

住友化学における ダイバーシティの取り組み

2011年5月25日

住友化学株式会社

人事部

木原 勇人

住友化学の企業理念

営業の要旨

第一条

わが住友の営業は信用を重んじ、**確實を旨とし、もってその恐固隆盛を期すべし。**

第二条

わが住友の営業は時勢の変遷、**理財の得失を計り、弛張興廢することあるべしといえども、いやしくも浮利にはしり軽進すべからず。**

経営理念

住友化学は、

1. **技術を基盤とした新しい価値の創造に常に挑戦します。**
2. **事業活動を通じて人類社会の発展に貢献します。**
3. **活力にあふれる社会から信頼される企業風土を醸成します。**

コーポレートスローガン

豊かな明日を支える創造的ハイブリッドケミストリー

住友化学の事業



医薬品

医療用医薬品
放射性診断薬等

基礎化学

無機薬品、合繊原料
有機薬品、メタクリル
アルミナ製品、ゴム用
薬品、高分子添加剤等

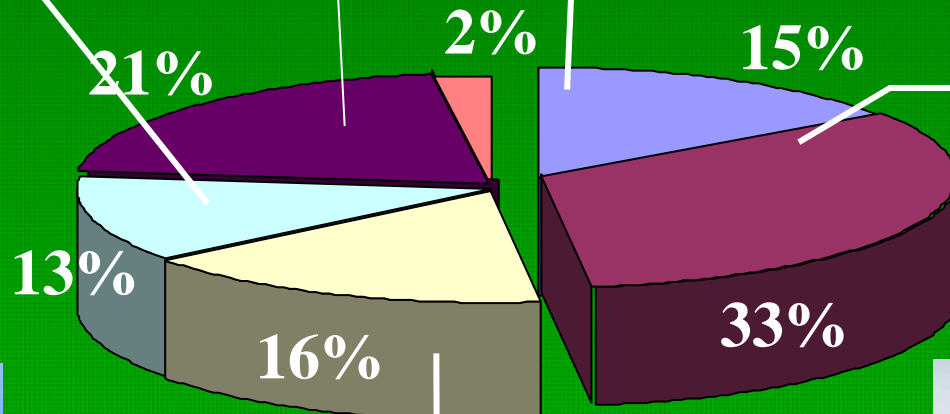


健康・農業 関連事業

農薬、家庭用殺虫剤、
飼料添加物、化学肥料、
医薬原体・中間体等



その他



石油化学

合成樹脂、高機能性
樹脂、合成ゴム、
石油化学製品等



情報電子化学

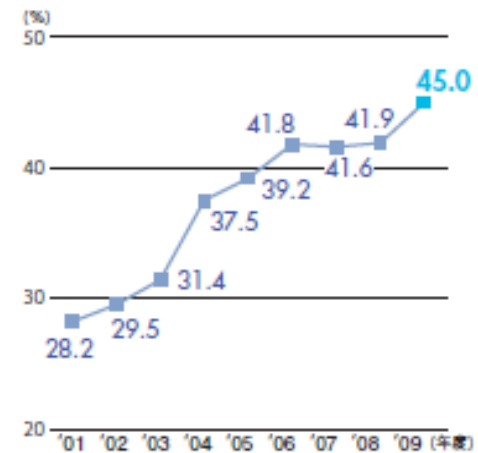
光学製品
半導体プロセス材料
電子材料
化合物半導体材料等



2010年度連結売上高比率 (19,824 億円)

住友化学の世界展開

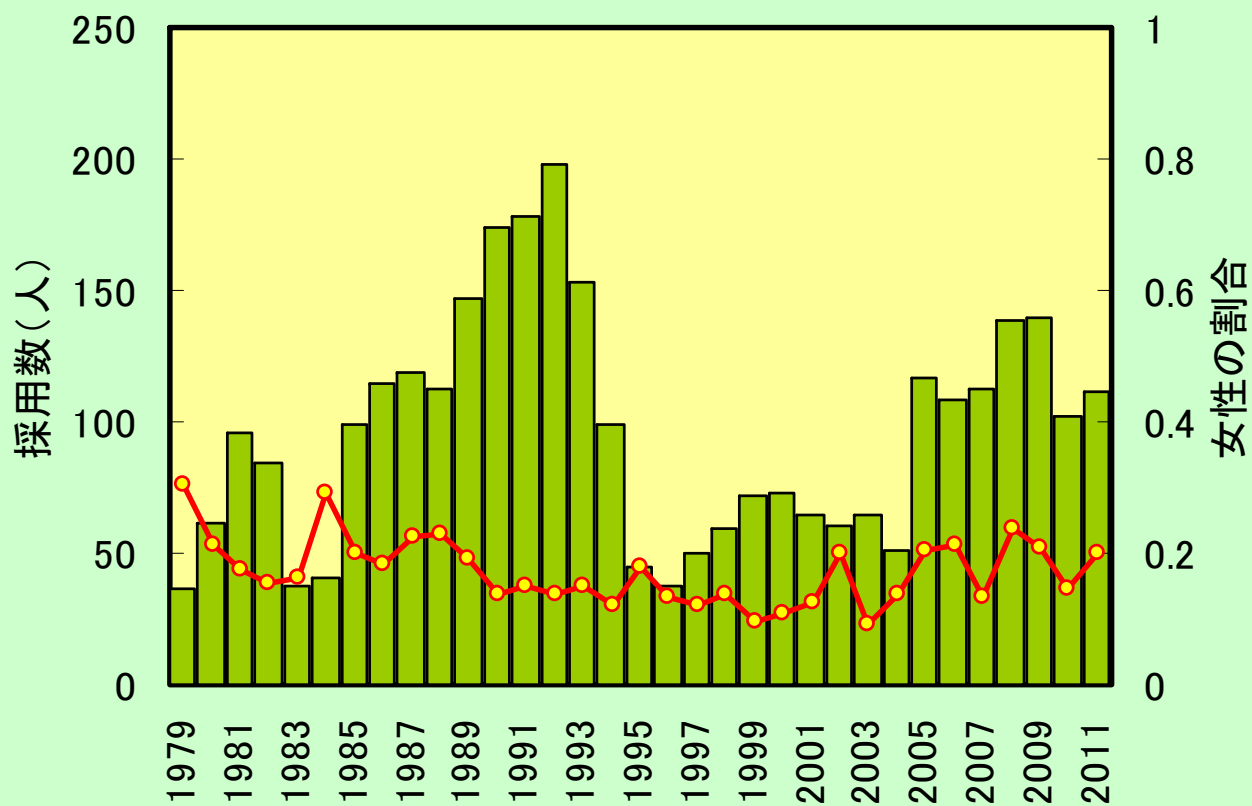
海外売上高比率推移



● コーポレート・情報電子化学 ● 石油化学・基礎化学 ● 健康・農業

住友化学における女性の活躍の現状

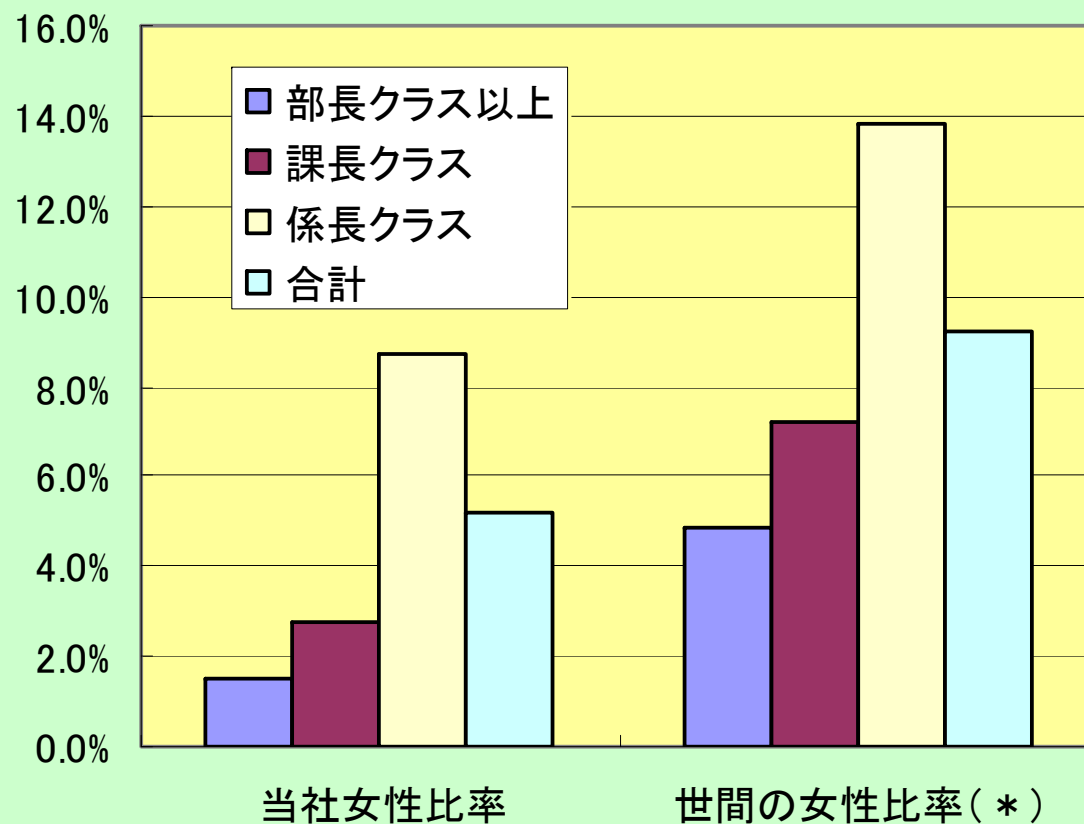
国内新卒採用における女性比率



平均17%

住友化学における女性の活躍の現状

当社管理社員女性比率



(*) 厚生労働省「2009年賃金構造基本統計調査」より

ダイバーシティの更なる取組み経緯(1)

ダイバーシティ推進事務局(人材開発部内)を設置

人材開発部の女性管理社員をリーダーとして、人事部、人材開発部員および各事業所人事担当部員(女性を中心)で構成

●中央労使協議会(2010年4月)

・当社としてダイバーシティの推進(とりわけ女性活躍推進)に本格的に取り組んでゆくことを説明

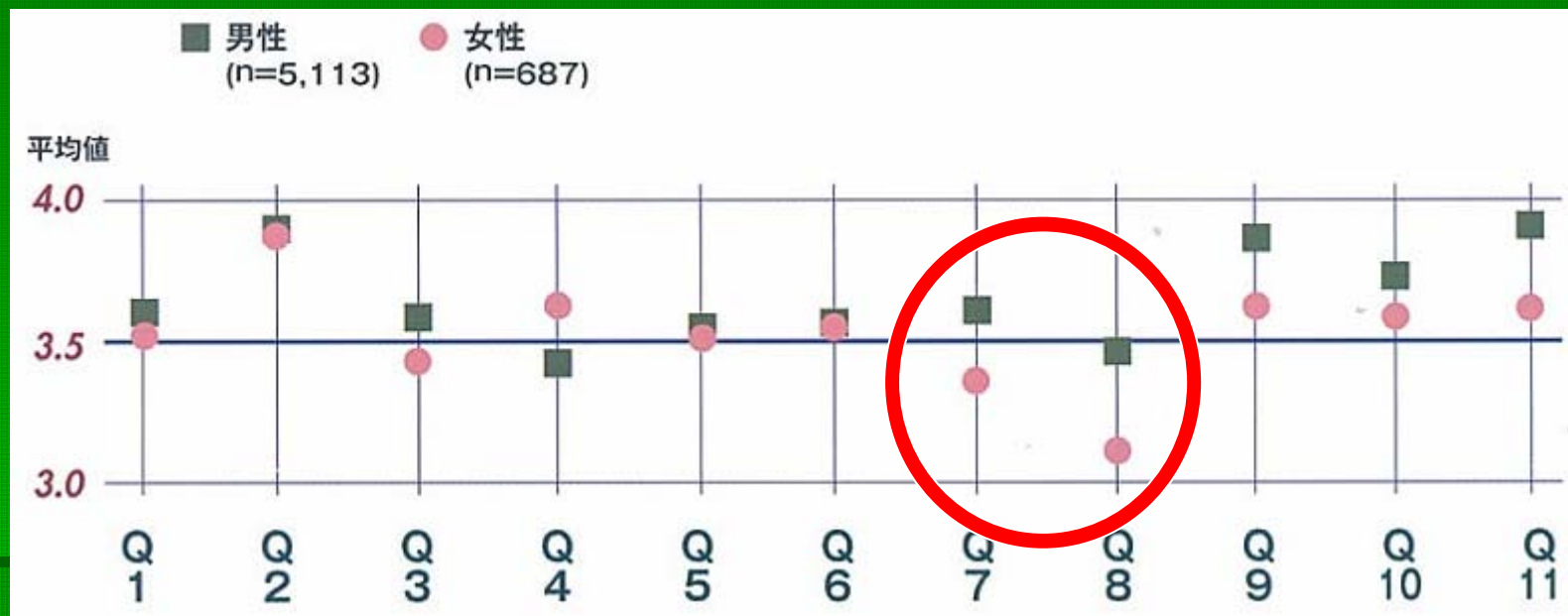
●「社員意識調査」実施(2010年8月)

・仕事、働く環境について、Diversity/Work-Life Balance(DIV/WLB)について、コーポレートブランドについて

●役員研修(2010年11月)

・社員意識調査の結果等をもとに「活力あふれる企業風土の醸成」、「ダイバーシティの推進」をテーマに討議。

仕事についての性別比較 (社員意識調査より)



仕事に生きがいを感じている

仕事に工夫や改善をしている

仕事で新しいチャレンジをしている

必要以上に報告をもとめられない
権限を与えられている

上司からほめられる
会社の成長に貢献している

自分自身のキャリア目標を描いている

仕事通じて能力が高まっている

目標に納得している

目標は挑戦しがいがある

ダイバーシティの更なる取組み経緯(2)

労使による情報共有・意見交換の場として、

ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進労使委員会を設置

●第1回委員会(2010年11月)

- ・ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進に関する基本認識
および当社における実態等について情報共有および意見交換

●第2回委員会(2010年12月)

- ・課題の整理、具体施策案の方向付け

●第3回委員会(2011年2月)

- ・労働協約改訂に関する委員会の意見をまとめる
- ・在宅勤務制度について他社事例、検討課題を確認

- ・育児／介護休暇制度等の充実
- ・男性の育休取得促進・支援

●労働協約等改訂交渉

第1回交渉

第2回交渉

第3回交渉

2011年労働協約等改訂内容

勤務制度の見直し

制度	変更内容	旧制度	新制度
育児休業	取得期間の拡大	1歳6カ月に達するまで	3歳到達後の最初の4月末日まで
	申出回数制限の廃止	原則1回限り	制限なし
	申出時期の緩和	原則1カ月前	7日以内場合は1週間前までとする(やむをえない場合は前日)
	一部有給化	無給	育児休業の最初の連続する7日間×4回を有給とする
介護休業	取得期間の緩和	最長1年	通算365日まで
	申出回数制限の廃止	原則同一事由につき1回限り	制限なし
出産サポート休暇	新設	-	子の誕生日を含む連続する5日間以内、有給
マタニティー休暇	対象事由の緩和	妊産婦健診受診時のみ取得可	妊娠に伴う私傷病、つわり等の体調不良でも取得可
	利用基準の緩和	1カ月につき1日	通算20日まで
特別保存休暇	取得要件の緩和	連続5日以上勤務できないとき	事由発生1日目から取得可能
		1日単位で取得	半日単位で取得可能

勤務継続をサポートする制度の見直し

制度	変更内容	旧制度	新制度
配偶者の海外転勤に伴う特別休職	対象者要件を緩和	勤続3年以上	勤続1年以上
キャリアリカバリー制度	対象者要件を緩和	勤続3年以上	勤続1年以上
	対象期間の拡大	退職後3年	退職事由が 出産・育児の場合 、5年

※特別保存休暇については2011年10月1日より実施し、それ以外は2011年4月1日より実施する。MITOMO CHEMICAL

ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進のための具体施策案

組織風土、従業員意識全般

- ・経営トップからのメッセージを発信
- ・研修による従業員理解の促進・浸透
- ・社員意識調査の継続実施
- ・DIV/WLB推進労使委員会による取り組みの継続的フォロー など

- ・管理社員に対する研修
- ・職場マネジメントミーティングの実施
- ・職場懇談会の開催、充実化 など

管理社員の意識、マネジメント

女性社員の意識・スキル、支援策等

- ・女性管理社員比率向上に向けた計画的育成、積極登用
- ・女性社員を対象とした研修の実施
- ・女性社員のロールモデルの充実
- ・女性のローテーション機会の充実
- ・女性社員同士のネットワークづくりをサポートする施策の実施 など

- ・育児・介護休業者に対するフォローの強化
- ・WLBガイドブックの作成
- ・在宅勤務制度の導入可否の検討
- ・勤務継続をサポートする制度の見直し、勤務制度等の見直し など

ワーク・ライフ・バランス

経営トップからのメッセージ

2011年社長念頭挨拶(2011年1月4日)

中期経営計画の中間の年、知恵を出し、
一致団結して、果敢にチャレンジしよう！

- ◇新興国の著しい経済成長を軸に、パラダイムシフトが進むグローバル経済
- ◇中期経営計画達成に向けて確実なステップアップが必要な年
- ◇時代の変化に対応し職場意識を変革させ、社会からの高い信頼を獲得する

昨今は、性別、学歴、国籍などが異なる多くの人たちを組織内に取り込み、新しい価値を生み出す力を育てる「ダイバーシティの積極的な推進」が、企業活動の重要な課題となっております。当社では、このダイバーシティの問題に関し、従来からも真剣に取り組んでまいりましたが、グローバル化、少子高齢化が進む今日、これまでよりも一段と充実した対応をしていかねばなりません。特に、日本においては女性の方の一層の活躍が期待され、その機会を拡大してまいりたいと考えています。異なる発想や価値を認め合い、それを組織の力として生かすことができるよう、職場の全員が思いやりの気持ちを大切に、柔軟で明るく楽しく逞しく存分に活躍できる企業風土作りを強化してまいります。「ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進労使委員会」の場などを通じて、情報を共有し多様性を十分に生かすことで、職場の活力をさらに高めていくことが大切であると考えます。

- ◇知恵を出し、一致団結して、難局に果敢にチャレンジしてほしい
- ◇2011年は「世界化学年」、化学への注目が一層高まる年

当社初の女性理事誕生

- 1979年 04月 入社(農薬事業部)
農薬事業部研究所
- 1991年 04月 生物環境科学研究所副主任研究員
- 1996年 07月 生物環境科学研究所主任研究員
- 2001年 04月 生物環境科学研究所
QAチームリーダー兼技術企画担当
- 2001年 12月 生活環境事業部登録安全部
海外担当チームリーダー
- 2005年 10月 生物環境科学研究所
QAチームリーダー
- 2007年 07月 研究監査統括リーダー
- 2010年 04月 レスポンスブルケア室部長
(化学品安全)
- 11月 DIV/WLB委員会委員
- 2011年 04月 理事 生物環境科学研究所長

わが国における化学製品の安全性評価の先導的役割を担ってきた住友化学の生物環境科学研究所(生科研)が、4月1日付で所長に就任した坂田信以氏は「安全性評価はレスポンスに直結する日本の化学産業として、国内はもとより海外に対しても必要な発言を行っていかねばならぬ、レスポンス機会を失うことにもつながる」とこの仕事の重要性を語る。同社初の女性理事への就任も注目される坂田新所長に抱負を聞いた。

◆ ◆ ◆

「内示を聞いた時の感想は、
「生科研は入社以来ずっとかかわってきた私にとってのベース。内示を受けて大変びっくりしたが、当社のダイバーシティの一種と受け止めている。第一に心掛けたのは、私を含めて個々の能力を最大限に發揮

住友化学 生物環境科学研究所

坂田 信以 所長に聞く



安全性評価は事業に直結

味な世界だが、生科研のレベルをここまで高めた先達の功績は大きい。伝統ある研究所であり、残すべきものは残すが、残すべきものは変えて、次の時代につなげたい」

「安全性評価の重要性が増しています。生科研はGLP(優良試験所規範)認定機関として当社の製品の安全性評価を行っている。最先端の安全性評価を行うには、基礎技術の確立が重要になる。従来の評価手法に加え、トキシコゲノミクスなどのオ

ミックス技術、OSAR(定量的構造活性相関)、ES(胚性幹細胞)細胞やiPS(人工多能性幹細胞)を使った評価など、新しい評価手法の研究が活発に進められている。そうした世界の潮流をしっかりと受け止める必要を感じています。安全評価に関する国

の委員を務めた経験もあるが、生科研所長という立場になるとさらに責任が増える。国内の課題は、本化学の方向性について、意見を述べて、必要に応じて、国内の課題を解決するために、国内の化学産業をリードしていきな

す。国内の課題は、本化学の方向性について、意見を述べて、必要に応じて、国内の課題を解決するために、国内の化学産業をリードしていきな

横顔 京都大学で農芸化学を学び、1979年に住友化学に入社。毒性学の世界的権威だった故宮本純之氏の薫陶を受ける。「農薬の分解代謝には興味を持っていて、とはいえ、男女分け隔てなく研究テーマを与え、厳しく指導してくれた宮本博士との出会いこそが、今日のキャリアにつながった」という。自身の長所は「ポジティブ思考」と即答。「その裏返しとして、鈍感なところがある」と自己分析する。

海外にも積極的に発言

「すみかキッズ」開設 ～事業所内保育所の取り組み～

2008年 4月 すみかキッズおおさか、すみかキッズえひめ

2009年10月 すみかキッズちば

2010年 8月 すみかキッズとうきょう

