

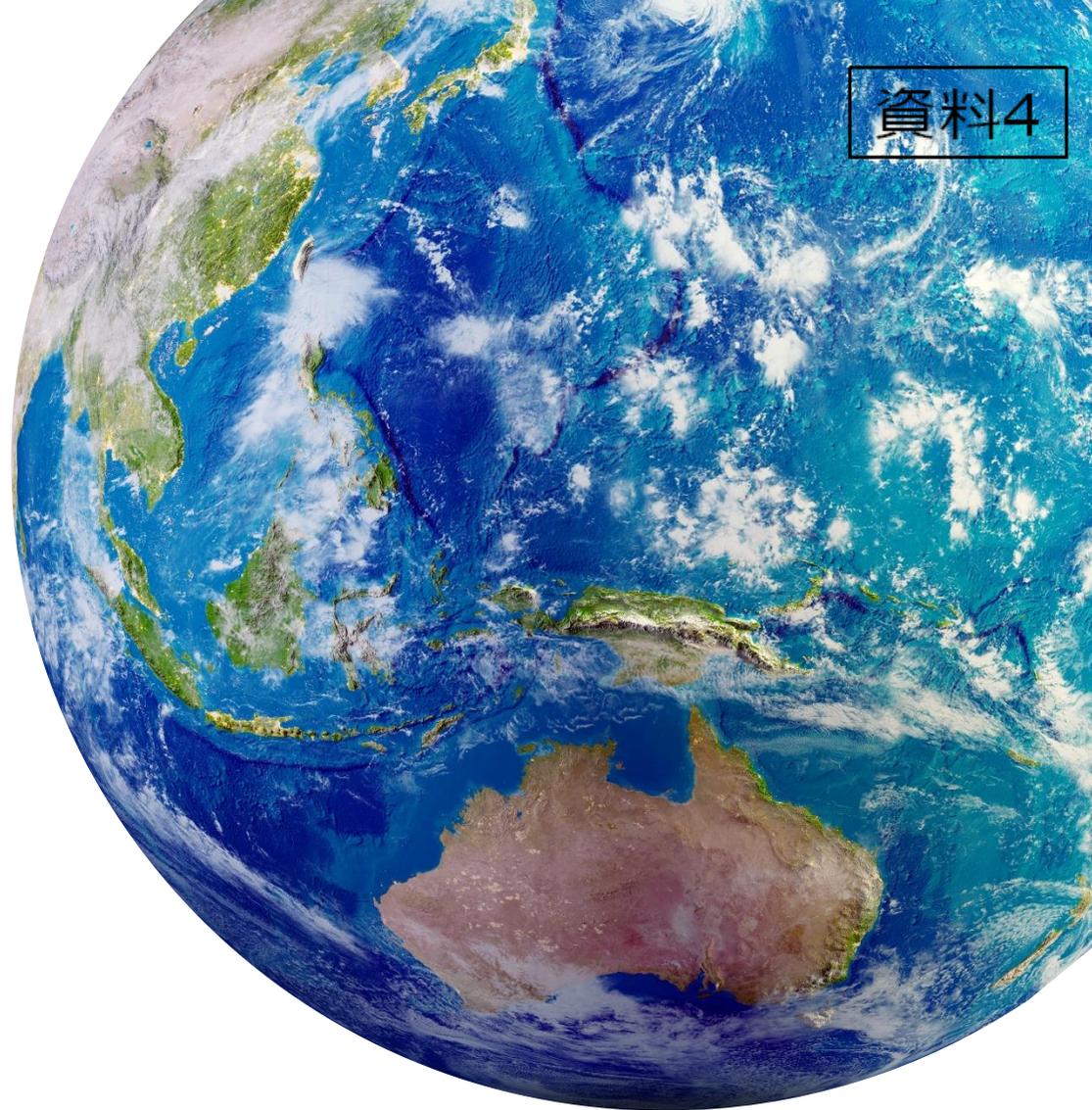
2021年9月1日

---

# 人的資本に関する 情報開示

---

住友化学株式会社



**I**

**会社概要**

**II**

**住友化学の情報開示**

**III**

**人的資本の情報開示**

**IV**

**参考資料**

社長

岩田 圭一

本社

東京本社(東京都中央区)

大阪本社(大阪市中央区)

創業

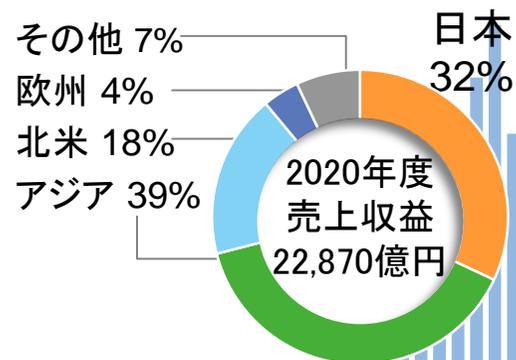
1913年

従業員

34,743人(2021年3月末)



## 地域別売上収益比率



関係会社

連結子会社 224社

持分法適用関連会社 31社(2021年3月末)

売上収益

22,870億円(2020年度実績)

コア営業利益

1,476億円(2020年度実績)

親会社の所有者  
に帰属する  
当期利益

460億円(2020年度実績)

1916 1920 1930 1940 1950 1960 1970 1980 1990 2000 2010 2020

(連単) 1978年度以降:連結 1977年以前:単独



医療用医薬品

ライフ  
サイエンス医薬品  
26%その他  
2%バルク  
ケミカルポリエチレンなどの  
多様な石油化学製品石油化学  
26%2020年度  
売上収益

2兆2,870億円

エネルギー・  
機能材料  
11%健康・農業  
関連事業  
18%情報電子化学  
19%

高機能材料



電池材料（セパレータ）

ディスプレイ関連部材



## 情報開示に関する基本方針

1. 適時・適切な情報開示により説明責任を果たすとともに、**企業価値の向上に資する情報発信**を積極的に行う。
2. **ステークホルダーの関心**が財務情報だけでなく、**非財務情報**に集まっており、その中でも、とりわけ**サステナビリティ関連情報**を情報発信のひとつの柱とする。
3. **ステークホルダーとの対話**を重視し、情報開示ニーズに適切に対応する。

## 最近の取り組み

1. 2016年度（17年7月発行）からアニュアルレポートとCSRレポートを統合、**統合報告書「住友化学レポート」とサステナビリティデータブックに再編**
2. 2020年に**ESG説明会**を初開催（本年も継続予定）
3. 2020年から**議決権行使責任者との対話**開始（保有比率で合計25%相当の株主）

## 住友化学の3つのレポート

### 住友化学レポート



当社の財務・非財務の主要情報を集約しており、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまに当社の価値創造ストーリーをわかりやすく伝えることを目指しています。



### Investors' Handbook



当社の事業・製品の詳細な解説と財務情報をまとめています。



### サステナビリティ データブック



環境・社会・ガバナンスの側面から、当社のサステナビリティ情報を紹介しています。より詳細な情報を網羅的に掲載しています。(Web公開のみ)



## 人的資本に関する情報開示の現状

1. **GRIの提示する開示項目を参照**して開示。
2. 従業員や学生をターゲットとした開示が中心であるが、**徐々に投資家を意識**。
3. 設備集約型事業のイメージが強いのか、これまで投資家との対話で**人的資本が話題になることは少ない**。

## 今後の課題

1. 経営戦略・価値創造との紐付け。**事業によって人的資本の位置づけ（戦略や取り組み）が異なる**ため各々の事業等に適した情報開示が必要（網羅的な開示が有効ではない懸念）。
2. 連結情報の開示拡充。本社機能が中央集権的ではなく、戦略の共有と各事業部門、各地域会社の自治に基づくため、**連結ベースの情報収集ルートの強化が課題**。

## 住友化学レポート(統合報告書)

人材戦略 (2ページ)	統括役員メッセージ、基本方針、D&I、採用・育成、健康
レスポンシブルケア (1ページ)	労働安全衛生・保安防災、環境保全、プロダクト stewardship・製品安全・品質保証

## サステナビリティデータブック

人材マネジメント (21ページ)	概要、人材育成、D&I、WLB、健康
労働安全衛生・保安防災 (7ページ)	概要、目標・実績、取り組み実績
データ編 (9ページ)	人材マネジメント (4ページ) 労働安全衛生・保安防災 (5ページ)

## サステナビリティデータブック(人材マネジメント)

概要 (4ページ)	5つの考え方と25のアクションアイテム、人事制度、マネジメント体制、 <b>生産性向上への取り組み</b> 、労働組合
人材育成 (4ページ)	研修体系・目的別内容 (ex.グローバル人材の育成) 、 <b>教育関連投資・時間・人数</b>
D&I (5ページ)	基本原則、目標・実績、取り組み事例 (女性活躍、グローバル、 <b>障がい者</b> )
WLB (5ページ)	働き方改革、諸制度・実績、社員意識調査
健康 (3ページ)	からだの健康 (食事、運動、睡眠、禁煙) 、こころの健康、 <b>新型コロナウイルス感染予防対策</b>

## サステナビリティデータブック(労働安全衛生・保安防災)

概要 (1ページ)	基本理念、実行5原則
目標・実績 (1ページ)	休業災害度数率、重大保安事故発生件数
取り組み事例 (5ページ)	安全基本ルール徹底、安全表彰、安全啓発、自然災害への備え、 安全教育・訓練

※赤字は2021年から新たに開示した項目

## サステナビリティデータブック(データ編)

連結	従業員数（地域別、男女別） 管理社員・一般社員数（男女別） 休業災害発生状況（災害の型分類別）
単独	平均年齢・勤続年数・賃金（男女別） 年齢構造と分布（男女別） 新卒・中途採用数（男女別） インターンシップ（国内外大学生別） 離職者数・新卒入社者の定着状況（男女別） 管理職登用状況（男女別） 有給休暇取得率、平均残業時間 育児休業を取得した社員の復職率（男女別） ボランティア休暇・休職制度利用者数

## Human Resource Strategy

## 人材戦略



取締役  
専務執行役員  
新沼 宏

### 人材の確保と育成・活用を通じて、住友化学グループの持続的成長に貢献しています。

企業の競争力の大きな源泉は「人」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ともいえるものです。加えて、当社のビジネス環境がより複雑かつ高度なものとなるなか、多様な知識・技能を持つ人材を確保するとともに、社員の持つ能力を最大限に発揮しうよう「育成」に注力することが、極めて重要な時代になっています。こうした背景から、2019年度よりスタートした中期経営計画では、「持続的成長を支える人材の確保と育成・活用」をその基本方針の一つとして掲げました。その具体的な取り組みとして2020年度には、新・人材マネジメントシステム「SUMIKA HR-BOX」の本格運用を開始し、人事制度の運用、および研修管理のデジタル化を推進しました。また、「すみか『こうします』宣言」においては、25個のアクションアイテムを設定し、多様な人材が健康でいきいきと働くことができる環境整備・拡充を図っています。本年度は、中期経営計画の最終年として、これまでの取り組みの手応えを得ながら、さらなる歩みを進めます。

### 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、心身とも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。また、労務で委員会を設置し、取り組みの方向性や進捗状況について情報共有・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・利用しやすい環境づくり
- ③ 有給休暇 80% 取得、フレックスタイム制等の活用
- ④ 休日・深夜労働を前提とした業務指示・運行の禁止
- ⑤ 職場での能力体制

労務共同で宣言

#### 2 ダイバーシティ&インクルージョン

互いの多様性を尊重し活かしたい、ひとり残らずみんなの活躍を促します

- ① 男性も女性もいびき活躍!
- ② なくします!
- ③ 無意識の思い込み・決めつけ
- ④ 目指せ!人材ハイブリッド集団
- ⑤ 障がいを持つ人の活躍推進
- ⑥ NOI ハラスメント

労務共同で宣言

#### 3 育成と成長

育成と成長で従業員も会社も共に発展!

- ① みんなの成長に投資します
- ② 毎日勉強、日々成長
- ③ 「学びたい」を応援します
- ④ デジタルならではの成長を加速!
- ⑤ チャレンジさせます、やっつけていきます。

労務共同で宣言

#### 4 健康社員

健康なくして仕事・生活の充実なし!

- ① 食を栄養摂取メタボ
- ② ちょっと運動・ずっと健康!
- ③ ハイパフォーマンスは取りから
- ④ タバコ・酒を飲まず一歩先
- ⑤ 「ここぞ」のケアを忘れずに

会社・健康共同で宣言

#### 5 仕事の進め方

一人ひとりが合理的・効率的・創造的に仕事を認められるまで、社員の双方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 活用高度を判断し、みずのぬき仕事を
- ④ 自らの対社貢献を最大限に高めず
- ⑤ 顧客ファースト!

会社で宣言

すみか  
こうします  
宣言

大切にしたいこと、  
宣言します。

### ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

当社は「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&インクルージョンの推進」を掲げています。当社では、女性活躍推進と男性社員の育児休業取得をKPIに定め、男女共同参画を推し進めています。また、国内・海外グループ会社では、主要約100社が、各社の状況に応じてKPIを定め、グループ全体でD&Iの取り組みを推進していきます。

#### 住友化学(単体)のKPI

課長相当職以上の女性社員の割合	男性社員の育児休業取得率
目標 <b>10%</b> 以上(2022年中)	目標 <b>70%</b> 以上(2022年中)
実績: <b>6.3%</b> (2021年4月1日)	実績: <b>63.8%</b> (2020年度)

#### Sumika Voices

住友化学  
ポリオレフィン事業部 事業企画部  
**岩間 貴子**

私は2002年に入社し、最初は人事部で教育、採用、海外人事の業務に携わった後、石油化学部門のポリプロピレン事業部(現ポリオレフィン事業部)で、関係会社管理、業績管理などの業務を経験しました。3回の出産・育児休暇を取得後、2020年から、ポリオレフィン事業部事業企画部で業績管理のチームリーダーとして働いています。この10年間は、育児に時間を割きながらも、仕事についてもその時々でできる精いっぱいを行ってきました。そうすることでキャリアが継続するものと考えています。最近では、仕事に割ける時間も随分と増えてきました。今後は、さまざまな業務に携わることで経験の幅を広げつつ、今までの経験を活かし、当社の利益の向上に向けてさまざまな提言を行っていきけるリーダーになりたいと考えています。

住友化学  
千葉工場 第二製造部 第一ポリエチレン課  
**ブナナマトラ ビシユム ムルティ**

私は2008年に入社し、千葉の石油化学品研究所からプロセスエンジニアとしてのキャリアが始まりました。インドからの初めてのグローバル採用であったこともあり、最初は言語の壁に苦労しました。その後、高圧法ポリエチレンの工程プロセス改良に携わったほか、2016年にはペトロ・ラービグ社の第2期立ち上げのため、現地オペレータやエンジニアのトレーニング担当としてサウジアラビアへ赴任しました。ラービグ計画における私の経験は、長年にわたり日本で学んだ技術や知識を活かすいい機会となりました。住友化学はどのキャリア段階においてもトレーニング制度とローテーションがあり、常に自分を進化させ続けることができます。今後は、故郷であるインドをはじめ、世界各地でのプロジェクトの中心となり、当社の技術を世界中に広めていきたいと考えています。

### 人材の確保と育成

#### 人材採用

当社グループの持続的な成長・発展を支えるべく、多様な能力・資質を有する人材の採用に努めています。採用活動では、住友の事業精神、技術・研究開発力、グローバルなビジネス展開など当社の特徴を発信するとともに、とりわけ新卒採用においては理系・文系ともに社員と対話する場を多く設け、相互理解を図ることに注力しています。その結果として就職人気ランキング上位に位置するなど、学生から高い関心を寄せていただいています。今後も採用市場におけるブランド力の向上を図り、経験者・外国籍を含め、当社グループの将来を担う人材の採用強化を進めていきます。

#### 人材育成

「育成と成長」を基本理念とする人事制度に則り、多様な能力・資質を有する人材の育成に向けた教育体系を構築しています。2020年度より、自律的キャリア形成サポートの一環として、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を導入し、21年度からは、オンライン語学学習ツールを拡充しています。これにより、「いつでも、どこでも、何度でも」をキーワードに、従業員の「自発的学習の支援」と「学習の習慣化」を促しています。また、全従業員に対してポジションや役割に応じ、階層的な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方向上など、ステップワイズな研修体系を整えています。

#### 健康管理

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、全社統括産業医のもと、保健指導をはじめ、さまざまな健康支援施策を推進しています。また、2020年2月に策定した「すみか健康社員宣言」のもと、「勤務時間中と当社敷地内は原則「禁煙」化や睡眠課題を有する社員への個別指導(睡眠計測・改善策実施)などの具体的なアクションプランに取り組んでいます。

#### 教育関連投資額(単体)

2020年度実績	目標
約 <b>32</b> 万円/年・人	上場企業平均(約11万円)の <b>3倍</b> 以上を継続

※(出所)経済財政白書(平成30年度)

#### 教育関連時間(単体)

2020年度実績	目標
約 <b>131</b> 時間/年・人 (所定労働時間の8%)	働く時間の <b>10%</b> を研修や仕事の勉強に使うことを目指す



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」が「ホワイト500」の認定を4年連続で受けています。

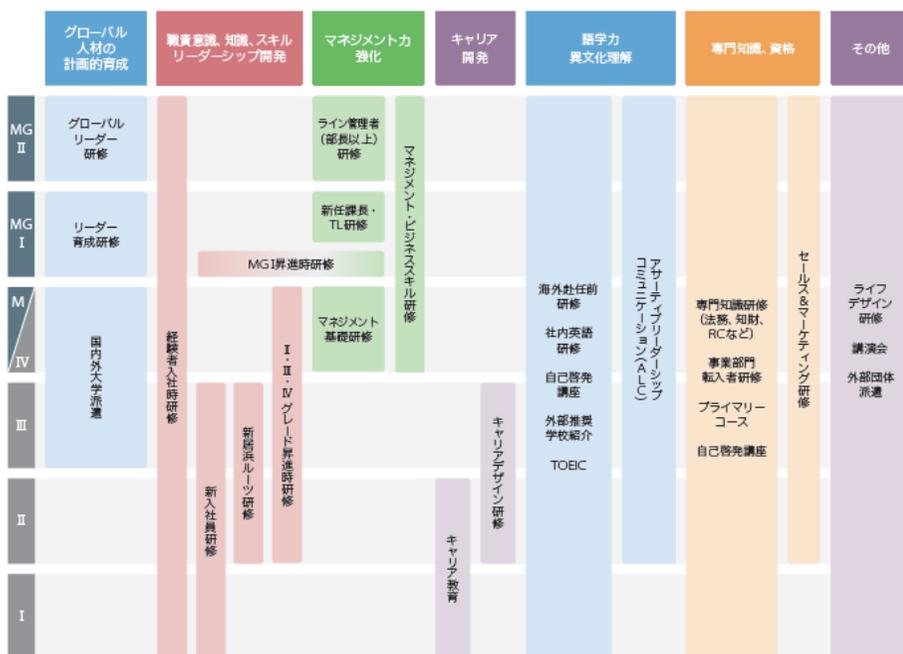
## 〈人材育成〉

## 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

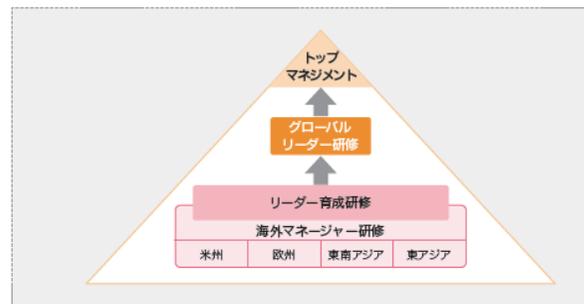


(注) コンプライアンス、人権、サステナビリティ、健康管理・増進に関する教育については、各種社内研修コースに組み入れて実施する

## 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 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グローバルリーダー研修では、役員および社外エグゼクティブからの講義・ディスカッションなどを通して、経営の視点や視野を学ぶとともに、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。

## ② リーダー育成研修

国内外のマネージャー層を対象としたリーダー育成研修では、ビジネス大学院と提携して、英語によるプログラムを実施し、新しい価値を創造するための戦略の提案・構想力の養成を図っています。

## ■ グローバル人材の育成研修（選抜型）

名称	考え方	2018年度	2019年度	2020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	21	20	—
②リーダー育成研修	次世代リーダーの育成を目的とした研修を実施	27	27	27

## 2020年度実績※

対象者 27名 平均時間 141時間/人  
(内訳：男性25名、女性2名)

※ 2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響によりグローバルリーダー研修は延期、リーダー育成研修は英語強化プログラム(個人)のみ実施

## マネジメント体制

住友化学では、2010年からD&Iおよびワーク・ライフ・バランスの推進について、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

D&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、D&I推進に関するグループ基本原則に基づく具体的なKPIを設定しました。なお、KPIの設定にあたっては、D&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

## ■ 住友化学(単体)のKPI

2022年中に、以下の目標を達成する。

1. 課長相当職以上の女性社員の割合を10%以上とする。 (2021年4月:6.3%)
2. 男性社員の育児休業取得率を70%以上とする。 (2020年度:63.8%)
3. 社員意識調査<sup>※</sup>における以下の設問について、それぞれの肯定層を80%以上とする。
  - ① 当社では出産・育児や介護をするうえで、働きやすい制度や環境が整備されている。 (2019年度:77.2%)
  - ② 職場には、男女共に育児や介護による休暇・休業や短時間勤務制度を利用しやすい雰囲気がある。 (2019年度:69.5%)
  - ③ 当社では女性社員の能力が十分発揮されている。 (2019年度:53.4%)

※ 3年に1回実施

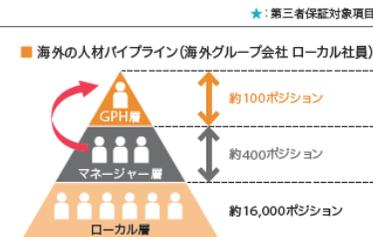
## 国内外グループ会社におけるKPI設定状況

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

## 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、住友化学本体管理社員と共通の人事制度を導入しています。また、同制度のもと、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、その候補者の育成および外部からの人材の新規採用を計画的に進めています。



## 女性のエンパワーメント原則(WEPs)における活動

## ○ P46 女性のエンパワーメント原則(WEPs)における活動

## 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<sup>※</sup>を設立しました。当社では、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/>

## ■ D&amp;I推進の取り組み実績(住友化学)

名称	考え方	2018年度	2019年度	2020年度
課長相当職以上の女性社員数(人) <sup>※1</sup>	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	96	99	113★
課長相当職以上の女性社員比率(%) <sup>※1</sup>	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	5.1	5.2	5.8★
障がい者雇用率(%) <sup>※2</sup>	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、2019年6月には当社グループ4社がグループ通用(関係会社特認認定)を受けると、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	2.24	2.41	2.56★
定年退職後再雇用率(%) <sup>※3</sup>	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	92.6	89.0	95.0

(注)実績には出向者を含み、出向受社員を除く ※1 各年度4月1日現在 ※2 各年度6月1日現在 ※3 各年度3月末現在

## 当社役員が化学工学会賞で「女性賞」を受賞

住友化学の執行役員である福田加奈子は、公益社団法人化学工学会(以下、化学工学会)による2020年度の化学工学会賞において「女性賞」を受賞しました。福田は、当社グループのSDGs達成に向けた取り組みを力強く先導するとともに、講演などを通じて広く情報発信することで社内外でのSDGs普及に貢献しました。また、化学工学会においては、SDGs検討委員会のメンバーとして、女性のエンパワーメント原則(WEPs)会合などを通じて得た経験や知識を生かし、「札幌宣言」におけるジェンダー平等の視点を提案するなど宣言の策定にも寄与しました。こうした業績が高く評価され、今回の受賞に至りました。

(注)女性賞は、化学工学または化学関連産業に携わる技術上の優れた業績をあげた、あるいは、化学工学に関する優れた研究を行い、かつ男女共同参画推進のための制度や環境の整備に貢献した個人に授与されます。

<https://www.sumitomo-chem.co.jp/news/detail/20210308.html>

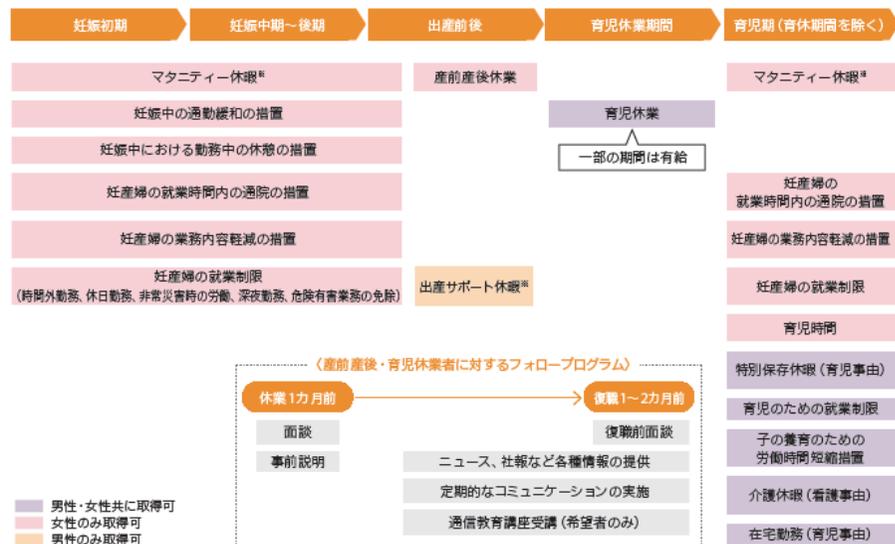
## 働き方改革アクションプラン

	KPI	行動計画
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. IoT活用による業務革新とワークスタイル変革の実現            プラント関連の業務プロセスおよび情報のデジタル化、クラウドソーシングや最新テクノロジー(AI・センサー等)の積極活用によるオフィス業務効率化など</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>
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            ・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月～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	2022年中に、以下の目標を達成する ・男性社員の育児休業取得率を70%以上とする ・社員意識調査における以下の設問について、それぞれの肯定層を80%以上とする (1) 当社では出産・育児や介護をするうえで、働きやすい制度や環境が整備されている (2) 職場には、男女共に育児や介護による休暇・休業や短時間勤務制度を利用しやすい雰囲気がある	<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D&amp;D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>

上記の「①長時間労働の是正」に関連する取り組みとして、以下のとおり対応しています。

(1)	2017年4月から時間外勤務の上限時間を短縮し、月間では80時間、年間では720時間を上限としている
(2)	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、従来から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)を設け、運用している
(3)	2018年3月から、従来の自己申告のみの就業報告に加え、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の整備を推進している

## 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



## 社員意識調査

住友化学は、働く環境の整備・充実、より働きがいを持つ職場づくりのため、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3年毎に実施しています。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。

2019年度 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
当社で働くことへの満足度	4.0
デジタル技術を活用した自身の成長への意欲	4.0
痛みやすい職場風土	4.1
育児・介護をしながらかんきやすい環境整備*	4.2
今後も当社で働くことへの意欲	4.3

※ 小学生以下の子がいる女性の平均点

★：第三者保証対象項目

## 1 人材関連

## 基礎データ

## ■ 従業員数・平均年齢／勤続年数・平均給与（住友化学グループ）

項目		2018年度	2019年度	2020年度
従業員数(人) 住友化学グループ	合計	32,542	33,586	34,743★
	男女別			
	男性	24,483	25,005	25,740★
	女性	8,059	8,581	9,003★
	女性社員比率(%)	24.8	25.5	25.9
住友化学	合計	6,096	6,214	6,277★
	男女別			
	男性	5,182	5,269	5,299★
	女性	914	945	978★
	女性社員比率(%)	15.0	15.2	15.6
国内連結	合計	11,965	12,292	12,486★
	男女別			
	男性	9,272	9,521	9,610★
	女性	2,693	2,771	2,876★
	女性社員比率(%)	22.5	22.5	23.0
海外連結	合計	14,481	15,080	15,980★
	男女別			
	男性	10,029	10,215	10,831★
	女性	4,452	4,865	5,149★
	女性社員比率(%)	30.7	32.3	32.2
従業員のうち、外国籍社員数(人) 住友化学		82	78	76
平均年齢(歳) 住友化学	男女別			
	男性	40.8	41.1	41.2
	女性	40.2	40.1	40.0
平均勤続年数(年) 住友化学	男女別			
	男性	14.9	15.3	15.5
	女性	14.9	15.4	15.7
平均年間給与(円) 住友化学	男女別			
	男性	9,035,111	8,906,426	8,557,134
	女性	319,721	323,872	327,761
平均月例賃金(円) 住友化学	男女別			
	男性	319,342	324,170	328,711
	女性	321,456	322,537	323,577

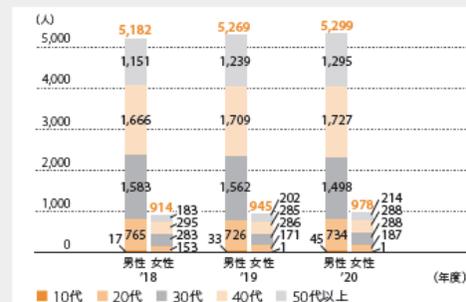
(注)・各年度3月末現在。従業員数には、嘱託、パートタイマー、派遣社員、連結会社外への出向者は含まず。なお、連結会社外からの受け入れ出向者を含む  
・平均賃金は、一般社員のもの(毎年8月現在)

## ■ 地域別／男女別人員数(住友化学グループ)

項目		2018年度	2019年度	2020年度
日本	合計	18,060	18,505	18,762
	男性	14,453	14,789	14,908
	女性	3,607	3,716	3,854
アジア	合計	10,661	10,825	10,836
	男性	7,770	7,788	7,819
	女性	2,891	3,037	3,017
北米	合計	2,926	3,214	3,466
	男性	1,648	1,730	1,822
	女性	1,278	1,484	1,644
中・南米	合計	163	191	865
	男性	108	130	636
	女性	55	61	229
欧州	合計	509	618	586
	男性	344	429	395
	女性	165	189	191
中東・アフリカ	合計	132	134	122
	男性	91	93	86
	女性	41	41	36
オセアニア	合計	91	99	106
	男性	69	46	74
	女性	22	53	32
合計	総計	32,542	33,586	34,743

(注) 各年度3月末現在

## ■ 年齢構造と分布(住友化学)



## ■ 新卒・中途採用数/中途採用比率（住友化学）

実績		2018年度	2019年度	2020年度
新卒(人)	男性	108	138	168
	女性	38	51	55
	合計	146	189	223
中途採用(人)	男性	40	27	21
	女性	11	8	3
	合計	51	35	24
中途採用比率(%)	合計	25.9	15.6	9.7

## ■ インターンシップ(住友化学)

実績		2018年度	2019年度	2020年度
(人)				
国内大学生		675	483	727
海外大学生		8	4	0

## ■ 離職者数/離職率(住友化学)

	2018年度			2019年度			2020年度		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
自己都合退職者(人)	89	62	27	62	53	9	67	56	11
自己都合離職率(%)	1.5	1.2	2.9	1.0	1.0	1.0	1.1	1.1	1.1

## ■ 新卒入社者の定着状況(住友化学)

	男性	女性
2018年4月新卒入社者(人)	108	37
うち2021年4月在籍者(人)	105	35
新卒3年後定着率(%)	97	95

## D&amp;I推進

## ■ 役職登用状況(住友化学) 2021年4月1日現在

	女性(人)	男性(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理社員 <sup>a)</sup>	123	1,838	16	6.3
うち部長以上	14	472	3	2.9
役員	2	44	4	4.3
うち執行役員	1	27	4	3.6

※ 課長相当以上の合計人数・割合

## ■ 管理社員/一般社員数、女性社員比率(住友化学グループ)

実績		2018年度	2019年度	2020年度
管理社員	男性(人)	8,378	8,594	8,710
	女性(人)	1,455	1,743	1,750
	合計(人)	9,833	10,337	10,460
	女性社員比率(%)	14.8	16.9	16.7
一般社員	男性(人)	16,105	16,411	17,030
	女性(人)	6,604	6,838	7,253
	合計(人)	22,709	23,249	24,283
	女性社員比率(%)	29.1	30.4	30.1
総合計		32,542	33,586	34,743

(注) 各年度3月末現在

## ワーク・ライフ・バランス

## ■ 有給休暇取得率(住友化学)

	2018年度	2019年度	2020年度
付与日数(日)	20	20	20
取得日数(日)	14.3	14.7	14.4
取得率(%)	71.8	73.9	72.2

## ■ 平均残業時間(住友化学)

	2018年度	2019年度	2020年度
(時間/月)			
平均残業時間	21.2	20.7	20.7

## ■ 育児休業を取得した社員の復職率(住友化学)

	2018年度	2019年度	2020年度	
	女性	女性	男性	女性
年度内に育児休業を終了した社員のうち、 職場復帰した社員の割合	98.1	100.0	100.0	100.0

## ■ ボランティア休暇・休職制度利用者数(住友化学)

	制度有無	2018年度	2019年度	2020年度
ボランティア休暇	有	24	21	3

GRIスタンダード対照表

番号	重要と考える側面	開示事項	報告要求事項	サステナビリティデータブック2021該当箇所
<b>社会</b>				
<b>GRI401: 雇用 2016</b>				
401-1		従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳)	新卒・中途採用数/中途採用比率、離職者数/離職率 P216
401-2		正社員には支給され、非正社員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病欠補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	a. 前回の正社員には標準支給されていたが、非正社員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病欠補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	ワーク・ライフ・バランス推進 P179-183
401-3		育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員数の総数(男女別) b. 育児休暇を取得した従業員の総数(男女別) c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(男女別) d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数(男女別) e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率(男女別)	ワーク・ライフ・バランスに関する取組の要綱 P182 育児休暇を取得した社員の復職率 P217
<b>GRI402: 労使関係 2016</b>				
402-1		事業上の変更に関する最優先通知期間	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最優先通知前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する事項が労働協約に明記されているか否か	従業員とのコミュニケーション P169
<b>GRI403: 労働安全衛生 2018</b>				
403-1	○	労働安全衛生マネジメントシステム	a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明	労働安全衛生・保安防災(基本的不労努力) P187 労働安全衛生マネジメントシステム P218
403-2	○	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ継続的にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明 i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法(それらを実行する人を含む) ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法 b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明。および労働者が報告結果からどのように保護されているかの説明 c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明。労働者が報告結果からどのように保護されているかの説明 d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明(プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して真正原因を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定することを含む)	労働安全衛生・保安防災(基本的不労努力) P187-192 レスポンス/プレークア監査 P95-97
403-3	○	労働衛生サービス	a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能的説明。どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明	労働安全衛生・保安防災(取り組む事例) P189-193 レスポンス/プレークア監査 P95-97

GRIスタンダード対照表

番号	重要と考える側面	開示事項	報告要求事項	サステナビリティデータブック2021該当箇所
403-4	○	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入力し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労働安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定権限に関する説明。また、これらに委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	労働安全衛生・保安防災(マネジメント体制) P187 従業員とのコミュニケーション P169
403-5	○	労働安全衛生に関する労働者研修	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる	労働安全衛生・保安防災(教育・訓練) P191-192
403-6	○	労働者の健康増進	a. 組織は、実際に起因しない場合の疾患およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するかおよび提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明。および組織がこれらのサービスとプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明	従業員の健康 P184-186
403-7	○	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	a. ビジネス上の関係により、運貨、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性(ハザード)やリスクの説明	労働安全衛生・保安防災(取り組む事例) P189-193 委託先、工業自業における重大災害防止 P189
403-8	○	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 b. 未開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているかの説明 c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	労働安全衛生・保安防災(基本的不労努力) P187 労働安全衛生マネジメントシステム P218
403-9	○	労働関連の傷害	a. すべての従業員について i. 労働関連の傷害による死者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合(死者を除く) iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i. 労働関連の傷害による死者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合(死者を除く) iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのかもしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか f. 未開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているかの説明 g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	労働安全衛生・保安防災(基本的不労努力、目標・実績) P187-188 安全健康、保安防災(組織・社会) P221-222 環境・社会データ算定基準 P227

## GRIスタンダード対照表

番号	重要と考える側面	開示事項	報告要求事項	サステナビリティデータブック2021該当箇所
403-10	労働関連の疾病・体調不良	○	<p>a.すべての従業員について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</li> <li>ii.記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</li> <li>iii.労働関連の疾病・体調不良の主な種類</li> </ul> <p>b.従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</li> <li>ii.記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</li> <li>iii.労働関連の疾病・体調不良の主な種類</li> </ul> <p>c.疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたか</li> <li>ii.これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</li> <li>iii.管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくはは進行中の措置</li> </ul> <p>d.本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されたかを理解するのに必要なら何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<p>労働安全衛生・保安対策(基本的な考え、目標、実績)</p> <p>P187-188</p> <p>安全成績</p> <p>P221</p>
<b>GRI404: 研修と教育 2016</b>				
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	○	<p>a.報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.性別</li> <li>ii.従業員区分</li> </ul>	<p>教育関連時間</p> <p>P171</p> <p>グローバル人材の育成研修</p> <p>P172</p> <p>マネジメント力強化研修</p> <p>P173</p> <p>人材育成・研修</p> <p>P170-173</p>
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	○	<p>a.従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援</p> <p>b.雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント</p>	<p>研修体系別</p> <p>P170</p>
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	○	<p>a.報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合(男女別、従業員区分別)</p>	<p>人事制度関連</p> <p>P167-169</p>
<b>GRI405: ダイバーシティと機会均等 2016</b>				
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	○	<p>a.組織のガバナンス機関に係る個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.性別</li> <li>ii.年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超</li> </ul> <p>該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など)</p> <p>b.次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.性別</li> <li>ii.年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超</li> </ul> <p>該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など)</p>	<p>役員一覧</p> <p>P67-70</p> <p>基礎データ、D&amp;D推進</p> <p>P214-217</p>
405-2	基本給と報酬総額の男女比	○	<p>a.女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率(従業員区分別、重要事業拠点別)</p> <p>b.「重要事業拠点」の定義</p>	<p>平均月給割合</p> <p>P214</p>
<b>GRI406: 非差別 2016</b>				
406-1	差別事例と実施した救済措置	○	<p>a.報告期間中に生じた差別事例の総件数</p> <p>b.事例の状況と実施した措置。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.組織により確認された事例</li> <li>ii.実施中の救済計画</li> <li>iii.実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</li> <li>iv.措置が不要となった事例</li> </ul>	<p>相談窓口</p> <p>P155</p>

## GRIスタンダード対照表

番号	重要と考える側面	開示事項	報告要求事項	サステナビリティデータブック2021該当箇所
<b>GRI407: 結社の自由と団体交渉 2016</b>				
407-1	○	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<p>a.労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類</li> <li>ii.リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> <p>b.結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策</p>	<p>人権尊重</p> <p>過去</p> <p>P151-159</p> <p>P160-165</p>
<b>GRI408: 児童労働 2016</b>				
408-1	○	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<p>a.次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.児童労働</li> <li>ii.年少労働者による危険有害労働への従事</li> </ul> <p>b.児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー(次の観点による)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類</li> <li>ii.リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> <p>c.児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策</p>	<p>人権尊重</p> <p>過去</p> <p>P151-159</p> <p>P160-165</p>
<b>GRI409: 強制労働 2016</b>				
409-1	○	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<p>a.強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類</li> <li>ii.リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> <p>b.あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策</p>	<p>人権尊重</p> <p>過去</p> <p>P151-159</p> <p>P160-165</p>
<b>GRI410: 保安慣行 2016</b>				
410-1	○	人権方針や手順について研修を受けた保安委員	<p>a.組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安委員の割合</p> <p>b.保安委員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か</p>	<p>—</p> <p>—</p>
<b>GRI411: 先住民族の権利 2016</b>				
411-1	○	先住民族の権利を侵害した事例	<p>a.報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数</p> <p>b.事例の状況と実施した措置(次の事項を含める)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i.組織により確認された事例</li> <li>ii.実施中の救済計画</li> <li>iii.実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</li> <li>iv.措置が不要となった事例</li> </ul>	<p>該当なし</p> <p>—</p>
<b>GRI412: 人権アセスメント 2016</b>				
412-1	○	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	<p>a.人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合(国別に)</p>	<p>人権レビュー・ディリジェンス、救済</p> <p>P156-157</p>
412-2	○	人権方針や手順に関する従業員研修	<p>a.人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総回数</p> <p>b.人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合</p>	<p>従業員の人権意識向上</p> <p>P154-155</p>
412-3	○	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	<p>a.人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合</p> <p>b.「重要な投資協定」の定義</p>	<p>人権尊重</p> <p>契約への人権条項の導入</p> <p>P151-159</p> <p>P158</p>

# Creative Hybrid Chemistry

