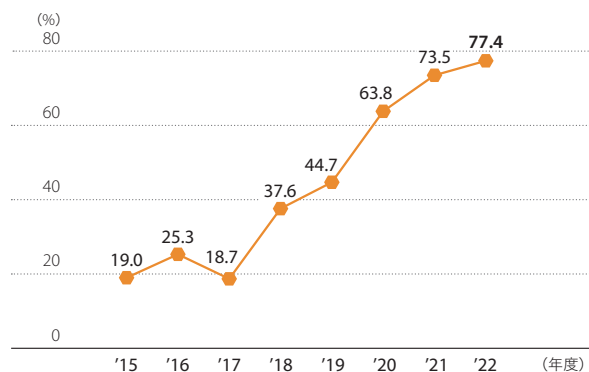
● 住友化学(単体) KPI(2016~2022年度)実績

1. 課長相当職以上の女性社員の割合を10%以上とする
2. 男性社員の育児休業取得率を70%以上とする

■ 課長相当職以上の女性社員比率(女性管理職比率)



■ 男性育児休業取得率



● 住友化学(単体) 新KPI(2023~2027年度)

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ます。

1. 管理社員(課長職相当)登用者における女性比率
目標: 2023~2027年度の5年間平均で15%以上
2. 子が出生した男性社員の育児休業もしくは育児関連休暇取得率
目標: 当年度中90%以上取得

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ともに、このKPI達成に向けた取り組みを推進していきます。

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

「女性活躍推進法、育児・介護休業法に基づく開示」(第142期有価証券報告書P15)

https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/library/security_report/files/docs/22_4q.pdf



人材マネジメント

取り組み事例

女性の活躍推進

DE&I推進の一環として、より多くの女性が活躍できる環境を整えるための施策を積極的に展開しています。女性活躍推進法に基づき、次の目標を掲げ、具体的に以下の取り組みを実施しています。

住友化学株式会社 行動計画

1. 計画期間

2023年4月1日から2028年3月31日まで

2. 目標と取り組み内容・実施期間

目標1 管理社員（課長職相当）登用者における女性比率について、2023～2027年度の5年間平均で15%以上とする

〈取り組み内容〉

- ダイバーシティ・マネジメント研修の実施
アンコンシャス・バイアスの理解、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】すべての課長相当（管理社員MGIグレード）以上（受講必須）
- 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
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進に資する社内講演会の実施
DE&I推進の意義や、業務を通じた成長機会の提供の重要性に関する講演会を実施する。
【対象】課長相当（管理社員MGIグレード）以上層
- 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
- キャリアデザイン研修の実施
若手の社員を対象として仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修を実施する。
【対象】若手社員（Ⅱ・Ⅲグレード）
- 「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。

目標2 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[※]取得率を90%以上とする

〈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、子が出生した男性社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。



人材マネジメント

【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。

※ 子の出生が1～3月の場合については、翌年度末取得分までを対象として算出

DE&I推進に資する社内講演会の実施

2013年より、さまざまなテーマ(女性活躍推進、男女共同参画、インクルージョン促進等)で有識者を招き、社内講演会を実施しています。経営幹部から一般社員まで幅広い対象者に対して、DE&Iのさらなる推進に向けたメッセージを発信いただいています。2022年度は、職場管理社員(部長、課長クラス)を対象に、多様な構成員を包摂する組織づくりの鍵となる視点について講演いただきました。

ダイバーシティ・マネジメント研修

職場におけるDE&I推進の要となる職場管理者層(課長クラス)を対象に、多様な人材をまとめ、チームの協働と目標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、DE&Iに関わるマネジメント能力を身につける研修を実施しています。

男性従業員の育児休業取得促進

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取得を計画し、計画書を提出します。取得しない場合は、その理由について記入するなど、対象者が育児休業を取得することを前提(当たり前)とした申請方式としています。こうした取り組みにより取得実績が向上し、2021年度以降、KPI「男性社員の育児休業取得率を70%以上とする」を達成しています。

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。社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)

多様な能力・資質をもった人材の採用

住友化学グループの持続的成長を支える多様な人材確保に向け、国内留学生(外国籍)や、経験者、特定分野において高度な専門性を有する人員の採用を進めています。また、女子学生比率の低い理系専攻分野においても積極的な採用活動を行い、採用者に占める女性社員比率引き上げにも取り組んでいます。



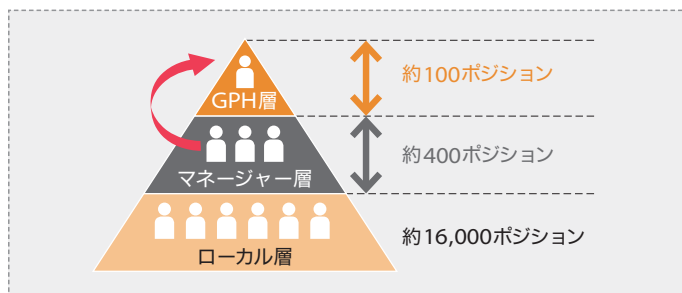
人材マネジメント

★：第三者保証対象項目

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主要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、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、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）



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の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積極的に採用し、障がい者5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/>

■ DE&I 推進の取り組み実績（住友化学）

名称	考え方	2020年度	2021年度	2022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、課長相当職以上の女性社員比率の数値目標を設定し、女性社員の登用を計画的に行っています	123	139	194 ★
課長相当職以上の女性社員比率（%） ^{※1}		6.3	7.0	9.5 ★
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	2.56	2.54 ★
定年退職後再雇用率（%） ^{※3}	各人の意欲や能力を適切に反映するとともに、多様な勤務形態が可能となる定年後再雇用制度を設けています	95.0	91.2	93.8

（注）実績には出向者を含み、出向受社員を除く

※1 有価証券報告書と報告年度を統一するため、算出時点を各年度4月1日から各年度翌4月1日に変更

※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

2020年度：国内グループ会社4社、2021年度：国内グループ会社6社、2022年度：国内グループ会社8社

※3 各年度3月末現在

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待遇の見直しを行ってきました。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。



人材マネジメント

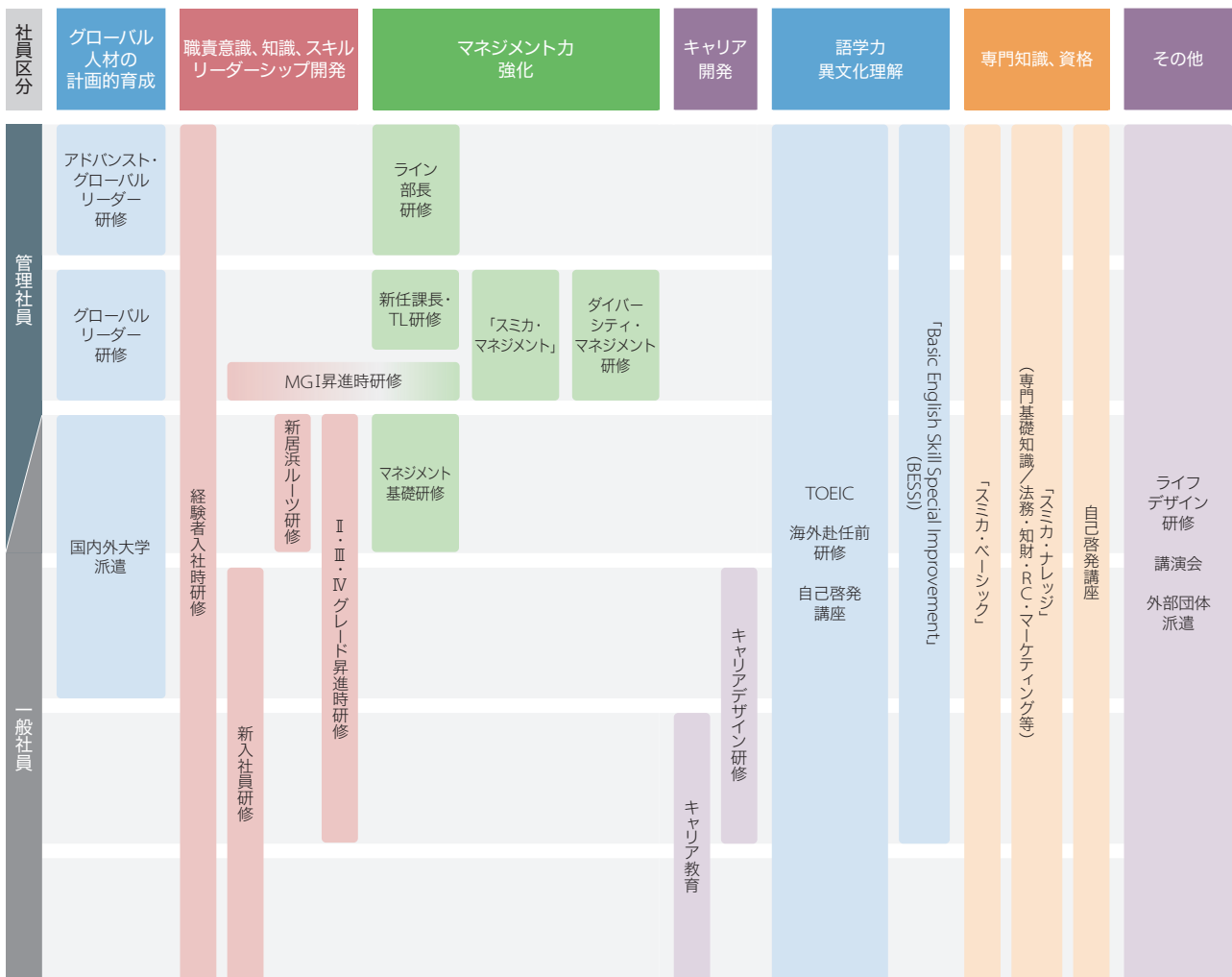
〈人材の育成・成長〉

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、目的および社員区分別に各種研修プログラム、諸施策を実施しています。

具体的には、ポジションや役割に応じた階層別研修、管理職層のマネジメント力強化研修、グローバルビジネス展開に応じた語学力向上プログラムなど、ステップワイズかつ目的に応じた研修体系を整え、意欲・能力のある全ての従業員の能力向上・人材育成を進めています。

■ 研修体系図



(注) コンプライアンス、人権、サステナビリティ、健康管理・増進に関する教育については、各種社内研修コースに組み入れて実施する

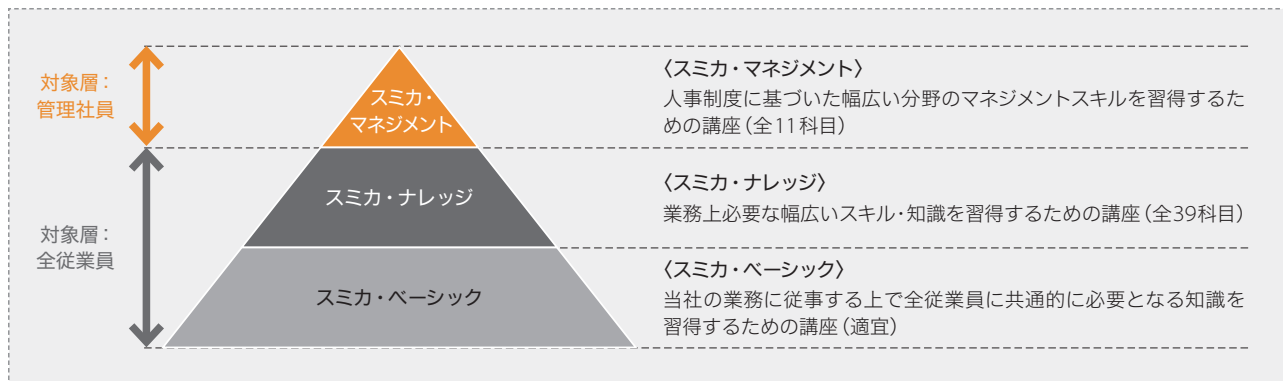


人材マネジメント

目標・実績／取り組み事例

2022年度より、年齢や職種などに関わらず、従業員が必要な時に必要なタイミングで知識・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、自立的・自発的な「学び」を支援しています。

■ SUMIKA ラーニング・スクエア



また、近年は、上述の研修体系・プログラムに加えて、意欲・能力のある全ての従業員の自立的キャリア形成をサポートすべく、「いつでも、どこでも、何度でも」をキーワードに、スマートフォンやPCでの学習が可能なオンラインプログラムに注力しています。

具体的には、ビジネスの基礎から応用に至る「MBAカリキュラム」を網羅したコンテンツやDXスキル、リーダーシップ育成プログラム、英語を含む9カ国語に対応した語学学習オンラインプログラム、英文ビジネスライティング・オンライン講座などを全従業員に開放し、さらなるグローバルビジネス展開における従業員の知識・スキル・語学力の底上げ・強化に取り組んでいます。

■ KPI

2024年度までに全社員の50%以上が自己応募型研修プログラムを受講する

■ 教育関連投資額(住友化学)

2022年度 実績	目標
約 35 万円/年・人	30 万円/年・人以上 を継続

■ 教育関連時間(住友化学)

2022年度 実績	目標
約 138 時間/年・人 (所定労働時間の8%)	働く時間の10%を研修や仕事の勉強に使うことを目指す

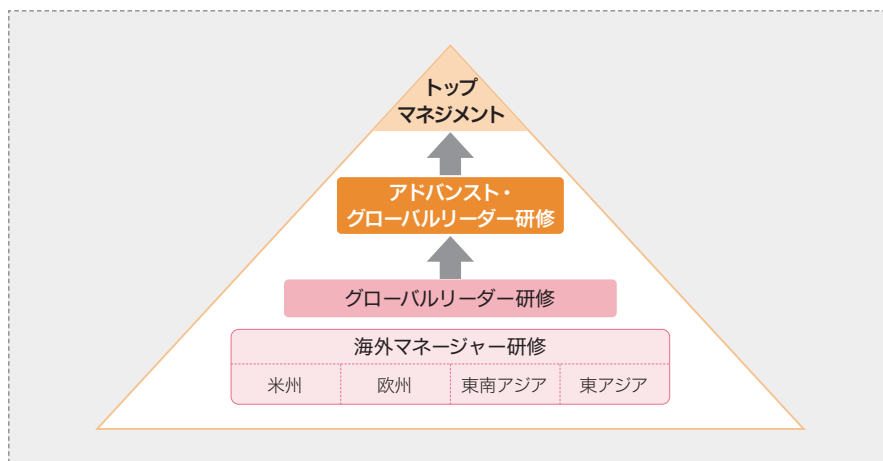


人材マネジメント

グローバル人材の計画的育成

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。

■ 次世代リーダー育成の体系図



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。

■ グローバル人材の育成研修（選抜型）

(人)

名称	考え方	2020年度	2021年度	2022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	グローバル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	13
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を実施	27	27	14

2022年度実績

対象者 **27**名 平均時間 **58**時間/人

(内訳：男性23名、女性4名)



人材マネジメント

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	2020年度	2021年度	2022年度
マネジメント基礎研修	マネジメントの原理原則を体系的に理解し、職場で活用できるスキルを実践に結びつける研修	213	237	184
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	89	86	65
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	118	158	126
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	—	—	25
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	123	183	55
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	230	219	269

2022年度実績

対象者 **724**名 平均時間 **7**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認定制度を設けています。

(人)

名称	考え方	2020年度	2021年度	2022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	62	64	58
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	8	8
高度保全実務者認定制度	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し、当社の安全レベルをより高次なものへと取り組みを推進	—	—	20

今後に向けて

住友化学は、「育成と成長」を基軸とする人事制度を具現化すべく、今後も従業員の成長に向けた諸施策を推進していきます。特に研修プログラムにおいては、オンライン研修を拡充するなど、従業員が自身で研修内容を選択し、学びを習慣化していくような施策を実施していきます。



人材マネジメント

〈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。

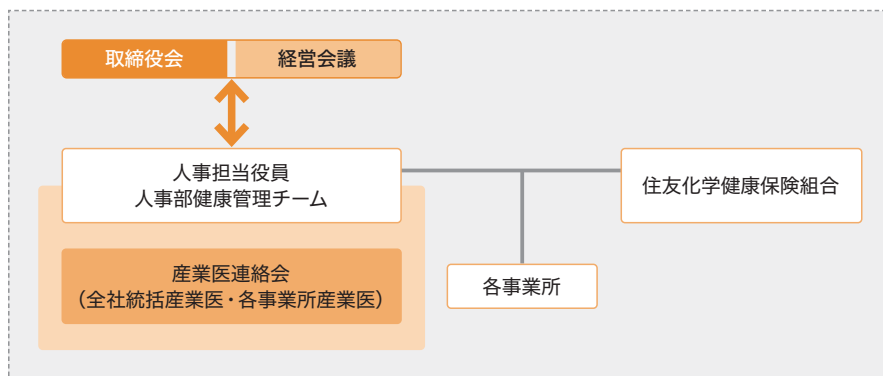
マネジメント体制

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の参集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





人材マネジメント

目標・実績／取り組み事例

従業員のからだと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

国内グループ会社の従業員については、健康保険法に基づいて健康保険に加入し、従業員の健康保持増進を推進しています。労働安全衛生法に基づく定期健康診断についても、適切に実施しています。

〈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 睡眠改善プログラム

- ・睡眠測定デバイスで睡眠状態を測定し、アプリで睡眠課題を可視化、専門家の指導を受け睡眠の質を向上させるプログラムを実施。従業員がよりよい睡眠をとることで、ベストパフォーマンスの発揮や有所見率の改善につなげる

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5,800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



人材マネジメント

こころの健康

医療スタッフとの連携のもと、会社へ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。

■ KPI

「健康経営優良法人（ホワイト500）」の継続認定

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6年連続で受けました。「健康経営優良法人制度」は、経済産業省が2016年に創設し、日本健康会議が進める健康増進の取り組みなどをもとに、特に優良な健康経営を実践している企業などを顕彰する制度で、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ものです。



■ 定期健康診断受診率*

2021年度

99.4%

前年度 99.3%

■ 精密検査受診率*

2021年度

67.0%

前年度 54.0%

■ BMI適正率*

2022年度

67.4%

前年度 67.6%

■ 喫煙率*

2021年度

15.8%

前年度 17.5%

■ 特定保健指導受検率*

2021年度

83.8%

前年度 84.9%

(注) 40歳以上

■ ストレスチェック受検率*

2022年度

94.0%

前年度 94.3%

■ 健康イベント参加状況*:(ウォーキングイベント)

2022年度

41.7%

前年度 —

(注) 2022年度より算定開始

※ すべて住友化学単体

今後に向けて

住友化学では、人材は最重要の経営資源であるとの考えのもと、従業員の健康保持増進のためのさまざまな取り組みを立案、実施していきます。また、これらの取り組みの結果を検証、改善し、PDCAサイクルを回すことで、より効果的な健康保持増進施策を展開し、従業員の健康を支援していきます。



労働安全衛生・保安防災

基本的な考え方

住友化学グループでは、「安全をすべてに優先させる」という基本理念のもと、基本理念に基づく指針や「私の『基本理念』実行5原則」を設定し、従業員およびともに働く協力会社の皆さまを含む全ての関係者が一体となって、重大事故・重大災害ゼロを目標として安全活動を展開しています。さらに、火災・爆発・有害物質の漏えいなどの保安事故の未然防止を図るとともに、大規模地震などの自然災害発生時の被害を最小限に抑え、開発、製造、物流、使用、廃棄の全ライフサイクルに対するプロセスリスク評価を徹底的に実施して、リスクに基づいた適切な安全対策を講じています。

当社では、労働安全衛生管理システム^{※1}の認証を取得し、リスクアセスメントに基づく改善に至るまでの一連の取り組みをPDCAサイクルで実施しています。また、その安全に関する取り組みおよび実績は、年度末に社長を委員長とするレスポンシブル・ケア委員会でレビューを行い、来期サイクルへと継続的につなげることで、災害を未然に防止する安全衛生活動を強化しています。

※1 当社は、国際規格である「ISO45001」や、OHSAS18001と同様のJISHA方式の「OSHMS」を導入・運用することで、労働安全衛生・健康の観点からリスクマネジメントを行い、健全な企業経営を行っている

基本理念：安全をすべてに優先させる

基本理念の根拠

1. 安全衛生はライン管理が基本である
2. 安全衛生は一人ひとりに遂行責任がある
3. 安全衛生は協力会社と一体である

私の「基本理念」実行5原則

- ・あらゆる業務において安全衛生の確保を最優先します
- ・安全衛生上の問題を現地で摘出し改善します
- ・ルールおよび指示を遵守します
- ・勤務時間の内外を問わず24時間安全人としての行動に徹します
- ・協力会社を含む全ての関係者と協力して安全衛生を確保します

マネジメント体制

社長を最高責任者、レスポンシブルケア部担当役員を責任者とし、レスポンシブルケア部 保安・安全グループが当社全般の安全衛生・保安防災に関する事項を掌理するとともに、グループ会社の安全衛生・保安防災活動の支援を行っています。安全衛生・保安管理状況の把握と改善施策の検討などを行うため、各事業所およびグループ会社の安全衛生・保安防災担当部門との会合や情報交換を定期的に行うなど、関係部署と連携して安全衛生・保安防災活動レベルの維持・向上を推進しています。

また、当社および国内グループ会社の各事業所において、労使代表者を構成メンバーとする安全委員会や衛生委員会^{※2}（事業所によっては安全衛生委員会）を毎月開催し、事業所の全ての従業員を対象とした安全衛生や健康リスクに係る事項について調査・審議するとともに、具体施策を労使一体となり推進しています。この委員会の議事録は、事業所内の全従業員に周知しています。海外グループ会社においても、グローバルミーティング等を通じて、当社の安全衛生・保安防災に関する方針や取り組みを共有しています。

※2 従業員50人以上の事業所

▶ P89 レスポンシブル・ケア体制



労働安全衛生・保安防災

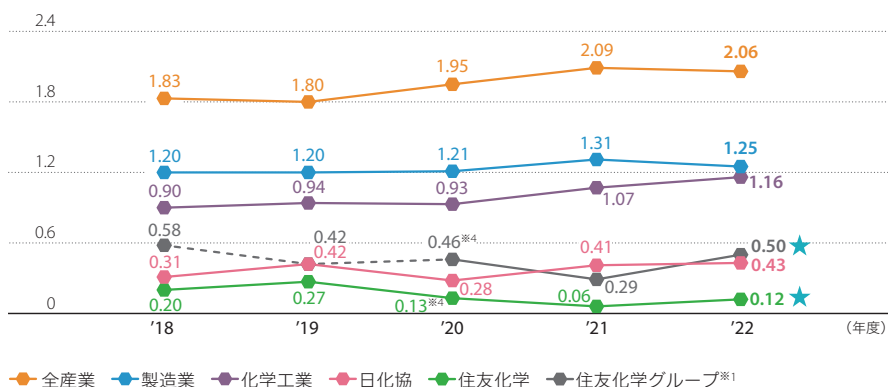
★：第三者保証対象項目

目標・実績

〈労働安全衛生〉

住友化学グループ^{※1}では、「グループ休業災害度数率^{※2} 0.1 未満」の目標に対して、2022年度の度数率は0.50(休業災害件数：44件)であり、目標未達となりました。また、「グループ重大災害^{※3} 件数ゼロ」の目標に対して、2022年度は住友化学構内の協力会社で死亡災害が1件発生し(重大災害件数としては前年度比同数)、目標未達となりました。住友化学では、2022年度の度数率は0.12(休業災害件数：2件)、強度率は0.005、協力会社・その他では、度数率は0.63(休業災害件数：6件)、強度率は0.80となりました。

■ 休業災害度数率



■ 休業災害発生状況(住友化学グループ^{※1})

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
件数	35	27	40	26	44

災害防止に向けて

2021年11月に発生した愛媛工場における死亡災害について、私どもは、役職員全員がこの事故の重大性を厳粛に受け止め、問題点の洗い出しおよび再発防止策を徹底的に議論し、以下の取り組みを実施しています。

- ① 開発工業化に関する社則を改正し、本質安全を検討する仕組みとしました。本質安全の確認を行う新規検討会議を新設し、運用を開始しています。
- ② 第三者機関を活用した協力会社各社とのパートナーシップ調査を実施し、必要な対策を講じています。
- ③ これまでの安全に関する活動をゼロベースで見直した上で、マネジメントシステムの仕組みの中で継続的な運用を行っています。また、発災工場における再発防止対策として、根本原因対策を含めた設備対策を進めています。

「安全をすべてに優先させる」という基本理念を再度認識するとともに、尊い命を守る使命を強く自覚し、このような悲惨な事故を二度と起こさぬよう全力を尽くしてまいります。

※1 労働安全衛生におけるグループの定義

～2019年度：住友化学(協力会社、その他を含む)および国内外連結経営会社
2020年度～：住友化学(協力会社、その他を含む)および国内外連結子会社

※2 度数率の対象範囲：

住友化学(協力会社、その他を含む)および連結子会社(ただし、海外連結子会社の内、1社を除く)社員。社員には嘱託、パート・アルバイト、派遣社員を含む労働時間数の算出：
連結子会社社員の労働時間数については、社員数に1,928時間(住友化学の年間標準労働時間)を乗じた推定値を使用(住友化学および協力会社の労働時間数は実績値を使用)

※3 重大災害の定義：

死亡災害および休業災害の中で重篤なもの(失明、上肢・下肢の喪失など)



労働安全衛生・保安防災

〈保安防災〉

住友化学グループ^{※1}では「重大保安事故^{※2}の発生件数ゼロ」の目標に対して、2022年度は重大保安事故は発生せず、目標を達成しました。

なお、重大保安事故には至らない軽微な保安事故は、2022年度には10件発生しました。これらの軽微な保安事故についても、原因や教訓を当社グループ全体に速やかに展開しており、さらなる保安管理レベルの向上を推進しています。

■ 重大保安事故発生状況(住友化学グループ^{※1})

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
件数	0	0	0	1	0

※1 保安防災におけるグループの定義：住友化学(協力会社、その他を含む)および国内外連結経営会社

※2 重大保安事故：以下のいずれかの事態が発生した保安事故

・地域住民の皆さまに通院や加療以上の被害を発生させる事故 ・構内に休業以上の労働災害を発生させる事故 ・設備被害額などが1千万円を超える事故

取り組み事例

〈労働安全衛生〉

個々の災害原因を徹底究明するとともに、安全基本ルールの徹底、危険予知トレーニング、災害情報共有などを通じて、災害防止に取り組んでいます。また、工場・研究所に入構する協力会社の皆さまに対しても、安全の基本理念やグラウンドルールの書かれたポケットサイズのカードや入構証を配布・周知し、「安全をすべてに優先させる」取り組みを進めています。

住友化学グループの安全基本ルール(グラウンドルール)の徹底

災害発生原因の傾向に鑑み、以下のグラウンドルールを定め、安全行動の定着に努めています。

1. 作業前に一呼吸置く
2. 不安全行動に対して相互注意する
3. 機器可動部には手を出さない

危険予知能力の向上

危険予知能力(危険を察知し回避する能力)を向上させるため、イラストを用いた職場討論や体感訓練などを行っています。

災害情報の共有と活用

住友化学グループの全災害情報を共有し、安全教育や現場総点検などに活用しています。災害が発生した事業所では、事業所幹部や安全担当者が参加した現場査察を通じ、徹底した原因究明と再発防止策の検討を行っています。

安全表彰

休業無災害記録を達成した事業所(工場・研究所)は安全表彰の対象となります。さらに他の模範となる安全衛生活動を実施し、かつ良好な安全成績を達成した職場に対しては社長安全職場表彰制度があり、2022年度は8職場が受賞しました。

社報および安全衛生スローガン・ポスターによる安全啓発

2013年度から「レベルUP! 安全力」(2019年度からは「マンガで学ぶ! 安全文化のススメ」)と題して、作業場面ごとに起こりやすい災害事例と安全のためのポイントを社報に掲載しています。また、安全衛生スローガンと安全衛生ポスターを募集し、優秀作品を各職場に掲示するなど、安全の啓発を行っています。



労働安全衛生・保安防災

委託作業、工事作業における重大災害防止

住友化学では、協力会社の皆さまを含む全ての関係者の安全衛生を確保するため、「2022年度～2024年度レスポンシブル・ケア中期計画」および「2023年度レスポンシブル・ケア年度方針」の重点実施項目の一つに、「就業構造の変化に対応した労働者の安全と健康を確保する安全基盤の確立と、それを通じた委託作業、工事作業における重大災害防止対策の推進」を掲げ、リスクアセスメントの徹底など、全社で活動を展開しています。

化学物質のリスクアセスメント

化学物質の取り扱いのある住友化学および全ての国内グループ会社*において、労働安全衛生法に基づく化学物質のリスクアセスメントを適切に実施しており、化学物質による災害リスクの低減に努めています。

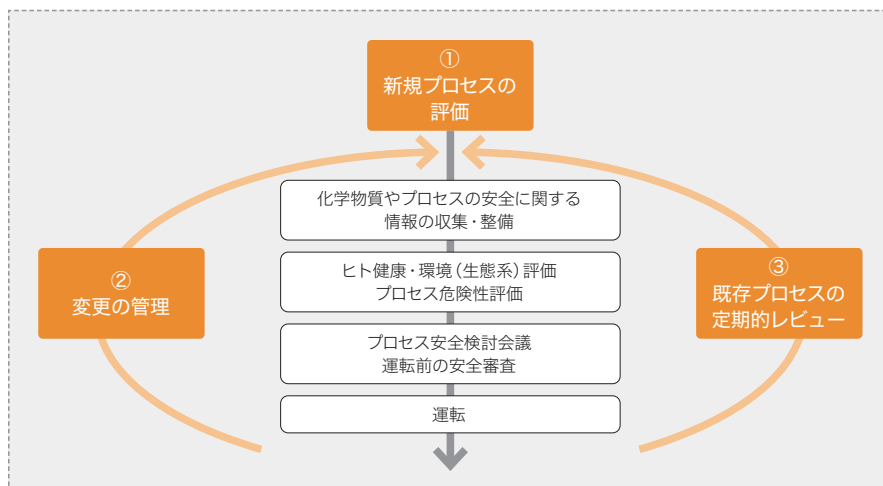
* 住友化学および国内グループ会社における実施事業所の割合は100%

〈保安防災〉

リスク管理の取り組み

住友化学では、新規プロセスの研究開発から工業化段階を経てプラントの設計・建設、運転・維持、さらには廃棄に至るまでの各段階でプロセス安全、化学品（原料・製品）安全、労働安全衛生などに関するリスク管理を実施しています。これらのリスク管理に必要な項目や手順は、会社基準である「開発工業化規則」「安全管理規則」「化学品安全管理規則」などで具体的に定めています。また、主要な連結経営会社にもこの仕組みを展開し、グループ全体の安全管理レベルの向上を図っています。

■ リスク管理（3つのルート）



① 新規プロセスの評価

研究開発から工業化の各ステップで「プロセス安全検討会議（レベル1～5）」を開催しています。この会議にはプロセス安全や化学品安全などに関するリスクの洗い出し、リスク評価結果および安全対策が適切であることを確認するための技術監査的な役割があり、十分な安全性が確認されなければ次のステップに進めない仕組みとしています。さらに運転開始前には、例えば作業環境（温度、騒音、振動など）が問題ないか、安全表示が適切になされているか、必要な作業保護具や緊急時の資機材が十分に確保されているか、手順書の整備・教育が十分か、といった労働安全衛生に関するリスクへの対応状況を確認するための運転前の安全審査を行っています。



労働安全衛生・保安防災

② 変更の管理

プラントの設備改造や運転条件変更などの際には、変更に伴ってプロセス安全、化学品安全、労働安全衛生などに関する新たなリスクが発生しないか確認し、必要に応じて追加安全対策を検討するために、必ず変更前に安全性評価を実施しています。

③ 既存プロセスの定期的レビュー

プロセスに変更がない場合でも、プラントの長期使用による影響有無の確認や、最新の技術情報の反映などを目的として、定期的なプロセス危険性評価を原則として5年を超えない周期で実施しています。また、毎年、各職場を対象として実施されている内部監査の中で、安全管理システムが適切に運用されているかについても確認しています。

大規模自然災害への備え

住友化学では、2004年に「地震対策の基本方針」を定め、リスクの高い設備の耐震改修を自主的に進めてきました。さらに最近の「既存設備に対する耐震性向上」の行政指導に基づき、重要度の高い高圧ガス設備に対する耐震改修計画を作成し、計画に従って耐震改修工事や建て替え工事を実施しています。また、これらの工事を行うまでは、設備内の高圧ガスの保有量を減らして重量を軽減することで耐震基準をクリアする、圧力を下げて工場敷地外に影響を及ぼさないようにするなどの、保安確保のためのリスク低減対策を実施しています。

また、近年の台風・豪雨といった自然災害の激甚化傾向を踏まえ、現状の安全対策で十分が常に見直しを行い、必要に応じたハード・ソフト両面での対策を実施しています。なお、工場では、台風・豪雨によって工場内が浸水した場合でも、例えばプラントの冷却用電源が喪失したり、倉庫内の禁水性物質が水と接触したりすることで大規模な火災・爆発を起こして周辺住民の皆さまにご迷惑を掛ける、といったリスクは小さいことを確認しています。

安全教育・訓練

住友化学では、従業員のプロセス安全確保のための知識・スキル習得を支援するために、各層の業務役割を踏まえたさまざまな安全教育を実施しています。また国内グループ会社が、各社のニーズに対応した安全教育を実施できるよう支援しています。

■ 2022年度 主な安全教育(全社教育)

名称	形態	目的	バウンダリー	受講者数
安全防災理論教育	集合研修	火災・爆発・反応危険・静電気などの保安防災関連の各理論や防災アセスメント手法の習得など	住友化学(工場・研究所)	76
			国内グループ会社	11
火災・爆発体感研修	集合研修および自己学習	火災・爆発の体験実習を通じ、自職場の潜在危険性の発見およびトラブルの未然防止のための知識の習得	住友化学(工場・研究所)	197
			国内グループ会社	65
HAZOP*研修	集合研修	HAZOPの基礎を学び、HAZOPを実施できる人材の育成	住友化学(工場・研究所)	62
			国内グループ会社	3
セーフティエンジニア育成コース	集合研修および自己学習	プロセスの危険源の抽出、適切なリスク評価の遂行、安全対策の立案と効果的なリスク低減について、中心的な役割を担う人材の育成	住友化学(工場)	21
			国内グループ会社	2

※ HAZOP:

化学プロセスの潜在危険性をもれなく洗い出し、それらの影響・結果を評価し、必要な安全対策を検討することを目的として開発されたプロセス危険性評価手法



労働安全衛生・保安防災

住友化学およびグループ会社の各事業所では、高所作業、酸素欠乏危険場所での作業、高温・低温環境下での作業、騒音下での作業、特定化学物質や有機溶剤の取り扱い作業などの労働安全衛生上の配慮を要する作業従事者に対して、作業内容や取り扱い物質、保護具の着用などについての教育を必要な時期に実施するとともに、特殊健康診断や作業環境測定、産業医や衛生管理者などによる職場パトロールを定期的に行い、作業環境の整備・維持に努めています。

■ 住友化学の事業所における安全教育・訓練の例

安全教育例	新入社員・新任監督者・新任管理者安全衛生研修、法規説明会（労働安全衛生法、高圧ガス保安法、消防法など）、保安管理システム教育、安全衛生講習会（保護具など）、危険体感研修（被液、挟まれ、落下体感など。VR教材含む）、危険予知トレーニング、災害解析手法研修（なぜなぜ分析など）、オフィスでの安全衛生教育、交通安全教育など
安全訓練例	石油コンビナート総合防災訓練（自治体、コンビナート地区各社）、地震・津波避難訓練、専任消防隊と職場消防隊との合同消防訓練、消火器・消火栓操法訓練、救急法訓練（AEDなど）、夜間・休日の緊急連絡訓練など

また、事業所（工場・研究所）内で作業される協力会社の皆さまに対し、入構者安全教育（安全基本方針、構内基本ルールなど）、工事監督者研修（監督者の責務、リスクアセスメントなど）、危険体感研修なども実施しています。

「産業保安に関する行動計画」への取り組み

石油化学工業協会では、業界団体が一丸となって、より一層の保安・安全を推進するための「産業保安に関する行動計画」を2013年7月に策定しました。この行動計画に基づく住友化学の取り組みを紹介します。

① 企業経営者の産業保安に対するコミットメント

- ・中期経営計画の重要経営課題の一つに「コンプライアンスの徹底、安全・安定操業の確立と継続」を掲げています。
- ・毎年7月1日から開催される「全国安全週間」に合わせ、社長安全週間メッセージを全従業員および国内外のグループ会社に発信しています。
- ・2012年度から「社長職場安全表彰制度」を継続実施しています。

② 産業保安に関する目標設定

- ・「休業災害ゼロ」「重大保安事故ゼロ」などの目標を設定し、目標達成に向けたさまざまな取り組みを実施しています。

③ 産業保安のための施策の実施計画の策定

- ・非正常運転時に対しても徹底的に保安リスクを抽出する活動を進めています。

④ 目標の達成状況や施策の実施状況についての調査および評価

- ・「レスポンシブル・ケア委員会」において、目標達成状況や施策の実施状況をレビューし、次年度の計画に反映させています。

⑤ 自主保安活動の促進に向けた取り組み

- ・住友化学グループとして遵守する基本事項に「安全に関するグラウンドルール」を制定し、当社グループの安全文化の向上を図っています。
- ・全社で一斉に安全を考える日として、月1回「全社安全の日」を設定しています。
- ・学識経験者によるセミナーや、保安力向上センターによる保安力評価を実施しています。



労働安全衛生・保安防災

物流における取り組み

住友化学は、当社およびグループ会社の物流協力会社（113社）と「物流の安全をすべてに優先させる」を基本理念とした物流パートナーシップ協議会を組織運営しています。当協議会には工場地区ごとや、全国規模の中継地関連業務（輸送・保管など）および海上輸送関連業務それぞれに部会があり、その中で、物流部門独自のレスポンシブル・ケア活動を展開しています。2022年度は、物流協力会社とパートナーシップのさらなる強化に向けた意見交換などを実施し、当協議会の活動のより一層の推進に注力しました。

安全衛生面では休業災害は発生しませんでした。引き続き、作業リスクの洗い直しや安全衛生管理レベルのさらなる向上を図っていきます。

また、保安防災面では、陸上や海上の危険性物質輸送に関する安全管理規則など、安全を確保する輸送基準を物流協力会社へ提示し、ルール遵守を徹底しています。万が一、事故が発生した緊急時においても、物流協力会社と連携して発生場所に駆けつけ処置する仕組みとともに、一般財団法人海上災害防止センターの危険物質事故対応サービスにも加入し、迅速に対処できる体制を構築しています。

■ 物流部門管轄の休業災害

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
件数	1	5	1	0	0

(注) 住友化学の事業所構内で発生した物流関連の休業災害および主要な物流協力会社が事業所構外で発生させた休業災害

今後に向けて

安全文化の深化活動は根付いてきているものの、死亡災害を含む重大災害の撲滅には至っていません。重大災害を撲滅するため、各職場において安全文化レベルを測定し、常に改善を図ることで「安全が当たり前となる文化」をつくり上げていきます。また、国際標準に準拠した安全衛生活動（労働安全衛生マネジメントシステムや機械安全など）を推進し、多様な柔軟な働き方を選択する社会に対応していきます。

また、IoTなどの最先端技術や高度なリスクアセスメント手法の導入による安全保安管理技術の向上、高度な保安人材の育成、設備管理および施工管理の徹底など、安全基盤をさらに強化するとともに、自然災害の激甚化やテロなどの新たな脅威への対応を強化します。

■ 安全基盤・安全文化による安全確保の概念図





プロダクトスチュワードシップ・製品安全・品質保証

基本的な考え方

住友化学のプロダクトスチュワードシップ

住友化学グループは、「レスポンシブル・ケア(安全、健康、環境、品質)基本方針」のもとに、プロダクトスチュワードシップ^{※1}を推進し、お客さまが満足し、かつ安心して使用できる品質の製品とサービスの提供に努めています。

2002年の「持続可能な開発に関する世界首脳会議(WSSD)」において「2020年目標」^{※2}が提唱されるなど、国際的に法規制と企業によるプロダクトスチュワードシップ推進の双方で、リスクに基づく化学品管理が求められる時代になっています。2020年以降の化学物質と廃棄物管理の枠組みについての国際的な議論も進んでおり、企業によるプロダクトスチュワードシップ活動の重要性は一層高まっていくと予想されます。

当社も、国際化学工業協会協議会(ICCA)や日本化学工業協会といった化学業界団体が推進する、プロダクトスチュワードシップを強化するための自主的な取り組み(GPS/JIPS)^{※3}に賛同し、推進メンバーとしてキャパシティー・ビルディング活動などに積極的に参画するとともに、自社製品のリスク評価とリスクに基づく適切な管理に取り組んできました。引き続き国際的な潮流への対応をしていきます。

※1 プロダクトスチュワードシップ:

化学製品の開発から製造、販売、使用・消費、廃棄に至るサプライチェーンを含んだ全ライフサイクルを通じて、そのリスクを評価し、リスクに応じて人の健康と環境を保護する活動

※2 2020年目標:

2020年までに化学物質の製造・使用が人の健康や環境にもたらす著しい悪影響を最小化することを目指す

※3 GPS/JIPS:

各企業がサプライチェーン全体を通して化学物質のリスクを最小限にするために、自社の化学製品を対象にリスク評価を行い、リスクに基づいた適正な管理を行うとともに、その安全性情報を、お客さまを含めた社会一般に公開する取り組み

コンプライアンスの徹底

住友化学グループは、製造・輸出入・販売に関わるさまざまな法規制に的確に対応し、グローバルに展開するグループ会社全体でコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

品質保証

住友化学グループは、お客さまや社会からの信頼を大切に、お客さま満足のさらなる向上を目指して、それぞれの製品に適したグローバルな品質保証体制の強化とさらなる品質改善に継続的に取り組んでいます。



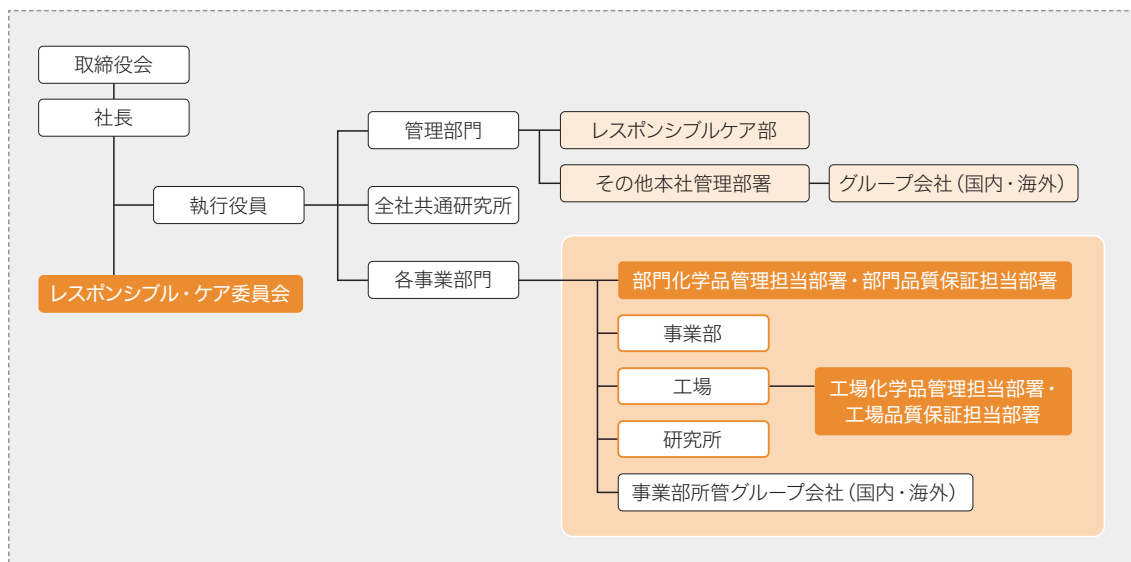
プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

マネジメント体制

住友化学のレスポンシブル・ケア活動の最上位審議・承認機関である「レスポンシブル・ケア委員会」は、レスポンシブル・ケア委員長（社長）のもとに、社内の4事業部門および管理部門の統括・担当役員ならびに各工場の工場長により構成されており、化学品管理業務および品質保証活動を含むレスポンシブル・ケア活動の年度方針や中期計画、具体的施策の策定や、実績に関する分析および評価などを行っています。

また、レスポンシブルケア部は当社の化学品管理業務および品質保証活動を統括するとともにグループ各社の化学品管理業務および品質保証活動を支援し、各部門・工場の化学品管理担当および品質保証担当部署はそれぞれの部門・工場の化学品管理業務の適正化および品質保証活動を推進しています。

■ 化学品管理・品質保証活動体制





プロダクトステewardシップ・製品安全・品質保証

目標・実績

プロダクトステewardシップ・製品安全・品質保証の目標・実績に関しては、社会 目標実績一覧表をご参照ください。

▶ P157 プロダクトステewardシップ・製品安全・品質保証

取り組み事例

製品の全ライフサイクルを通じたリスク評価およびリスク管理

住友化学は、当社で使用・販売している化学品（製品）に関して、社内作業員・周辺住民・周辺環境・顧客・消費者を対象に全ライフサイクルを通じたリスク評価を行っています。特に、年間1トン以上製造・販売している全ての製品については、環境省「エコ・ファースト制度」に賛同し、また、化学業界団体の自主的な取り組み(GPS/JIPS)を推進するため、全ライフサイクルを通じた適切なリスク評価を2020年度までに完了しました。リスク評価の結果は「安全性要約書」として、一般社団法人日本化学工業協会(JCIA)のポータルサイト(https://www.jcia-bigdr.jp/jcia-bigdr/material/icca_material_list)などを通じて公開しています。2021年度からは、新製品開発などに伴い新たに対象とする製品について適切なリスク評価(実施済の物質については最新の知見に基づくリスクの再点検)を継続しています。

リスク評価には、危険性・有害性情報と併せて、製品を取り扱う場面で人や環境がどの程度ばく露されているのかといった情報が必要です。これらリスク評価に必要な情報に基づいて、お客さまおよび従業員が化学物質を安全に取り扱うため、当社はレスポンシブルケア部を中心に、リスク評価や安全工学の専門技術を持った社内研究所と生産現場の協働体制を整え、国内外の予測ツールや知見を活用するとともに、独自のシミュレーションプログラムを開発し、ばく露量の推定を行うなど、最先端の技術を駆使して精度の高いリスク評価を効率的に推進しています。また、新規製品の開発に際しては、社内規則にのっとり、全ての取り扱い物質について工業化段階の前に危険性・有害性に関するデータ収集や関連法規制の調査ならびに対応を行っています。引き続き新しく得られた情報を元にリスク評価を継続していきたいと考えています。

製品安全上のリスク管理

製品安全上のリスク評価においては「製品の化学物質としてのリスク」に加え、「製品の用途・用法に関わるリスク」の側面からの評価も必要です。当社では、直接的なお客さまでの使用に留まらず、その先のお客さま(エンドユーザー)による最終製品の使用や廃棄まで考慮に入れて、化学物質のリスク評価のほかにFMEA※などの手法も活用した用途・用法に関わるリスク評価を行っています。新製品発売前に確実にリスク評価を行うとともに、販売中の製品のリスクについても定期的に再評価を実施しています。この中で2022年度は56件の製品安全リスク評価を行いました。今後も新しい製品について確実にリスク評価を行うとともに、販売中の製品の再評価を定期的実施します。また、グループ会社においても、同様の製品リスク評価と対策を実施するための支援を継続しています。

※ FMEA(Failure Mode and Effect Analysis) :

故障・不具合の防止を目的とした、潜在的な故障・不具合の体系的な分析方法



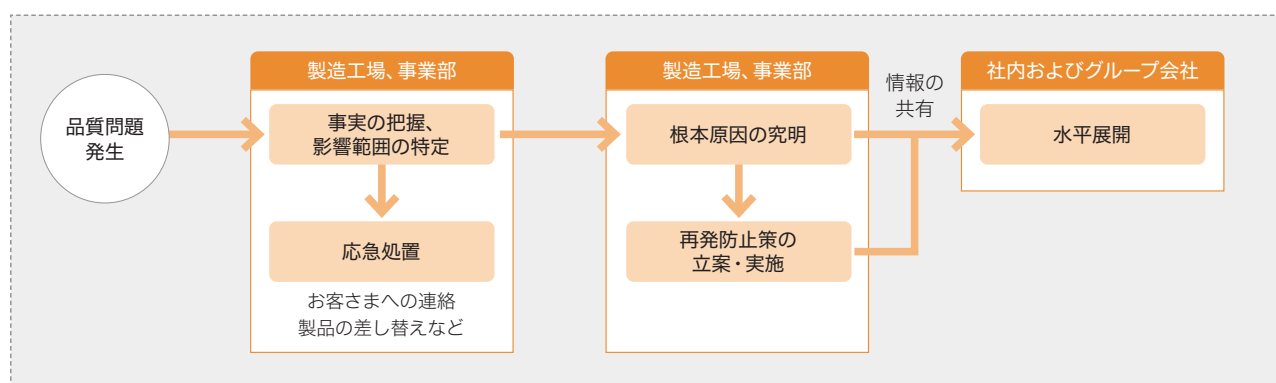
プロダクトスチュワードシップ・製品安全・品質保証

安定した品質の製品・サービスの提供

住友化学グループではお客さまが満足し、かつ安心して使用できる製品やサービスを継続的にお届けするために、それぞれ適切な品質マネジメントシステム(ISO9001^{※1}など)や基準(GMP^{※2})に基づく管理体制の下、日々の管理を徹底するとともに、さらなる品質向上を目指して努力を続けています。

もし、製品やサービスの品質に関わる問題が発生した場合は、社内規則に従って事実の把握と影響範囲の特定をし、お客さまへのご連絡や製品の差し替えなどの応急処置を行い、次いで根本原因の究明、再発防止策の立案・実施などを行います。さらに、類似の品質問題の再発防止の観点から、品質問題の重要度に応じて、社内やグループ会社へ根本原因や再発防止策に関する情報などを水平展開し、品質問題の未然防止に努めています。

■ 品質問題発生時の処理の流れ



2022年度は、当社グループ内で1件の大きな品質問題が発生しました。発生した品質問題については原因を究明し、再発防止対策を徹底するとともに、得られた知見をグループ内で共有して、対策の展開を行っています。今後も品質や製品安全に関わる情報や活動内容を共有することにより、当社グループ全体の品質保証の強化にも取り組んでいきます。さらに当社グループでは、事業展開に伴うサプライチェーンの多様化やお客さまのニーズの高度化などに対応しながら、安定した品質の製品やサービスを世界中に供給し続けていくために、海外の取引先や委託先の管理強化を含めたグローバルな品質保証体制の強化を進めています。

※1 ISO9001：
国際標準化機構(ISO)が発行する品質マネジメントシステムの国際規格

※2 GMP(Good Manufacturing Practice)：
医薬品などの製造管理および品質管理の基準

情報共有体制とコンプライアンスの徹底

コンプライアンス徹底のために、世界の法規制動向に大きな影響を持つ欧州・米州・中国・アジア大洋州の地域統括会社にプロダクトスチュワードシップ専任者を配置し、規制動向に関する情報をいち早く収集する体制を構築しています。特に、法改正や整備に関する活発な動きが見られる欧州・中国・韓国・台湾・東南アジア・インドなどについては、グループ会社と連携しながら、各国の化学品規制に適切に対応しています。

法規制面で世界の動きをリードしている欧州REACH規則への対応としては、適切に法登録を進めるとともに、サプライチェーンの管理ならびに情報伝達を適切に実施しています。また現地のグループ会社である住友化学ヨーロッパでは、お客さまからのご要望に応じて登録状況のレターや、各種規制の遵守状況・認証取得状況などを宣言する適合宣言書(Declaration of Conformity)を作成しています。

2022年度は、住友化学の製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した規制違反事例の報告はありませんでした。



プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

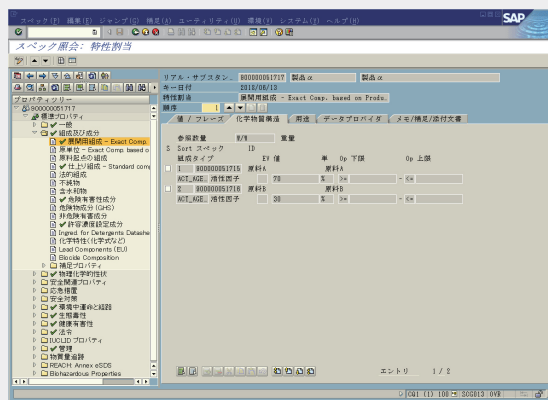
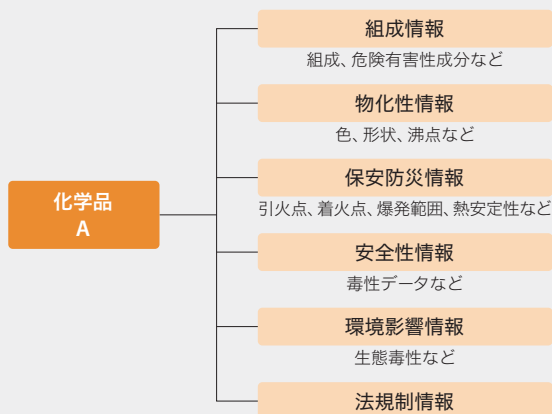
化学品総合管理システム(SuCCESS)の有効活用

住友化学は、自社が取り扱う全ての化学品の組成情報、危険性や有害性といった安全性情報、法規制情報などを適切に管理し、有効に活用するため、化学品総合管理システム(SuCCESS^{※1})を開発しました。このシステムを活用して、当社製品に含まれる化学物質に関するお客さまからのお問い合わせや、欧州REACH規則を含む国内外法規制への的確な対応を行うとともに、GHS^{※2}に準拠した約40カ国語対応のSDS^{※3}を作成し、サプライチェーンを通じたハザードコミュニケーションを的確かつ効率的に実施しています。また、グループ会社へのSuCCESSの展開も積極的に進めており、2022年度までに国内外のグループ会社15社への導入が完了しました。さらに、数量管理システム(SVT)による化審法の数量届出の集計や、海外への輸出量の集計に利用しています。

- ※1 SuCCESS :
Sumitomo Chemical Comprehensive Environmental, Health & Safety Management System
- ※2 GHS(Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) :
2003年に国連が勧告した化学品の危険有害性の種類と程度についての分類と分類結果の伝達方法を定めた世界的なルール
- ※3 SDS(Safety Data Sheet) :
化学製品を安全に取り扱うための情報(性状、取り扱い方法、安全対策など)を記載したシートで、日本工業規格(JIS)や国際標準化機構(ISO)などによって記載内容が定められている

■ 化学品総合管理システム(SuCCESS)

組成情報、安全性情報、法規制情報などがツリー構造で管理されています。



安全性情報の提供

住友化学では、当社製品を安全にお取り扱いいただくため、製品に含まれる化学物質に関して、SuCCESSに集約した危険性・有害性に関するデータといった安全性情報や関連法規制情報を、SDSおよびラベルの形でお客さまに提供しています。さらに、特に取り扱い上の注意が必要な製品については、SDSを簡略化したイエローカードを作成し、輸送途上での緊急事態に対処できるよう、物流関係者に必要な情報を提供しています。



プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

製品含有化学物質の情報伝達

EUのRoHS指令^{※1}やREACH規則^{※2}に代表されるような製品含有化学物質に対する規制が、世界各国・地域で進められています。これらの規制は国・地域および製品分野によって内容や求められる対応が異なるため、最終製品のみならず原材料や部品に含まれる化学物質を適正に管理するとともに、サプライチェーンに沿って含有情報を正しく伝達する必要があります。

住友化学は、アーティクルマネジメント推進協議会 (JAMP) の設立当初からのメンバー企業として、JAMPの推進する情報伝達スキームであるchemSHERPAを用いた情報の入手と伝達を推進するとともに、お客さまのご要望に応じた情報提供を行っています。

※1 RoHS指令:

電気・電子機器などの特定有害物質の使用制限に関するEUの法律

※2 REACH規則:

EUにおける化学品の登録、評価、認可および制限に関する規則

動物実験に関する配慮

有用な化学物質の開発には、さまざまな安全性評価が必要です。そのため、住友化学では構造活性相関など新たな評価手法の開発に積極的に取り組み、可能な限り実験動物を用いない安全性評価を行っています。一方、実験動物を用いた試験を全く行わずに、人・動物・環境への安全性に関する全ての評価を行うことは非常に困難なため、当社では、生命の尊厳に鑑み、動物実験について3Rの原則^{※3}を尊重し、動物愛護に配慮した適正な動物実験の実施に努めています。

なお、動物実験の委託先および動物実験に利用する動物の購入先についても、同様に動物愛護に配慮した適正な動物実験を実施しているか確認するように努めています。

※3 3Rの原則: 「動物の愛護及び管理に関する法律」より

Replacement (代替): できる限り動物を供する方法に代わり得るものを利用すること

Reduction (削減): できる限りその利用に供される動物の数を少なくすること

Refinement (改善): できる限り動物に苦痛を与えないこと

海洋プラスチック削減やマイクロプラスチックへの取り組みなど最近のトピックスに向けた対応

近年、「マイクロプラスチック」や「プラスチック添加物」あるいは「海洋汚染プラスチック」が、世界的に問題となっています。住友化学は、この問題を重要な課題として認識し、日本プラスチック工業連盟の取り組みにもいち早く賛同し、社内教育体制を整備するとともに、国際化学工業協会協議会 (ICCA) や日本化学工業協会のタスクフォースにも参画して、最新の知見を入手するよう努めており、意見具申も行っていきます。

今後に向けて

リスクベースでの適正な化学品管理を推進するとともに、新製品を含む全ての製品についての製品安全リスク評価を継続して実施します。

今後は、さらに多くの国・地域で化学品管理に関わる法規制の制定や改正の動きが活発化すると予想されますが、住友化学は国内外のグループ会社との連携を密にしながら、法規制動向の情報収集力を強化し、併せて化学品総合管理システム (SuCCESS) の機能充実を図り、コンプライアンスの徹底を確実に進めます。

また、事業形態や商流の複雑化・グローバル化に対応すべく品質保証体制を最適化し、お客さまが安心して当社グループの製品やサービスをご利用いただけるよう、グループ全体の品質保証レベルの向上のために努力を続けていきます。



顧客責任

基本的な考え方

住友化学では、グループ全体で近年の多様化するお客さまのニーズを満たし、かつ安心してお使いいただける品質の製品とサービスの提供を目指し、製品や内容に応じて営業担当や各製品のお問い合わせ窓口などがサポートしています。

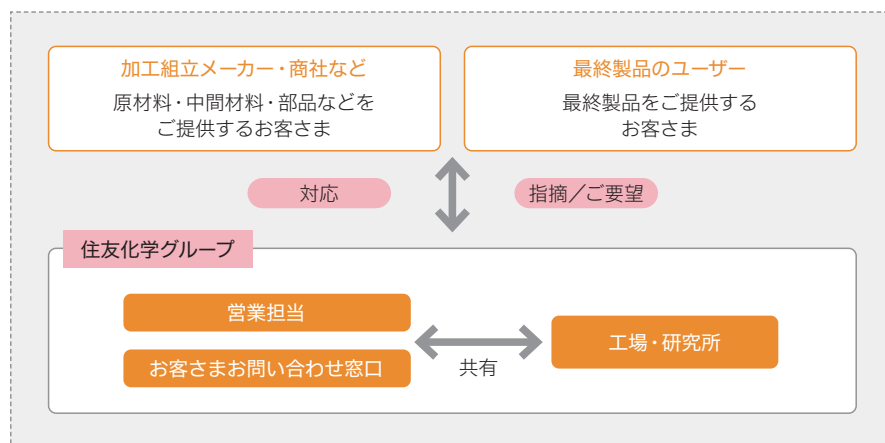
事業・製品

<https://www.sumitomo-chem.co.jp/products/>

マネジメント体制

お客さまから得た当社製品への要望などを工場・研究所・営業担当間で共有し、確実かつ迅速に製品の開発および改良に反映することができるように努めています。また、お客さまからの品質に関する質問や改善項目は、社内でデータベース化し、製品ごとに確実な再発防止に向けた取り組みを行っています。

■ お客さまとのコミュニケーション体制



取り組み事例

ここでは、よりお客さまに近い農業・園芸関連製品について、当社グループの取り組みを紹介しています。

持続可能な農業の実現に向けた製品開発

住友化学のアグロ事業部では、新しい作用性を持つ新規剤の開発・普及ならびに今後の農業構造の変化を見据えた「持続可能型農業技術・製品の新規開発」「スマート農業に対応した製品の開発・拡充」「バイオラショナル製品の新規開発と普及」に重点的に取り組んでいます。



顧客責任

● 水稲除草剤分野

スマート農業において、作業の省力化・効率化のため、農業用ドローンの活用が進んでいます。当社は、水稲除草剤分野でドローン散布に適した自己拡散性を持つ新製剤「FG剤」のシリーズ拡充に努めています。



「FG剤」製品とドローン散布の様子

● 肥料分野

被覆肥料は、肥料成分の表面を樹脂などで覆うことにより、土壌中における肥料成分の溶出量の調整を可能にした肥料です。当社は、土壌中において高い分解性を有する樹脂被膜で構成される被覆肥料の開発により、環境負荷低減に貢献します。

● バイオリショナル・ボタニカル分野

住友化学グループでは、天然物由来などの微生物農薬、植物成長調整剤、根圏微生物資材や、それらを用いて作物を病害虫から保護したり、作物の品質や収量を向上させたりするソリューションを「バイオリショナル製品」と定義しており、またボタニカル(植物由来)製品の研究開発にも積極的に取り組んでいます。当社は、バイオリショナル・ボタニカル分野において、持続可能な農業に貢献する製品の研究開発を一層推進します。

天然物由来製品シンボルマーク「Natural Products」



©住友化学の登録商標

「Natural Products」は、住友化学と、グループ会社の住友化学園芸株式会社、住化エンバイロメンタルサイエンス株式会社および住化テクノサービス株式会社が販売する天然物由来製品に使用する共有のシンボルマークです。

SDGsへの取り組みや環境意識の高まりを受けて、農業や園芸における病害虫防除から家庭での害虫駆除、衛生管理にいたるまで、あらゆる場面で環境負荷が低い製品が求められるようになってきました。住友化学グループは、バイオリショナルやボタニカルなどの天然物製品を幅広く展開するリーディングカンパニーであり、同製品群を日本国内の消費者により広く知っていただくため、「世の中に、天然のPowerを。」をスローガンに統一的なブランディング活動を進めています。

■ グループ各社が販売する主な天然物由来製品

会社名	分野	主な天然物由来製品	
住友化学園芸株式会社	家庭園芸分野	ベニカナチュラル®スプレー カリグリーン アーリーセーフ	パイベニカVスプレー 不快害虫スプレー
住化エンバイロメンタルサイエンス株式会社	家庭用殺虫剤分野(ホームプロダクツ分野) シロアリ防除分野(TCO分野) 業務用殺虫剤分野(PCO分野)	殺虫ミスト 殺虫ドライエアゾールガントナー® 天然でんねん ビレトリン40FL「SES」	ハチ・アブ・ブユ用殺虫スプレー 天然ビレトリン ミラクン®PY 除虫菊エアゾール「SES」など
住化テクノサービス株式会社	天敵昆虫分野	テントウムシ	ヒメハナカメムシ
住友化学 アグロ事業部	農業分野	ゼンターリ顆粒水和剤 エスマルクDF など	フローバックDF

Natural Products | 住友化学株式会社

<https://www.sc-natural-products.com>



顧客責任

お客さまとのコミュニケーション

● 情報発信ツールの充実

農業に関するさまざまな情報提供を通じた農業生産者の支援を目的に、住友化学のアグロ事業部が2002年にウェブサイト「i-農力」を開設しました。また、ウェブサイト以外でも、平易で分かりやすい製品情報を提供するため、YouTubeを通じた動画の配信やFacebookの投稿などソーシャルメディアによる情報発信も行っています。

当事業部では、住友化学の農薬や肥料、植物成長調整剤製品に関するお客さま相談室を設置し、「お客さまの立場に立った迅速・適切・真摯な対応とコンプライアンス精神」を基本姿勢に業務を進めています。

さらに、園芸の相談にも対応し、相談員はいつもお客さまに寄り添って当社製品を正しく効果的に使用していただけるように努めています。

住友化学 i-農力

<https://www.i-nouryoku.com/index.html>

住友化学 アグロ事業部YouTubeチャンネル

<https://www.youtube.com/channel/UCk0GEjn4LXD7dxEf9uSfnlw>

住友化学 アグロ事業部Facebookページ

<https://www.facebook.com/住友化学アグロ事業部-101167691634705/>

住友化学園芸株式会社では、さまざまな園芸参加者に分かりやすく情報を届けるために、ウェブサイトの充実を図っています。また、YouTube配信も開始し、商品情報動画だけでなく、希釈剤の作り方や適用表の見方などのHow To動画、トマトやバラの栽培方法などを分かりやすく解説した「ガーデンドクターTV」なども発信しています。お客さま相談では、従来の電話相談やメール相談に加え、2020年4月からはどなたでもいつでも簡単に植物の病害虫を診断できるAI画像診断ツール「ガーデンドクター・AI（アイ）」をウェブコンテンツとして開始しました。



住友化学園芸株式会社ウェブサイト

<https://www.sc-engei.co.jp>

住友化学園芸株式会社 YouTubeチャンネル

<https://www.youtube.com/c/scengeich/playlists>

住友化学園芸株式会社 ガーデンドクター・AI

<https://www.sc-engei.co.jp/gardendoktor.ai>



顧客責任

● ユーザービリティの向上

住友化学園芸株式会社では、園芸を楽しむユーザーが多様化していることから、顧客相談対応の強化や製品容器の改良などのサービスの充実を図っています。

「ベニカXネクスト®スプレー」

マーケティング調査によりお客さまのお悩みをリサーチし、それを解決するための商品開発にも取り組んでいます。「ベニカXネクスト®スプレー」では連続で噴霧しても疲れにくい軽い引き心地のロングトリガーを開発しました。

住友化学園芸株式会社 ベニカXネクスト®スプレー

https://www.sc-engei.co.jp/sp_contents/en/201902/benicaXnext



「草退治メガロング®シャワーGT」

「草退治メガロング®シャワーGT」では人間工学の専門家との共同研究により、使う人の負担を軽減し、力の弱い人でも使いやすく、疲れにくい容器を開発するなど、ユーザービリティの向上に努めています。

住友化学園芸株式会社 草退治メガロング®シャワーGT

<https://www.sc-engei.co.jp/guide/detail/5318.html>



● 安全な農産物の提供

住化農業資材株式会社では、JGAP®認証農場として、消費者に安心・安全な農産物の生産・販売を実践しながら、持続可能な農業の推進に貢献しています。

※JGAPはJapan Good Agricultural Practice(日本の良い農業のやり方)の略です。

■ JGAP認証農場一覧

農場名	登録番号	所在地	ASIAGAP/JGAPの版	品目	認証有効期限
住化農業資材株式会社 ファーム長野	200000045	長野県	JGAP青果物2016	(栽培・収穫・取扱い) いちご	2024年3月21日
住化農業資材株式会社 営業本部 営業業務部 ファームおおい	440000052	大分県	JGAP青果物2016	(栽培・収穫・取扱い) トマト、ミニトマト	2024年4月23日



顧客責任

医療へのアクセス

住友化学の医薬品事業は、高度な有機合成技術を基盤に、日本で初めて合成医薬品を製造したことに始まります。当社のグループ会社である住友ファーマ株式会社では、医薬事業における顧客に対する責任として、以下の取り組みを実施しています。

公正なマーケティング

(住友ファーマ(株) コンプライアンス行動基準「12. 医療関係者等との連携に関して」「13. 販売、マーケティング、情報伝達活動に関して」参照)

https://www.sumitomo-pharma.co.jp/profile/compliance_risk-management/compliance/

● 医療機関・患者団体との適切な関係性

同社は、日本製薬工業協会が策定した「企業活動と医療機関等の関係の透明性ガイドライン」および「企業活動と患者団体の関係の透明性ガイドライン」を受けて、2011年10月に「医療機関等との連携における透明性に関する指針」を、2013年4月に「患者団体等との連携における透明性に関する指針」を制定しました。本指針に従い、医療機関・医療関係者、患者団体・支援団体に対する支払い等の情報を、同社ウェブサイトを通じて公開しています。

● 医療従事者向けのプロモーション活動についての考え方

同社は、「IFPMAコード・オブ・プラクティス」「製薬協コード・オブ・プラクティス」および厚生労働省「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」に従い、「販売情報提供活動に関する規程」を策定し、「販売情報提供活動監督部門」を設置しています。「販売情報提供活動監督部門」は、販売情報提供活動を行う部門に対する監督指導、資材等の審査および承認、モニタリング、役職員等に対する教育研修、苦情等受付窓口の運用および苦情等への対応を行っています。

また、「販売情報提供活動監督部門」に助言を行う組織として、同社からの独立性を有する外部者を委員長とする「審査・監督委員会」を設置し、定期的を開催しています。

プロモーション活動で使用する資材等の審査に関する社内ルールとして「販売情報提供活動の資材等の審査に関する規程」を策定し、資材等を審査・承認する体制を社内に構築しています。

https://www.sumitomo-pharma.co.jp/sustainability/healthcare_innovation/fair_marketing.html

グローバルヘルスへの貢献

● 薬剤耐性 (AMR) 対策と抗菌薬適正使用への取り組み

同社は、AMR菌感染症治療薬の創製を目的として、北里大学の創薬グループと共同研究を行っています。また、ベトナムにおけるAMR対策と抗菌薬適正使用に貢献するため、2019年よりベトナム政府保健省、国立国際医療研究センターとともに第1回薬剤感受性サーベイランス研究を実施してきました。2020年に初年度研究のデータ解析、各病院施設に対する結果報告や意見交換を完了し、2021年には欧州臨床微生物学会 (ECCMID) でその内容を発表しました。そして、2023年2月から第2回薬剤感受性サーベイランス研究を開始しました。

● マラリア制圧に向けた取り組み

同社は、愛媛大学や国際組織PATH等と連携し、マラリアワクチンの研究開発に取り組むとともに、アフリカおよびアジアの数力国において、マラリア制圧に向けた取り組みを支援しています。NPO、現地政府、地域社会と連携し、ザンビア、タンザニア、インドネシアにおける蚊帳や簡易検査キットの配布や教育支援活動、日本国内におけるマラリア啓発イベント開催への協力を行っています。



顧客責任

● グローバルヘルス技術振興基金への参画


同社は、GHIT Fundへの参画を通じて、アンメット・メディカル・ニーズが高いNTDs(顧みられない熱帯病)やマラリアなどの疾患領域において、革新的な創薬技術の活用可能性を探り、医薬品アクセスの向上を目指します。

https://www.sumitomo-pharma.co.jp/sustainability/social/contribution_to_global_health.html

医薬品アクセス向上の取り組み

● マテリアルイシューの目標およびKPI

同社は、価値創造につながるマテリアルイシューの一つである「医療アクセスとアドボカシーの強化」の目標とKPIを下記のとおり設定しています。

マテリアルイシュー	目標	KPI	KPIの目標
 <p>医療アクセスとアドボカシーの強化</p>	<p>患者さんを中心に考える視点での疾患啓発により、疾患スティグマの解消や早期治療の促進などにつなげるとともに、患者さんの治療選択肢を広げるドラッグラグの解消にも対応し、医療アクセスの改善を図る。</p> <p>業界、政府、NPOやNGOなどと協働し、医療人材育成、市民啓発、政策提言などを通じて、必要な医療を平等に受けることが困難な国・地域の保健システムの向上に貢献する。</p>	<p>① 患者さんも含めた一般の方のヘルスリテラシーのさらなる向上</p> <p>② 医薬品アクセスに当社が貢献した製品数/政策提言</p> <p>③ 途上国の医療アクセスに貢献したパートナーシップ数</p>	<p>・2027年度までに市民公開講座聴講者数2023年度から累計10,000人*</p> <p>・統合失調症・双極性障害の疾患啓発サイト(こころ・シェア)年間訪問総回数2027年度までに2022年度比40%増*</p> <p>・医療上必要性の高い未承認薬・適応外薬の開発要請への対応*</p> <p>・政策提言参画の継続*</p> <p>・常時2件以上</p>

※ 住友ファーマ単体としてのKPI目標

https://www.sumitomo-pharma.co.jp/sustainability/assets/pdf/material_issues_kpi_ja.pdf

● パートナーシップ活動「Access Accelerated」への参画

同社は、世界20数社の製薬企業と世界銀行をはじめとする6つの国際機関によるパートナーシップ活動である“Access Accelerated”に、2017年の発足時から参画し続けています。2021年度、Access Acceleratedでは、アフリカやアジアの低中所得国126カ国を対象に121の個社プログラムが推進され、重点対象国3カ国(ケニア、ガーナ、ベトナム)を中心に薬事規制緩和や医療人材育成、市民啓発などの取り組みを推進しました。

● 国際機関と連携した偽造医薬品対策の取り組み

同社は、製薬防護研究所(PSI: Pharmaceutical Security Institute)に加盟し、グローバルに事業を展開する国内外の製薬企業と連携しています。また、インターポール(国際刑事警察機構)に対し、2013年から3年間で総額450万ユーロの寄付を行いました。寄付金は、偽造医薬品に関する一般市民への周知活動や、医薬品犯罪に特化した捜査員の育成などを含む医薬品犯罪防止のための取り組みに活用されました。

https://www.sumitomo-pharma.co.jp/sustainability/social/improvel_access.html

今後に向けて

住友化学グループは、今後もお客さまのあらゆる声に積極的に耳を傾け、社内外と連携して情報収集を行うことで、お客さまに満足していただける製品を継続的に提供できるよう努めていきます。また、お客さまが必要とする情報を適切な方法で提供できるよう、情報開示をさらに充実させていきます。



コミュニティ

基本的な考え方

住友化学グループは、「事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献するとともに、自らの持続的な成長を実現する」との考えに基づき、「安全・環境・健康の確保」「次代を担う子どもたちの育成」「自然災害に対する支援」の3つの視点から、住友化学グループらしい社会貢献活動を推進しています。

また、社会とのコミュニケーションでは、「情報開示の充実」「双方向対話の実践と向上」を図りながら、国内外の事業所、グループ各社において、地域との共生に向けた多様な活動を展開し、地域の皆さまとの良好な関係の構築に努めています。

■ 住友化学の社会貢献活動



安全・環境・健康 の確保

- 工場・研究所見学会の開催
- RC対話、地域広報誌の配布
- マラリア防圧キャンペーン
- TABLE FOR TWO
- マッチングギフト制度（植林活動支援）
- 国連活動への協力
- 感染症対策支援
- 地域清掃



次代を担う 子どもたちの育成

- 託児所の設置
- 発明クラブ・出前授業などの支援
- 地域でのスポーツ大会の主催
- 市民講座・大学講座への協力
- インターンシップ生の受け入れ
- マッチングギフト（子どもの育成・教育支援）
- アフリカにおける教育支援
- 大学奨学金制度



自然災害 に対する支援

- 台風・地震時などの災害時の救援活動や施設開放など
- ハリケーン・地震などの世界的大災害被害に対する義援金

マネジメント体制

住友化学グループ全体、本社・各事業所、グループ各社において、「住友化学の社会貢献活動」を進めています。活動促進を図るため、各事業所の社会貢献担当者による「担当者会議」を実施し、活動の共有、意見交換を行っています。また、国内グループ会社には各部署が所管する「国内グループ会社連絡会」などを通じて情報の共有を行っています。

社会貢献活動の企画・立案においては、労働組合とも協働しています。



コミュニティ

目標・実績

住友化学および国内外グループ会社における主な社会貢献活動の取り組み実績は次のとおりです。

■ 2022年度 国内拠点における主な社会貢献活動(住友化学※¹)

活動種類	実施回数
次世代への教育※ ² (出前授業、子ども参観など)	13
事業所地域・海岸などの清掃	60
事業所見学・地域説明会・職業体験	22
地域スポーツ大会・祭礼などの主催や参加	10

※¹ 一部国内グループ会社を含む

※² SDGs・サステナビリティに関する内容を含む

■ オイスカ海岸林再生プロジェクトにおけるボランティア活動(住友化学グループ※³)

(人)

	2020年度	2021年度	2022年度
オイスカ海岸林再生プロジェクトボランティア活動※ ⁴	0※ ⁵	0※ ⁵	0※ ⁵

※³ 住友化学およびマッチングギフト参加の国内グループ会社

※⁴ 宮城県名取市でのボランティア活動

※⁵ 新型コロナウイルス感染症の影響により中止

▶ P224 東日本大震災復興支援

■ 2022年度 主な寄付(住友化学)

(百万円)

項目	金額
トルコ・シリア大地震支援	7.0
アフリカへの教育支援(プラスチックリサイクル教育)	6.8
あしなが育英会への子どもの育成・教育支援(マッチングギフト制度)	7.0
オイスカ植林活動への支援(マッチングギフト制度)	5.9
TABLE FOR TWO(マッチングギフト方式)	0.5

(注) マッチングギフト制度・方式での寄付額は、会社が支出した金額

■ 2022年度 主な寄付件数(住友化学)

寄付件数: 合計 295 件

項目	件数
地域社会の活動	116
国際交流・協力	15
スポーツ	10
学術・研究	9
文化・芸術	14
教育・社会教育	22
社会福祉	15
環境	9
災害被災地支援	5
その他	80



コミュニティ

国内外グループ会社における社会貢献への取り組み

国内外グループ会社では、各事業拠点のコミュニティとの結びつきや貢献を重視し、各社独自の特色を活かしたCSVを含む広義のCSR活動として、積極的に社会貢献活動に取り組んでいます。

2022年度には地域貢献を目的とした活動や、寄付や募金による社員の意識向上を目指した活動など、500件を超える社会貢献活動を実施しました。

今後も住友化学グループは、従業員の自主性を尊重しつつ、当社事業所と連携した地域貢献、グループ一丸となった取り組み、市民・社会に向けた教育啓発推進を主軸とし、「社会課題解決への貢献」「従業員への啓発効果」「統合的な発信」に取り組んでいきます。

■ 国内外グループ会社社会貢献活動

2022年度 実績

500 件超



近隣大学での出前授業
(国内グループ会社)



国連周辺での清掃活動
(海外グループ会社)

取り組み事例

安全・環境・健康の確保

グループ全拠点における安全確保への取り組み

住友化学グループでは、「安全をすべてに優先させる」という基本理念のもと、全拠点で重大事故・重大災害ゼロの達成を目指しています。そのために、グループ共通の「安全グラウンドルール」の周知徹底、職場の安全文化レベルの評価・向上、IoT技術の活用による安全管理レベルの強化、自然災害対策の見直し・強化などの安全確保の取り組みの一層のレベルアップを図っています。そして、地域対話を通じて、こうした安全確保への取り組みを地域の皆さまに説明することで、相互理解を深めていくように努めています。

■ 地域対話の実施状況

2022年度 実績*

開催回数 **9**回 参加者数 **129**人

* 住友化学の各事業所での累計実績

清掃活動「グローバル クリーンアップ チャレンジ」

住友化学グループでは、事業所ごとに事業所地域や海岸などにおける清掃活動を通して、廃プラスチック問題の解決に貢献しています。

屋外に放置されたごみや、ポイ捨てされたごみなどは、雨風によって河川に入り、海に流れ出て、プラスチックごみも含めた海洋ごみを増やす原因になると言われています。私たちのできる身近な清掃活動が、海洋ごみ問題対策につながっています。

2022年度に、当社グループは、さらなるグループの一体感の醸成を目指し、新たな清掃活動「グローバル クリーンアップ チャレンジ」を開始しました。これからも、廃プラスチック問題に取り組んでいきます。



活動のシンボル画像



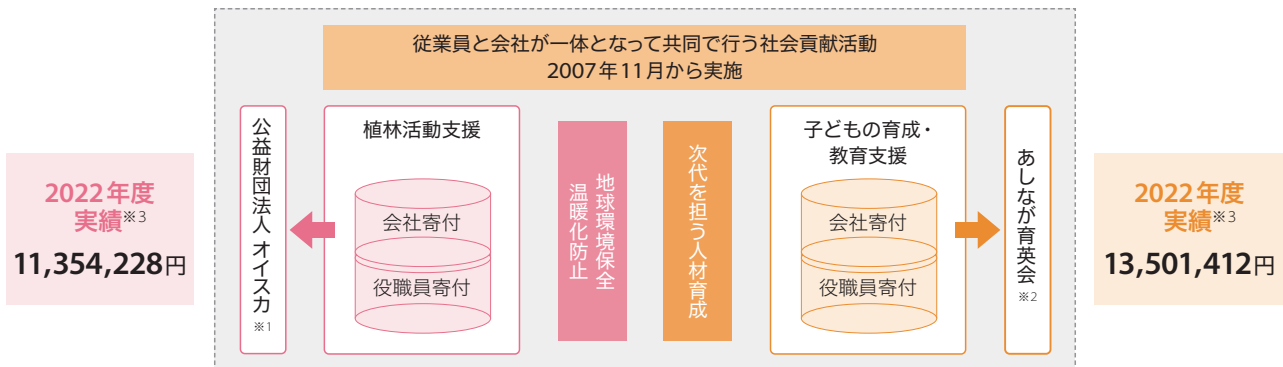
コミュニティ

マッチングギフト制度

従業員と会社为一体となつて行う社会貢献活動として、2007年から住友化学グループの役職員から寄付を募り、寄付金額と同額を会社が拠出して支援先に寄付する「マッチングギフト制度」に労働組合と協働で取り組んでいます。

また、マッチングギフト制度の寄付金を通じた支援先の一つである公益財団法人オイスカ^{※1}とともに各種植林プロジェクトに取り組み、労働組合と協働し、2008年から従業員ボランティアを派遣しています。

■ マッチングギフト制度



※1 公益財団法人 オイスカ：

アジア・太平洋地域を中心に農村開発・環境保全活動などを展開している国際NGO。支援金は「子供の森計画」や「東日本大震災復興・海岸林再生プロジェクト」に活用されている

※2 あしなが育英会：

病気、災害などで親を亡くした子どもたちを物心両面で支える民間非営利団体。支援金は、病気・災害・自死遺児らの奨学資金として活用されている

※3 役職員と会社のマッチングギフト方式

「TABLE FOR TWO」活動

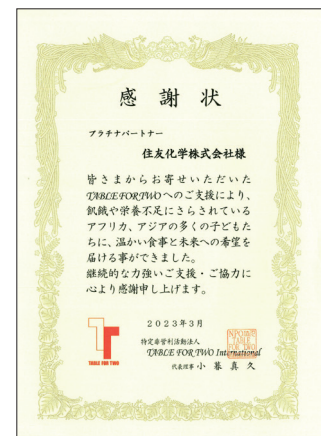
住友化学は、2008年5月から当社の各事業所において、マッチングギフト方式（役職員の寄付金額と同額を会社が拠出）でTABLE FOR TWO (TFT)に参加しています。

TFTとは、社員食堂でヘルシーメニューを提供し、その売上の一部（1食あたり20円）を開発途上国の子どもたちの学校給食費用として寄付することで、開発途上国での飢餓と先進国での肥満や生活習慣病という問題に同時に取り組むことができ、食の不均衡の解消を目指す日本発の社会貢献活動です。

当社の2022年の支援に対して、TABLE FOR TWO事務局より、「プラチナパートナー」として感謝状が授与されました。

2022年実績

1,045,520円 26,138食分
(役職員と会社のマッチングギフト方式)





コミュニティ

次代を担う子どもたちの育成

理科教室を通じた教育支援

住友化学グループは、子ども向けの実験や工作を行う「理科教室」を通じて、私たちの身の回りの製品が化学と深く結びついていることを分かりやすく伝えるとともに、子どもたちに化学の不思議やおもしろさに触れる機会を提供しています。

この「理科教室」は、工場・研究所見学会での実施のほか、事業所近隣の学校へ訪問したり自治体などが主催する夏休みのイベントなどに参加する「出前授業」としても展開しています。学校やコミュニティ・スクール^{※1}などからは、毎年地元の子どもたちが開催を楽しみにしているとの声をいただいております。2022年度は新型コロナウイルス感染防止対策を徹底した上で、一部の事業所において実施しました。

また、筑波地区研究所では、市の体験型科学教育事業「つくばSTEAMコンパス」に協力し、「身近なSDGsをさぐる」をテーマに、中学校の教室をウェブ会議システムで結び授業を行いました。

愛媛工場では、コロナ禍で外出を自粛している子どもたちが自宅で楽しく過ごせるように、昨年に引き続き、動画「おうちでできる！理科実験・工作^{※2}」(Vol.7~9)を愛媛工場OBと協同で制作しました。自由に視聴いただけるようYouTubeで公開しています。



動画の一部

「おうちでできる！理科実験・工作」

vol.7 ふわもこフラワーをつくろう

vol.8 キラキラキュートな芳香剤をつくろう

vol.9 カタカタキツツキをつくろう

※1 コミュニティ・スクール(学校運営協議会)：文部科学省初等中等教育局が推進する、保護者や地域が学校のさまざまな課題解決に参画し、それぞれの立場で主体的に子どもたちの成長を支えていくための仕組み

※2 動画制作他のご協力：あかがねミュージアム、ハートネットワーク(ハートTV：新居浜市・西条市のケーブルテレビ)、住友化学愛媛社友会(当社OB団体)

「おうちでできる！理科実験・工作」

<https://youtube.com/playlist?list=PLdCPE61HN0W7Jcys1mzqLjrVI52fjvJLY>

SDGsに関する教育支援

近年、教育現場におけるSDGs達成(目標4「質の高い教育をみんなに」)への手段として、「持続可能な開発のための教育」が注目されています。当社でも、SDGsが目指す持続可能な社会の担い手となる次世代へ、さまざまな形で当社グループのサステナビリティ推進の取り組みの紹介や教育支援を行っています。社員が講師となり、学校訪問やオンラインで実施する授業や、東京本社に開設した「共創ラウンジSYNERGYCA」へ来訪いただき、コミュニケーションを図りながら社会課題解決を探る体験型の授業を実施しています。



コミュニティ

第13回「エコとわざ」コンクール

住友化学は、環境省から認定を受けた「エコ・ファースト企業」による「エコ・ファースト推進協議会」※の加盟企業として「エコとわざ」コンクールに協賛しています。

2022年度は「美しい地球で暮らしていくために、私たちに何ができるか考えよう～2050年どんな未来にしたいかな～」をテーマに、全国の小・中学生から創作ことわざを募集しました。当社も企業賞の一社として住友化学賞を設定し、ごみや廃プラスチック問題の課題解決を目指す当社の姿勢につながる以下の作品を、2022年度の住友化学賞として選定しました。

※ 環境保全に関する業界のトップランナーとして、環境大臣の認定を受けた「エコ・ファースト企業」56社から構成される団体。加盟企業各社は、業界の枠組みを越えて協力し、環境保全活動を推進している

住友化学賞

ゴミじゃない 分ければ資源 また会おう

藤井 梨輝さん

〈西宮市立春風小学校 6年 (2022年受賞当時)〉



授賞式の様子

第13回「エコとわざ」コンクール審査結果発表

<https://www.eco1st.jp/wp-content/uploads/2022/10/8abdd0a96b1f974aeb00240051c78e5f-2.pdf>

アフリカにおける教育支援

住友化学は、アフリカが貧困から脱却し自立的な経済発展を実現するためには、教育環境の整備が重要と考えており、アフリカの未来を担う子どもたちのための教育支援を2005年度から継続しています。当初は学校建設を主な支援としていましたが、その後、化学会社としての支援内容を検討し、理数系教育や女子学生への支援、ICT関連教育への支援などへ展開してきました。

現在は、当社が経営として取り組む重要課題の一つである資源循環への貢献に寄与する取り組みを支援しています。

ナイジェリアでの環境課題解決に向けた支援

住友化学は、ナイジェリア連邦共和国のオアンド財団による、プラスチックリサイクル意識の向上を目指すプロジェクト「Clean Our World (以下、「COWプロジェクト」)」に対し、年間5万ドルの寄付を行っています。ナイジェリアでは年間3,200万トン以上のごみが発生し、そのうちの30%以上に廃プラスチックが含まれていると推定されています。現在、それらの廃プラスチックの大部分は適切に処理されておらず、排水管の詰まりによる冠水や、西アフリカの主要河川であるニジェール川などから海洋への流出を引き起こしています。このような状況を解決するため、オアンド財団は、「COWプロジェクト」を2020年に立ち上げ、将来を担う小学生に廃プラスチック問題およびリサイクルに関する知識を学ぶ機会を提供するほか、地域の清掃活動、廃棄物回収および日用品への加工体験などを行っています。この取り組みで回収された約11トンの廃プラスチックの一部は学用品などに交換され、子どもたちに還元しています。

当社は、これからも教育環境の改善を重要な社会貢献活動として取り組むとともに、地球規模での社会課題の解決に向けた取り組みを積極的に進めていきます。



小学校でのプラボトル回収

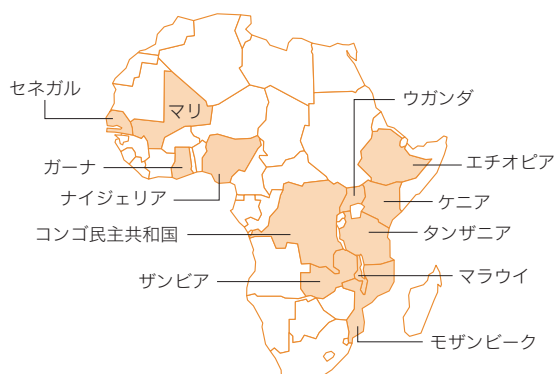


集められたプラボトルの分別



コミュニティ

■ アフリカにおける教育支援



支援実績

総受益者数

68,000人超

支援国 **12**カ国
(33プロジェクト完了)

■ 支援実績

国	連携相手	実施内容
タンザニア	WWJ※1	2005～2007年に小学校や教員住宅などを建設、また2014年に小学校やトイレを建設
ケニア	WWJ※1	2005～2006年に小学校の女子寮やトイレなどを建設、また2015年に小学校を建設し、算数・理科の教材を支給
ザンビア	WWJ※1	2005～2007年に中学校、トイレ、教員住宅などを建設
ウガンダ	WWJ※1	2006年に小学校やトイレなどを建設、2008～2011年に学校やトイレなどを建設、2019～2020年に小学校の教室建設とマラリア予防について啓発
エチオピア	WWJ※1	2007年に小学校、中学校、トイレなどを建設、また2013年に小学校とトイレ、貯水タンクなどを建設
マリ	PIJ※2	2010～2012年に小学校、トイレ、井戸などを建設
ガーナ	PIJ※2	2010～2012年に小学校や図書館などを建設、2015～2016年に技術学校や科学実験教室などを建設、また2019～2020年に工業高校や科学実験室を建設し、教科書の支給と教師の研修を実施
マラウイ	WWJ※1	2010～2012年に小学校などを建設、また2013年に小学校やトイレなどを建設
コンゴ民主共和国	WWJ※1	2012～2013年に小学校やトイレなどを建設、また2016～2019年に小学校やトイレなどを建設、算数・理科の教材を支給、教師に対する研修、マラリア予防について啓発
モザンビーク	PIJ※2	2012～2013年に小学校やトイレなどを建設
セネガル	PIJ※2	2014～2015年に小学校やトイレなどを建設、学校管理委員会に対する研修を実施、また2016～2019年に中学校・高校やトイレを建設、科学実験室を設置、女子向け理系コースを強化
ナイジェリア	Oando※3	2017～2020年にICTセンターを設置、コンピュータ周辺機器を支給、STEM(理数系)教育を実施 2020～2022年に清掃活動、廃プラスチックやリサイクルに関する教育、廃棄物回収(COW※4Ⅰ～COW※4Ⅲプロジェクト)を実施

※1 WWJ：特定非営利活動(NPO)法人ワールド・ビジョン・ジャパン

※2 PIJ：公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン

※3 Oando：ナイジェリア連邦共和国のオアンド財団

※4 COW(Clean Our World)：オアンド財団によるプラスチックリサイクル意識の向上を目指すプロジェクト



コミュニティ

自然災害に対する支援

トルコ・シリア大地震に対する支援

住友化学は、トルコ・シリア大地震（2023年2月）の支援として、日本赤十字社を通じて義援金200万円の寄付を行いました。また、物資支援として、感染症対策に効果のある当社製品「スミシールド™50WG」500万円相当を国際人道支援NGOであるThe Mentor Initiative*を通じて無償提供しました。

* The Mentor Initiative：2002年に設立された国際人道支援NGO。当社ベクターコントロール(VC)製品を被災地での防疫薬等の散布に活用している

東日本大震災復興支援

2011年の東日本大震災以来、震災の記憶を風化させないために社員参加型の継続的な取り組みを実施しています。社員食堂では寄付金付き「被災地応援メニュー」の提供を2011年4月から実施しています。売上の一部を寄付金として同額を会社が拠出し、被災地の震災遺児支援事業に寄付しています。

また、東日本大震災の津波により被害を受けた宮城県名取市で行われている「オイスカ海岸林再生プロジェクト」に、2013年度よりマッチングギフト制度を通じて参加しています。

2015年度からは従業員ボランティアを派遣し、海岸林約100ヘクタールの再生に向けて、クロマツの苗木の提供・植林・植林後の下草刈りや施肥などを行ってまいりましたが、2022年度も前年度に引き続き新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止しました。植林目標はすでに達成しており、今後は植林したクロマツの管理にボランティアとして携わってまいります。

2022年度実績

被災地応援メニュー

604,280円 **15,107食**

(役職員と会社のマッチングギフト方式)

「東日本大震災いわての学び希望基金」 292,480円 7,312食
(2022年4月～2022年9月利用分まで)

「東日本大震災みやぎこども育英募金」 311,800円 7,795食
(2022年10月～2023年3月利用分まで)

社会貢献活動事例集

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

ウクライナ緊急人道支援

住友化学は、紛争により、ウクライナから近隣国への、あるいはウクライナ国内での避難を余儀なくされている方々に対して、緊急の人道支援を行いました。日本赤十字社を通じて1,000万円の寄付を行い、加えて社員へ募金を呼びかけ、役員から募った義援金と同額を会社が拠出するマッチング方式により、総額825万円の寄付を行いました。



コミュニティ

地域との共生

地域に根差した情報開示と多様な双方向対話の実践

住友化学は、地域の皆さまのご理解・ご協力のもと、地域の一員としてよりよい事業活動を継続していくための円滑なコミュニケーションづくりをしています。

毎年、全事業所がそれぞれ環境・安全レポートを作成・発行し、各事業所における取り組みを詳しく報告しています。また、愛媛・大阪・大分の各事業所では、地域に密着した情報発信として、新聞折り込みなどによる地域広報紙も発行しています。このほか、各事業所における地域の皆さまとの定期的な対話集会や意見交流会、工場見学会、自治体との協働によるリスクコミュニケーションモデル事業、行政・企業に対する環境・安全面への支援事業、さらには化学産業連携による地域対話の実施など、幅広い視点での多様な双方向対話も積極的に行っています。

今後も、必要な情報を発信し、地域のさまざまなステークホルダーの皆さまと継続的な意見交換を行いながら当社へのさらなる理解と一層の信頼獲得に取り組んでいきます。

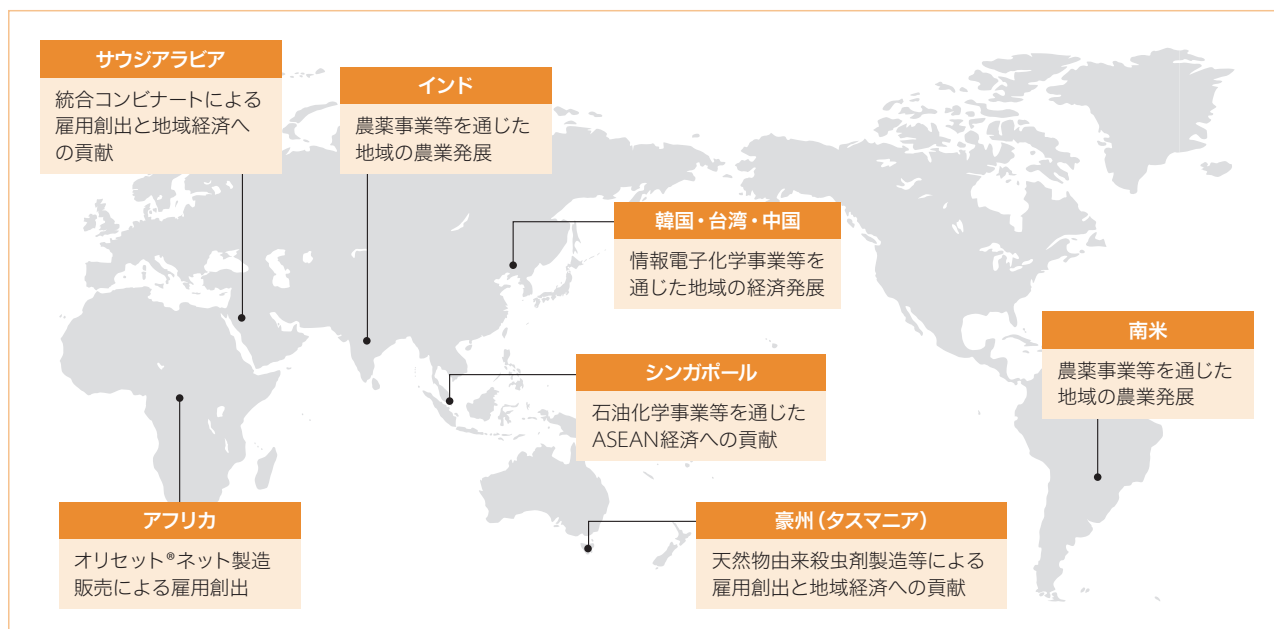
事業所版 環境・安全レポート

<https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/information/library/>

各国・地域との共生

住友化学は、これまで地域のニーズに合わせた多様な活動を展開し、地域の皆さまとの良好な関係の構築に努めてきました。また、グローバルな事業展開により各国・地域の経済発展にも貢献しています。

■ 各国・地域の経済発展に貢献



今後に向けて

住友化学グループは、地域の皆さまから信頼され続けるために、さまざまな活動を通じて「地域との共存共栄」「世界を取り巻く諸課題への解決」につながる住友化学グループらしい取り組みを推進していきます。