



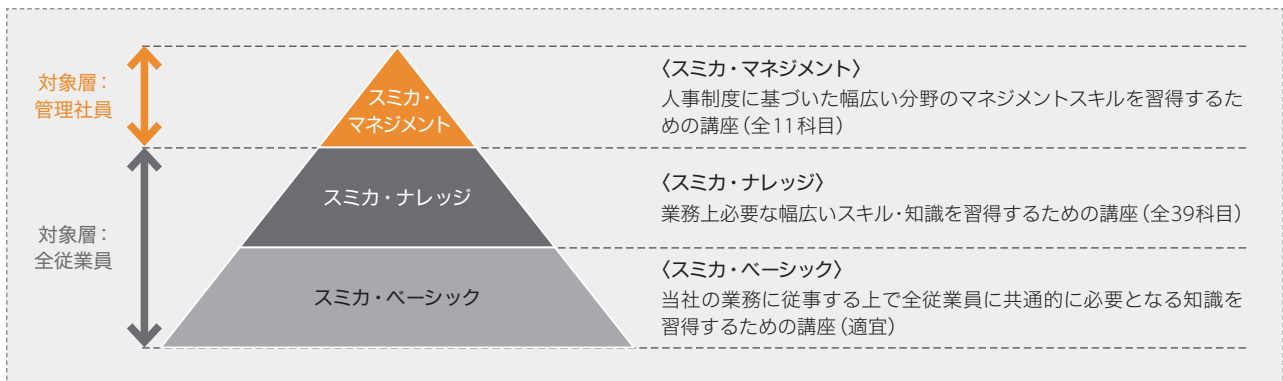
# 人材マネジメント

## 〈人材の育成・成長〉

### 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、自律的・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律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)

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

#### ■ 教育関連時間(住友化学)

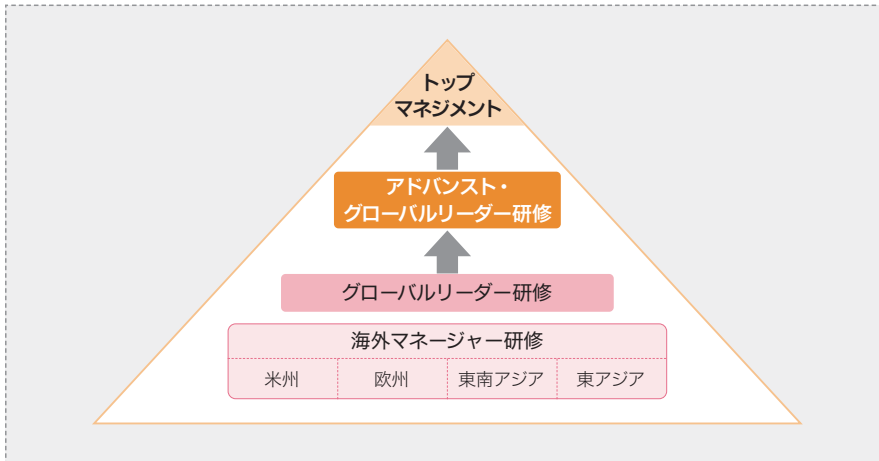
<b>2022年度 実績</b>	<b>目標</b>
約 <b>138</b> 時間/年・人 (所定労働時間の8%)	働く時間の10%を研修や仕事の勉強に使うことを目指す



## 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)



## 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。