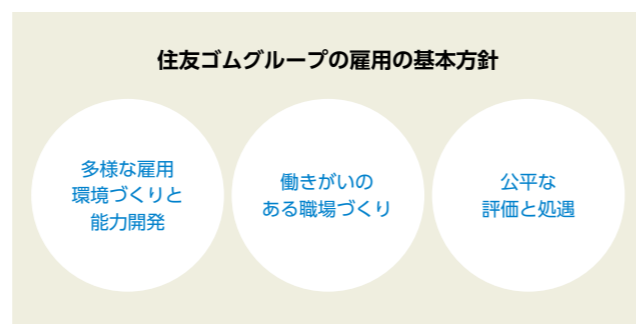


## 人的資本に対する取り組み

### 人的資本に対する基本的な考え方

「Our Philosophy」のPurpose「未来をひらくイノベーションで最高の安心とヨロコビをつくる。」を体現するため、中長期的な人材戦略を描き、人的資本への投資を継続的に行っています。Vision「多様な力をひとつに、共に成長し、変化をのりこえる会社になる。」に基づき、多様な社員一人ひとりが高い心理的安全性の下で生き生きと輝き成果を出せる組織をつくるため、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、経営層・マネージャー層のリーダーシップ強化、多様な働き方が可能な制度への移行等さまざまな施策に取り組んでいます。また、変化の激しい企業環境変化に対応できる、DX人材の育成にも力を入れています。



### ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

目指す姿として、「Our Philosophy」のVision「多様な力をひとつに、共に成長し、変化をのりこえる会社になる。」と掲げ、各種施策に取り組んでいます。当社では、目に見える違いだけでなく、目に見えない違いも尊重すべき個性と捉え、多様な社員が相互に機能することで、「Our Philosophy」の体現を目指します。

特に、女性活躍推進は「すべての多様な人が活躍できる組織づくり」の起点と考え、重点課題として意識・風土改革と制度等環境整備の両輪で取り組んでいます。

#### D&Iトップコミットメント

私たち住友ゴムグループは、Our Philosophyを体現するために、全ての個人の多様性を尊重する取り組みを進めます。多様な力をひとつにし、成長し続けることを経営の重点課題と位置づけ、以下の通り宣言します。

代表取締役社長 **山本 悟**

#### D&I推進宣言

多様な属性や考え方を尊重し、全ての個人が能力を発揮できる職場を実現します。

- 性別、性的指向、性自認、年齢、障がい等
- 雇用形態、採用方式等
- 出身、国籍、人種、民族、文化、宗教等

### 実績と計画

2022年度は、前年度から引き続き女性のキャリア育成を支援する「メンター制度」の実施、多様な人が活躍できる職場づくりへとつながる「男性育児参画」の推進と、キャリア教育と両立支援の両面から女性活躍を推進する取り組みを重点的に行いました。また、LGBTQ+などセクシュアルマイノリティへの理解促進に向けた啓発・教育活動、外国籍社員によるERG活動<sup>\*</sup>等、多様性をさらに推し進めるための各種施策に取り組ましました。

2023年度はこれら活動を継続しつつさらにD&Iを推進するため、社長以下役員に向けたD&I教育・啓発の実施、女性経営者層育成制度の設立等を行い、D&Iに対するトップコミットメントの強化、上位マネジメント層における女性リーダー輩出を目指します。  
<sup>\*</sup> ERG活動：組織の中で、同じ特質・価値観を持つ従業員が主体となり運営するグループのこと。

#### 具体的な取り組み内容

- 社長以下役員への女性活躍推進の重要性を理解する勉強会の実施
- 男性育児取得に関する研修の実施や、ダイバーシティマネジメントを推進する「イクボス」活動
- 多様な人が働きやすい環境づくりに向けた長時間労働は正方針の発信
- 先輩社員が後輩のキャリア形成を支援する「メンター制度」
- LGBTQ+理解促進のためのハンドブックの発行、面接官や人事総務担当へ向けた研修の実施
- シニア社員への役割等級制度の導入

	女性管理職比率	女性採用比率	LGBTQ+アライステッカー <sup>*</sup> 取得率	メンター制度利用者数	外国人社員向けアンケートスコア	男性育休取得率
目標	2025年 <b>7%</b>	毎年 <b>20%</b>	2025年 <b>20%</b>	2025年 累積 <b>150</b> 人	2030年 各設問のスコア改善	2023年 <b>100%</b>
2022年実績・その他	<b>3.8%</b>	<b>36%</b>	ステッカー作成・配布開始	累積 <b>49</b> 人	<設問内容> ●インクルーシブと感じられるか ●教育サポートの充実度 など	<b>19.9%</b> ※会社制度を含めた実績は68.8%

<sup>\*</sup> LGBTQ+への理解者・支援者(アライ)であることを明示するステッカー

### 中長期ビジョン

女性活躍推進の一つのベンチマークである女性管理職比率は、2022年度末3.8%と、2025年7%の目標に対し大きく乖離がある現状です。この影響を受けるかたちで、正規従業員の男女平均賃金の比率は男性を100とした場合、女性は71と男女間で差がつかました(手当て含む総支給額で算出)。平均賃金差の背景には管理職

比率だけでなく、男女間の時間外労働を含めた総労働時間差、職種による賃金差など、多様性推進の障壁となる多くの要素があります。意識や風土の変革だけでなく、抜本的な人事制度の見直しも含め今後中長期的に取り組んでいきます。

### 人権への取り組み

当社では、社員をはじめあらゆるステークホルダーの人権を守るため、「企業行動基準」を定めています。すべての社員に対し、いかなる理由においても他者への差別・ハラスメントといった人権侵害があってはならない旨、明言しています。

さらに天然ゴム調達に関わる社会問題として労働者の人権問題

があります。こういった人権問題・リスクをアセスメント・予防していくため、人権マネジメント体制(人権デューデリジェンス)の構築を2024年中に計画しています。人権マネジメント体制の構築に先立ち、2023年には人権に関する方針を明示した「住友ゴム人権方針」を発信予定です。

### 健康経営の推進

健康経営は全社を挙げて推進していくものとして、「健康経営宣言」を社内外に発信し、会社、従業員、労働組合、健康保険組合が協力して取り組んでいます。住友ゴムでは、健康経営を強く推進していくため、長期重点目標として「産業保健体制の強化」、「健康文化の醸成」、中短期重点項目として、「重症化予防」「生活習慣改善」「メンタルヘルスへの取り組み」「労働生産性の向上」等、7項目を設定して取り組みを強化しています。

「生活習慣改善」の重点施策の一つとしては、禁煙推進施策があります。住友ゴムでは、2024年1月から全事業所で敷地内禁煙が実施されます。従来実施していた禁煙外来治療費補助に加え、ニコチンパッチなどの禁煙補助薬についても費用補助の拡充、産業保健スタッフによる禁煙指導などの支援、各事業所でのイベント実施等、禁煙に取り組みやしやすい環境をつくり、全社を挙げて禁煙推進に取り組んでいます。

2023年は、経済産業省と日本健康会議が共同で発表した優良な健康経営を実践している法人が選定される「健康経営優良法人2023(ホワイト500)」に7年連続で認定されました。

また社員の健康増進のためにスポーツ活動の支援や促進に向けた取り組みを実施している企業として、スポーツ庁から「スポーツエールカンパニー2023」に認定(初認定)されました。



人的資本に対する取り組み

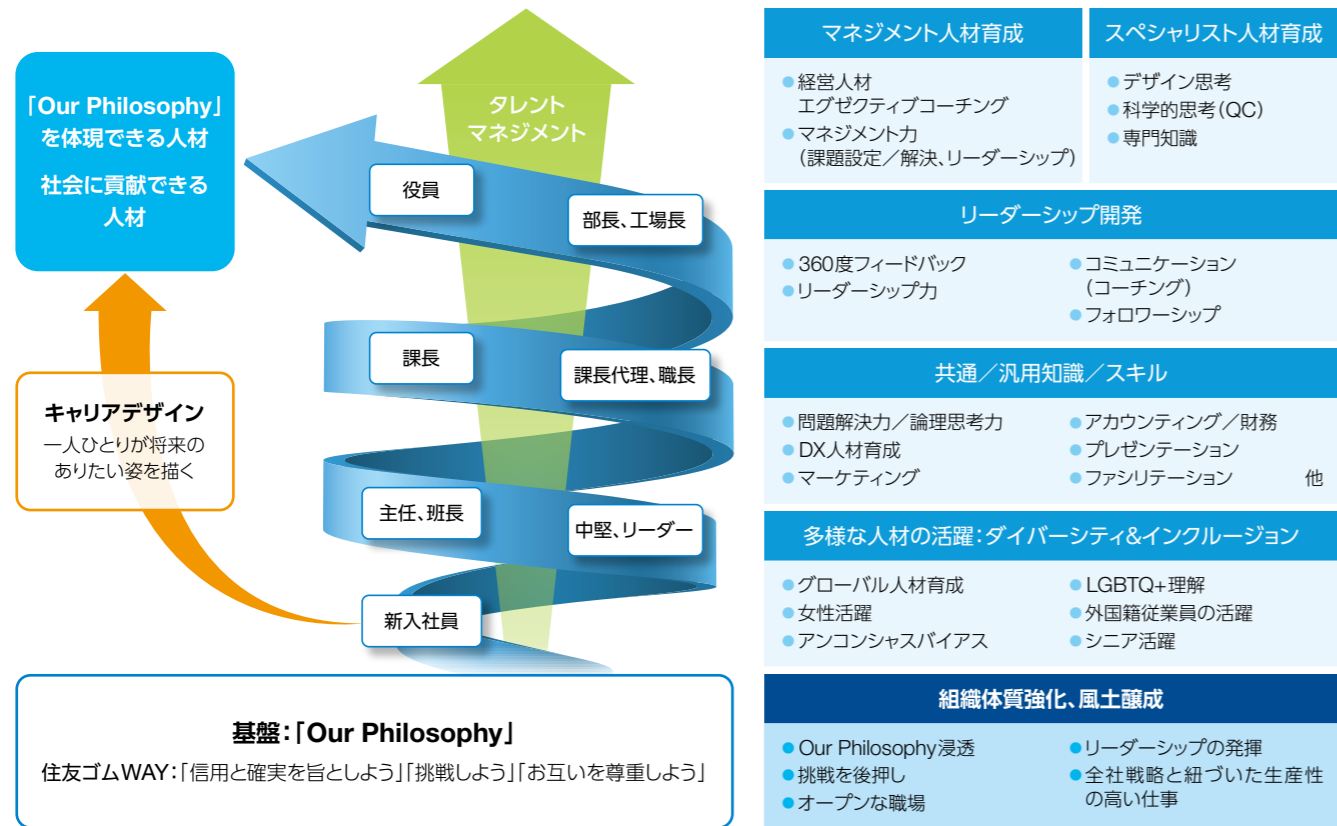
人材育成

「Our Philosophy」体現に向けて、一人ひとりの能力開発と挑戦を後押しする

当社では、自らが主体的にキャリア形成・能力開発に取り組み、多様な人材が活躍できる環境、組織風土を実現するため、さまざまな施策を展開しています。

その一環として、戦略的な人材育成・人材配置を可能にするタレントマネジメントの強化や、DX推進に向けたITリテラシーの全社

教育を中期計画に盛り込んでいます。環境変化を先取りしてグローバルに活躍し、社会に貢献できる人材、ひいては、「Our Philosophy」を体現できる人材の育成を目指します。



人材開発

当社では、社員のタレントマネジメントを戦略的かつ組織的な人材育成のための重要な施策と位置付け、拡大しています。

各ポジションの人材要件と個々の育成ゴールを明確に設定し、そのゴールに向けた必要な育成施策として、研修や異動・配置転換、各種プロジェクトへの参画など、仕事の幅を広げる機会を創出します。これにより、中長期的な人材育成を促進します。

一方、社員一人ひとりが将来のありたい姿を描くキャリアデザイン教育も階層別研修に取り入れており、タレントマネジメントとの両輪で人材育成に取り組んでいます。

育成ゴールや将来のありたい姿の実現に向けた能力開発としては、選択型のスキルアップ研修やeラーニング、通信教育など、主体

的に学ぶ機会を多く提供しています。

また、リーダーシップ開発の教育を一般層にまで広げ、組織体質の向上に貢献しています。

マネジメント層のリーダーシップ開発に関しては、役員以下課長代理以上に360度フィードバックとセミナーを実施し、年に一度自身のリーダーシップスタイルを客観的に振り返る機会を設けています。さらに、役員には個別にエグゼクティブコーチングを導入しており、経営幹部としてのリーダーシップ発揮につなげています。

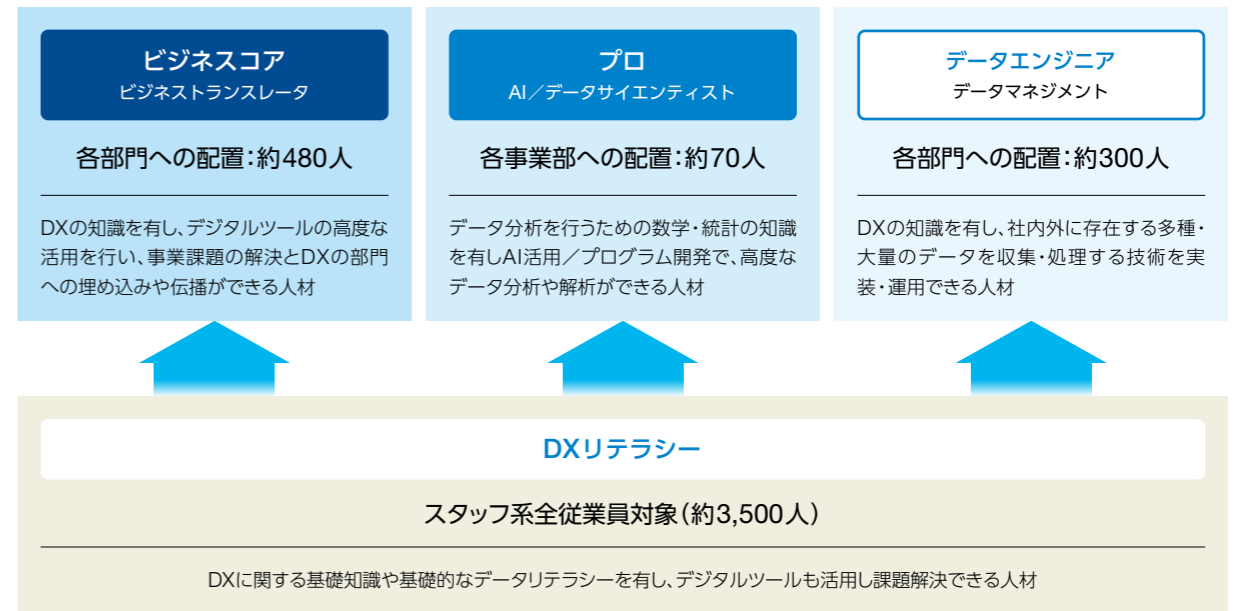
以上のように全社員が常に成長し続けることができる環境を整備しています。

DX人材の育成

新中期計画の骨子である「成長事業の基盤づくり」並びに「成長事業のビジネス拡大」につなげていくための土台として、DX人材育成を重点課題として位置付けています。全社員が共通のスキル・マインドを持つことにより、DX経営の実践につなげることを目指します。そうした再成長に向けたリソースシフトを実行するため、事務系の全従業員約3,500人を対象に2022年10月からDX人材育成研修プログラムを開始しました。

当社のDX人材定義として、下図のような構成を策定しました。

全社員対象のDXリテラシーの教育をベースに、DXをビジネスに適應させ推進する「ビジネスコア」、AIを作ることができて高度なデータ分析を進める「プロ」、必要なデータの収集・活用を効率的に実施する施策を進める「データエンジニア」の3層で育成していきます。さまざまなDXの施策が具体化する2025年までに、人員の育成を完了させ、データに基づく意思決定や行動(データドリブン)が全社で可能となる土台づくりを進めます。



多様な働き方を実現する仕組み・制度

当社では、コロナ禍において試験的に開始した在宅勤務制度を、2022年12月に正式に制度化しました。在宅での勤務を併用することで、生産性の向上やプライベートとの両立、それに伴う従業員満足度の向上につなげていきます。

また、2023年4月には短時間勤務に関する規定を見直し、フルタイム勤務と短時間勤務を柔軟に行き来できる制度へと変更しました。

従来は一度フルタイム勤務に変更すると短時間勤務には戻せないという規定でしたが、今回の見直しによりライフステージに合わせて柔軟な働き方が選択できるようになりました。

そのほか、契約社員等へ有給公休の拡大、フレックスタイム勤務制度利用推進等、多様な方が使いやすい仕組みづくりに取り組んでいます。

組織体質強化・風土醸成

2019年より組織体質強化のプロジェクトを進めており、4つの骨太方針「挑戦を後押しする環境」「部門・役職間の壁がなくオープンな職場」「一人ひとりがリーダーシップを発揮できる環境」「全社戦略とひもづいた生産性の高い仕事」の実現を目指し変革活動を進

めています。

組織体質アンケート等を通し定期的に全社の状況を把握し、組織風土改革に向けた各種施策に取り組んでいます。