

方針・基本的な考え方

採用・雇用

当社グループの事業活動は主に当社グループの従業員で担っています。当社にとって「採用・雇用」は、安定的に事業を継続するために重要であると考えており、新卒採用、キャリア採用を通じて適切な人材確保を目指しています。

また、新卒採用社員の20%以上を女性とする目標を設定しており、女性活躍の推進に貢献しています。昨今の社会状況にも鑑み初任給の昇給を行うなど、制度改善にも柔軟に取り組んでいます。

さらに、多様な社員が個性や能力を発揮し活躍することで、個人および組織のパフォーマンスが向上するよう、より積極的にキャリア採用を実施していくことが必要であるとの考えから、新たに経営の重要課題のKPIとしてキャリア採用の比率を設定しました（単体、総合職対象）。2026年度に40%、2030年度に50%を目指していきます。

これらの取り組みについては、サステナビリティ推進委員会で報告を行っており、取り組み内容の確認・レビュー、見直しをしています。

女性管理職比率、キャリア採用比率については、下記のページに記載しております。

[DE&I推進](#)

人材育成・教育

当社グループは、従業員一人ひとりの成長こそが、事業の持続的成長の源泉になるという考えから、人材育成を経営上重要な取り組みであると認識しています。

当社の基本方針とミッションを理解し求める人物像を明確にし、自ら考え行動する従業員に成長するための教育に、積極的に取り組んでいます。当社では人材育成にかかわる教育研修やしくみの体系を“SBスクール”と銘打ち、当社グループ事業の持続的成長に必要な多くのことを学び、体験する場を提供しております。事業活動にかかわる全部門・全階層に対して、必要な教育プログラムを企画し、体系的かつ計画的に実施することにより、事業に有為な人材の育成を行い、当社グループ事業の持続的成長と企業価値の向上を目指しております。

“SBスクール”は、従業員一人ひとりの成長こそが、事業の持続的成長の源泉になると考え、在籍するすべての従業員を受講対象者としており、在学期間は従業員が当社に入社してから退職するまでのすべての期間です。

求める人材像

当社の求める人材＝育てたい人材は、「基本方針（経営理念）」である「信用を重んじ確実を旨とし、事業を通じて社会の進運及び民生の向上に貢献することを期する。」とパーパス「プラスチックの可能性を広げることで、持続可能な社会を実現する」、ビジョン「お客様との価値創造を通じて"未来に夢を提供する会社"」を理解し、当社の持続的な成長に自立的に貢献できる人材です。

具体的には、次の4つの自立的人材像となります。

住友ベークライトの自立的人材像

1. 仕事に必要な新知識・新技能の習得に意欲的な、成長志向型の人材
2. 現状に満足せず、絶えずもっと良い仕事のやり方を考える、変革志向型人材
3. より高い成果を求め、個人の力と周囲の力のベクトルを合わせるチーム型の人材
4. 知識と技能に優れ、国内外の仕事において通用し成果を生み出すプロフェッショナル人材

体制・ガバナンス

人事本部内に人材開発部を専門部署として設置しています。コーポレート部門や各事業所・関係会社の人事担当部門と連携して採用・雇用、人材育成・教育を推進しています。

なお、重要な内容については、取締役会の監督のもとサステナビリティ推進委員会で報告しています。

リスク管理

当社グループにかかわる人的資本（採用・雇用、人材育成・教育を含む）に関するリスクおよび機会の識別、評価、ならびに管理は、下記のページに記載のリスクマネジメント体制・リスクマネジメントプロセスに沿って実施しております。

[リスクマネジメント](#)

指標と目標

自律性の強化／360°評価に基づく教育

主体的に課題解決にのぞむ自律性の高さと、その自律性の高さを新たな価値創造につなげていくことができる人材を多数育成すべく、360°評価手法を用いた教育の拡大を図ります。

組織力の向上／マネジメント教育

未来予測が困難な時代にあっても、状況に応じた柔軟な運営を行いつつ、組織全体の一体感を高めるマネジメントを実践できる人材の育成に今後も努めていきます。

重要課題		KPI	2024年度実績	2030年度目標
価値創造のアクセル	人的資本（人材の活躍） 経営	自律性の強化 360°評価に基づく教育 受講者数	52人	70人
		組織力の向上 マネジメント教育 受講者数	58人	70人

採用・雇用、人材育成・教育に関するその他の定量情報

採用・雇用、人材育成・教育に関する定量情報の詳細に関しては、下記のページもご覧ください。

● サステナビリティ関連詳細データ(社会)

主な取り組み

社内教育機関「SBスクール」

当社グループは、2007年9月に社内教育機関として「SBスクール」を開校しました。
生涯学習を通じて当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を目指し、事業活動にかかわる全部門・全階層の従業員を対象に基本方針やCS推進・コンプライアンス・人権・労働安全・品質・環境などの基本知識を周知する「全社員教育」をはじめ、従業員に必要な教育訓練を企画し、体系的かつ計画的に実施しています。
SBスクールを受講した年度毎の延べ受講人数、延べ受講時間の年度毎の推移は以下の表の通りです。

	2023/4～2024/3	2024/4～2025/3
延べ人数	約67,000名	約76,000名
延べ時間	約77,000時間	約84,000時間

SBスクールと人材育成



今後もさらにさまざまな教育プログラムを企画・実施し、最も貴重な経営資源である従業員一人ひとりの能力開発を通じた人材育成に取り組んでいきます。

● SBスクール教育訓練体系

階層	全社員教育	コーポレート部門による教育	特定目的別教育	階層別教育	自己啓発支援
執行役員		<経営開発> データサイエンス、新商品開発(S&D)、マテリアル工学、ほか			
MG4・5 SPR		<S&D> 生産管理基礎、思考的開発法、ほか			
MG3 PR	基本方針・コンプライアンス	<環境・安全> 安全衛生、LCA、化学品法規、ほか	顧客面談スキル 戦略シナリオ 交渉術強化 ファシリテーション	主幹者教育 (マネジメント) ライン部長教育 マネジメント力 強化教育	自己啓発 委員会 活動
MG2	品質	<品質> 品質管理責任者養成、QCベータシフト、ほか	英文ビジネスライティング	新任MG1教育	通信教育
MG1	安全	<品質> 特許情報検索、技術契約、知財法、ほか	プレゼンテーション (発表術・資料編)	職階長教育 法定職長教育	
(職階長) (リーダー)	SDGs	<品質> 品質管理責任者養成、QCベータシフト、ほか	デジタルシンキング	中堅社員教育 メンター教育	
中堅社員	品質	<品質> 品質管理責任者養成、QCベータシフト、ほか	マーケティング	入社3年目教育	
2年目	品質	<品質> 品質管理責任者養成、QCベータシフト、ほか	グローバルマインドセット	新入社員フォローアップ教育 新入社員教育	
新入社員	品質	<品質> 品質管理責任者養成、QCベータシフト、ほか	チームビルディング		

SBスクール（階層別教育）の受講状況（2024年度）

教育名	受講人数	教育のねらい
主管者教育 （マネジメント）	10	どのような環境変化があっても、現場の中に機会を発見し、現場のエネルギーを最大限に引き出すことで目標を達成するマネジメントを学ぶ教育プログラム
主管者教育 （リーダーシップ）	20	360度サーベイを通じて現在の自身を振り返り、経営幹部としてのリーダーシップを更に高める教育プログラム
ライン部長教育	20	自らの意思を持って自律的に組織の方向を示し、組織全体のベクトルを合わせて成果を出し続けるマネージャーを育成する教育プログラム
リーダーシップ開発教育	10	360度サーベイを通じて現在の自身を振り返り、マネージャーとしてのリーダーシップをさらに高めるプログラム
マネジメント力強化教育	22	マネジメントの原理原則と自身の行動を照らし合わせ、効果的な職場マネジメントを行っていくための教育プログラム
新任MG1教育	34	MG1昇格者を対象に、管理社員に期待される役割について考え、意識変革と行動変容を促すための教育プログラム
職班長教育	17	各事業所の職長、班長を対象に、リーダーとしての行動を考え、現場での活動に活かすための教育プログラム
中堅社員教育	28	若手から中堅となり会社を牽引するステージに入るタイミングで、360度サーベイを通じて改めて自身を振り返り、新たな気づきを得るための教育プログラム
メンター教育	38	メンターとしての役割を再確認し、指導者としての自信と自覚を促す教育プログラム
入社3年目教育	26	2年間で振り返り、これまでの経験を共有し、3年目以降の会社生活をより充実したものにす る手掛かりを得るための教育プログラム
新入社員フォローアップ 教育	31	新入社員を対象に、1年間の振り返りを通して、自分自身の強み・弱みを再確認し、2年目以 降のさらなる成長を促すための教育プログラム
新入社員教育	31	新入社員が配属後に、職場の一員として活躍していくための基盤をつくる教育プログラム
ライフプラン教育	82	定年退職を控えた社員が、さらにキャリアを充実させるために、意識すべき点を検討し、定 年後の生活設計を行う学びを得るための教育プログラム

モノづくり強化に向けたSBPSの教育

SBPS活動は、当初は生産現場の改善活動から始まったものですが、現在では「顧客・社会の求める価値づくり」を目指し、全社で取り組む活動へと進化してきています。当社が継続的に発展するために必要な収益・安全（人・設備・環境・品質）を確保する活動であり、具体的に目標（金額・数量・納期）を定め、それぞれ誰がいつまでに達成するのか計画し、遅滞なく実行していく、まさに日々の業務そのものといえます。いつの時代でもそれを進める個人の持つ技術、知識、経験とたゆまぬ改善意欲によって、成果に結びつけられると考えています。こうした趣旨を踏まえ、SBスクールの一環として階層別、レベル別に教育プログラムを体系化しています。教育の企画、運営は社員の自主運営を原則としています。

受講者に対しては、レポート提出に加え、学習した内容を自部門で実践してもらうことに重点を置き、定期的なフォローアップも進めています。階層別教育の一つに、2030年の住友ベークライトのあるべき姿を見据えた工場運営を担う『次世代の工場長・海外基地責任者』を養成する上級生産管理者養成講座があります。工場長が知っておくべきものの見方、考え方、手法の座学。さらに工場点検を行い問題点の解決策を提言する実践訓練。これらを6か月間にわたって実施していきます。2010年～16年まで過去7回開催し75名が受講しました。2024年は8年ぶりに開催し10名が受講しました。



受講者が工場点検している様子

品質管理のスキル向上

品質意識の高揚、品質問題の未然防止、品質技術の向上を目指し、9つのプログラムをSBスクールに設けて品質教育を実施しています。また、品質月間の11月には、毎年全従業員を対象にe-ラーニングでの品質教育も行っています。

社内品質教育として、技術系2年目社員を中心に、研究部門や生産技術部門等に配属された従業員が初期から、当社の品質方針・品質保証に対する考え方、規則、品質マネジメントシステム、問題解決手法（FTA、FMEA、なぜなぜ・深掘り分析）、統計手法等について、講義と演習を実施しています。品質一般、規則、マネジメントシステムなどは、事務系社員も教育対象としました。

昨今の変動が激しく、不確定要素が多く、複雑で曖昧さの多いVUCAの時代の中で、経験だけでは対応できない都度の局面において適正に判断できる人材の育成を念頭に、「品質管理責任者育成講座」のカリキュラムの充実を図りました。品質管理責任者として即戦力になるような人材の確保に力をいれています。

また、IoTが進み工程情報がビッグデータとして提供される時代に対応するため、ビッグデータの見える化と分析活用への取り組みを進めています。

環境教育

当社の研究所・工場では、さまざまな化学物質を取り扱っています。周辺地域の環境保全と作業時の従業員の安全のためには、化学物質の性質をよく理解するとともに化学物質に関連する法令についても内容を深く理解する必要があります。このため、新入社員など多くの従業員を対象に、定期的に集合教育を行っています。

さらに、集合教育とは別に6月を環境強化月間と定めており、毎年全社員を対象としたe-ラーニングによる環境教育を実施し、当社の活動の概要と当社グループの取り組みや生物多様性における国内海外の動向について学習しています。

昨今、グローバル展開している企業では、サステナビリティを軸にした情報発信が増えています。サステナビリティとSDGs、CSR、レスポンシブル・ケア、ESGなどとの関連性や概要を学んだ上で、当社が取り組んでいるさまざまな環境や安全に関する活動について学習し、理解を深めています。

技術討論会の開催

当社が展開している複数の事業・部門の壁を越えて技術を共有し、連携して全社の技術力を高めるため、2024年11月に「技術討論会2024」を開催しました。オンラインとリアルなハイブリッド方式で実施しました。4日間にわたり研究部門・生産関係部門・マーケティング・営業などの関係者を中心に、国内外から300名以上の従業員が参加しました。視聴した従業員は延べ1,400名以上となりました。2025年度も同様の方式での開催を予定しています。



最優秀賞に選ばれた先端材料研究所

現場改善発表会の開催

各事業所で行っている日頃の改善活動の成果を発表する場として5月に開催されている「現場改善発表会 2024」は会場参加とオンライン配信のハイブリッドで実施しました。国内外の生産部門を中心に400名弱の方が聴講しました。



最優秀賞に選ばれた上海住友電木有限公司

次世代インターンシップ・会社見学の受け入れ

次世代を担う若者たちの成長をサポートするため、学生のインターンシップや当社グループの事業、工場で行っている業務への理解を深めていただくための説明会・会社見学（工場見学）を、積極的に受け入れています。



本社
筑波技術大学の学生をインターンシップで受け入れ



Vaupell Molding & Tooling, Inc.
エンジニアリングについて学ぶ高校生を対象に、工場見学を実施



静岡
障がいのある方に向けた就労体験を実施



Durez Corporation
地元の化学専攻の学生をインターンシップで受け入れ



S B カワスミ株式会社
本社・殿町メディカル研究所
大分県内の高校による修学旅行企画として「企業訪問」を受け入れ



P.T. Indopherin Jaya
インターンシップ受け入れ

エンゲージメントサーベイ

当社は、プラスチックの可能性を広げ、お客さまの価値を創造することを通じ、未来に夢を提供する会社を目指して、機能性化学分野における「ニッチ&トップシェア」を実現し、事業規模の拡大を図るための施策を現在進めています。これらの施策をより効果的なものとするためには、個人と組織の現状を把握し、問題に対して解決のための対策を打つ必要があると考えています。

当社はエンゲージメントサーベイを個人と組織のスパイラルアップを図るためのツールと位置付け、今後も継続的に取り組むこととしており、2026年9月には4回目の実施を予定しています。