

## 公正の概念を加えた「DE&I」で一人ひとりの成長促進

住友化学は、持続的な価値創造のためのマテリアリティ（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（D&I）の推進」を掲げ、性別や国籍、世代に関わらず互いの多様性を尊重し、生かすことで誰もが活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいる。

2023年3月までの行動計画では、「課長相当職以上の女性社員の割合を10%以上にする」をKPIの1番目に掲げている。サービス産業などに比べて、製造業である化学産業では女性社員数が少ないという難しさがあるが、21年4月1日時点での課長相当職以上の女性社員数は最近4年間で約4割増加した。割合は6.3%に達し、人事部の山崎龍太担当部長は「この勢いを継続して目標を達成したい」と熱を込めて語る。

KPI達成に向けての取り組みは、課長候補生の育成と上司の意識改革だ。全管理職対象のダイバーシティ・マネジメント研修や、全社員対象のアンコンシャス・バイアス（無意識・無自覚の思い込みや偏見）に関するeラーニングなどを実施。元厚生労働省事務次官の村木厚子さんの社内講演会なども実施した。人事部の荻原まり主席部員は「女性社員のキャリア意識の変化に加えて、男女ともにバイアスをなくそうという意識が高まってきた」と

と手応えを感じる。住友化学では、国内に8つある研究所のうち2拠点で女性が所長を務めている。また、採用活動では、今年度から性別情報の提示を廃止した。

もう一つのKPIは、「男性社員の育児休業取得率を70%以上にすること。共働きの社員が増えるなか、育児や家事を分担し、男女ともに子育てと仕事を両立してキャリアを形成しやすい環境を整えている。21年度の取得率は70%を超え、目標達成は確実な見通しだ。

今後の法改正も見据え、各々の事情や状況に柔軟に対応する諸制度を設けるとともに、20年度からは子が生まれた男性社員は育休取得を基本とした。職場で共に働く部下のワークライフバランスを考え、組織としての成果も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ理想の上司の育成をめざす「イクボス企業同盟」にも加盟している。

22年度からスタートさせる新中期経営計画では、マテリアリティを見直し、個々人の特性を考慮して公正な機会を提供する「エクイティ（Equity）」の概念を加えた「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）」へと取り組みを広げる方針を打ち出す。社員一人ひとりに着目して育成・成長を促進することで、誰もが活躍する機会を得られる環境を整えていく。



### アンコンシャス・バイアスに関するe-Learning

