

雇用・人材育成

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律的に貢献できる人材です。

具体的には、次の4つの自律的人材像となります。

住友ベークライトの自律的人材像

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	2025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	58人	70人
		組織力の向上／マネジメント教育 受講者数	56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ごとの延べ受講人数、延べ受講時間の年度ごとの推移は以下の表のとおりです。



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。

	2023/4～2024/3	2024/4～2025/3	2025/4～2026/3
延べ人数	約67,000名	約76,000名	約71,000名
延べ時間	約77,000時間	約84,000時間	約77,000時間

●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		<研究開発> データサイエンス、新商品開発(SBInno)、マテリアル工学、ほか			
MG4・5 SPR		<SBPS> 生産管理者養成、思考回路創造、ほか			
MG3 PR		<環境・安全> 安全衛生、LCA、化学品法規、ほか	顧客面談スキル	主幹者教育 (マネジメント)	
MG2	基本方針・コンプライアンス 安全 品質 環境 SDGs	<品質> 品質管理責任者養成、QCバースィック、ほか	戦略シナリオ	主幹者教育 (リーダーシップ)	
MG1		<知識技能> 特許情報検索、技術契約、知財協、ほか	交渉術強化	ライン部長教育	
(職班長)(リーダー)		<法規> 個人情報管理、機密情報管理、安全保障輸出管理、ほか	ファシリテーション	マネジメント力 強化教育	
中堅社員		<経理> 与信債権管理、月次決算入門、経理基礎知識	英文ビジネスライティング	リーダーシップ 開発教育	
2年目		<人事・勤労・DE&I> 人事評価、業務評価、メンタルヘルス、ほか	プレゼンテーション (発表編・資料編)	新任MG1教育	
新入社員		<情報システム> DX、情報セキュリティExcel活用、ほか	ロジカルシンキング	職班長教育	
			マーケティング	法定職長教育	
			グローバルマインドセット	中堅社員教育	
			チームビルディング	メンター教育	
				入社3年目教育	
				新入社員フォローアップ教育	
				新入社員教育	

SBスクール（階層別教育）の受講状況（2025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）	9	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さらに高める教育プログラム
ライン部長教育	23	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	24	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	23	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	24	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	30	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	60	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

[TOPIC] 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～24年まで過去8回開催し85名が受講しました。2025年は12名が受講しました。



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、5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に対し、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）、品質不正、統計手法等について、講義と演習を実施しています。品質保証一般、品質不正、マネジメントシステム、なぜなぜ分析などは、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、毎年全従業員を対象としたe-ラーニングによる環境教育を実施し、当社の環境方針の概要とそれに基づいた当社グループの取り組み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。

One Sumibe Tech week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、2025年11月に「One Sumibe Tech week」を開催しました。2024年まで「技術討論会」として開催していましたが、One Sumibeをより意識して名称変更しました。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。2026年度も同様の方式での開催を予定しています。



「実績型最優秀賞 フィルム・シート研究所」



「未来型最優秀賞 電子調光デバイス事業化推進プロジェクトチーム」

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 2025」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研究、営業・マーケティング部門から400名弱の方が聴講しました。



最優秀賞に選ばれたSumitomo Bakelite (Suzhou) Co., Ltd.

[TOPIC] 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
ろう学校の学生を対象としたインターンシップを受け入れ



Sumitomo Bakelite Europe (Ghent) NV
人的資源および電気機械を専攻する大学生のインターンシップを受け入れ



尼崎工場
近隣の高校生による工場見学を受け入れ



S Bカワスミ株式会社 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の一環として「企業訪問」を受け入れ

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ます。

DE&I推進

方針・基本的な考え方

2022年9月に住友ベークライトグループとしてダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進に取り組むことを宣言し、DE&I方針に基づき、多様な人材が個性や能力を発揮し、一人ひとりの状況に応じた公正な機会が提供され、相互の理解と尊重のもとで生き生きと活躍できる会社の実現に向けて取り組んでいます。

女性の活躍推進を第一歩として、介護や障がいなどで就業に制約がある社員や、文化的背景が異なる外国人、LGBTQの方など、多様な人材が活躍できる会社にしていきます。

DE&I推進により、多様な視点を持つ人材が、異なる意見を持ち寄り、柔軟な発想を活かすことで、イノベーションを創出します。



DE&I方針

1. 「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進」を住友ベークライトグループの経営における課題の一つとして取り組む。
2. 女性の活躍推進を第一歩として、多様な人材の活躍に視点を置いた取り組みを推進していく。
3. 多様な人材の活躍を図るために、ワーク・ライフ・バランスや、ライフイベントとの両立支援を中心とした多様な働き方の実現を目指す。

体制（ガバナンス）

人事本部内にDE&I推進室を専門部署として設置しています。国内の各事業所およびグループ会社からも担当者が所属し、住友ベークライトグループ全体でDE&Iを推進します。

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（DE&I推進を含む）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

女性の活躍推進

女性の活躍推進を多様な活躍の第一歩と位置付け、女性管理職比率、男性の育児休業取得率をKPI（重要業績評価指標）として定めています。女性管理職比率の向上は性別によらず、その能力を最大限に発揮し、有効に活用されていることを意味します。また、女性が育児をしながら仕事でも活躍できる環境の実現には男性の家事・育児への参画が欠かせません。そのため男性の育児休業取得率を指標として、柔軟に休暇を取得できる職場環境づくりに取り組んでいます。

〈女性管理職比率〉

制度の拡充とともに、従業員が制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組み、働き続けられる職場環境の整備を進めています。また、育児がキャリアアップにつながりやすい傾向を踏まえ、上司を対象とした女性社員の育成に関する教育を実施しています。これにより、女性社員がキャリアについて主体的に考え、自らの力で道を切り開く機会を拡充していきたいと考えています。女性管理職比率は2025年度末5.87%となりました。目標とする2030年度10%に向け、さらなる向上に取り組めます。

● 管理社員における女性比率の推移



- ※ 執行役員を除く管理社員を対象としています。
- ※ 住友ベークライト単体の数字です。
- ※ 管理社員の資格を有した出向者を含みます。
- ※ 各年度3月末時点のデータになります。

〈男性の育児休業取得率〉

男女問わず「働くこと」と「育てること」が両立できる職場環境の実現を目指し、さまざまな取り組みを進めています。その一環として、出生時育児休業の初めの5日間を有給（100%支給）としています。さらに、仕事と育児の両立を支援するための教育プログラムの実施や、男性育児休業取得者の体験談を社内共有するなど、意識改革を促す啓発活動にも力を入れています。2025年度の男性の育児休業取得率は95.7%となり2030年度の目標90%を達成しました。今後も、継続的に仕事と育児の両立ができる職場づくりに努めていきます。

● 男性の育児休業取得率の推移



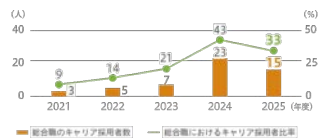
- ※ 住友ベークライト単体の数字です。

※ 2023年度以前は他社への出向者を含みます（過去の外部公表値）。
※ 2024年度以降は他社への出向者を含みません（東京労働局の助言により変更）。
なお2023年度以前ベースの場合、数値は86.2%となります。

キャリア採用の推進

多様性の尊重を重要な経営課題の一つと位置付け、その具体的な取り組みの一つとしてキャリア採用を推進しています。キャリア採用比率はKPIとして設定し、積極的に取り組んでいます。
他社での経験や専門性を有する人材が新たな視点やアイデアを持ち込み、職場に刺激を与えることを通じて、組織全体の活性化やイノベーションの創出につながると考え、多様な経歴を持つ人材が活躍できる組織づくりを進めています。キャリア採用比率は2025年度は33%となりました。2030年度50%という目標を掲げ、引き続き多様な人材の採用および活躍推進に向けた取り組みを強化してまいります。

● キャリア採用者（総合職）比率の推移

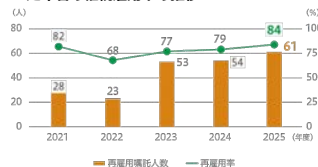


※ 住友ベークライト単体の数字です。
※ キャリア採用比率は母数を当該年度の総合職の採用総数としています。
※ 他社からの出向者、国内関係会社からの移籍社員は除きます。

定年者の継続雇用

当社では、従業員がそのキャリアを通じて得た知識や経験を最大限に活かし、長く活躍できる環境づくりを目指しています。
その一環として、60歳の定年後も引き続き嘱託社員として勤務できる制度を導入しています。この制度により、長年にわたり当社で培われた専門知識や技術、ノウハウを次世代に継承するとともに、組織全体の力を高めてまいります。

● 定年者の継続雇用率の推移



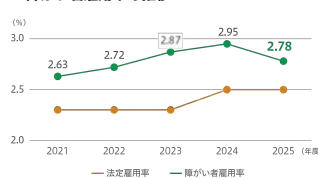
※ 再雇用率は、小数第一位を四捨五入しています。
※ 住友ベークライト単体の数字です。

障がい者雇用

当社は、法令に定めるとおり障がい者を雇用していくことを、企業の社会的な使命の一つと捉えています。障がいがありながら仕事をしていくために必要な配慮を行いつつ、ほかの従業員と同様に安全・安心な職場で、その能力を継続的に発揮・育成できる環境づくりに努めています。

また、障がいのある学生をインターンシップとして受け入れるなど、個人に合った仕事や働き方を見つける機会を提供するとともに、継続的な採用活動に取り組んでいます。

● 障がい者雇用率の推移



※ 各年度の障がい者雇用率は、各月1日時点の障がい者数の合計値を、同時点の常用雇用者数の合計値で除して算定しています。
※ 2024年4月から法定雇用率は2.5%に上がりました。
※ 住友ベークライト単体の数字です。
※ 他社への出向者を含みます。

その他のDE&I推進に関する定量情報

DE&I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

1. 役員の経験を共有・意見交換の場を設定

当社は女性管理職のロールモデルが少なく、活躍している女性の経験談に触れる機会が少ないことが課題の一つです。そこで、当社初の女性執行役員である沖役員・大久保役員の講演会を開催しました。

女性社員が働き続ける上での不安の軽減やキャリア形成への意識醸成を目的に「一歩踏み出す勇氣 ～自分らしく生きるために～」と題して開催しました。また、女性執行役員と参加者との意見交換会を併せて実施し、参加者はお二人が当社でどのように仕事をしてきたかという実際の経験談に触れて、大きな刺激となりました。



さらに、2025年度は当社男性役員が、次世代の幹部候補となる女性社員に対し、キャリアアップのための知識や経験、人脈を拡大する機会を提供し、成長を一層加速させることを目的とした「サポーター役員制度」を試行しております。

2. 国内工場・事業所・グループ会社との情報共有会の開催

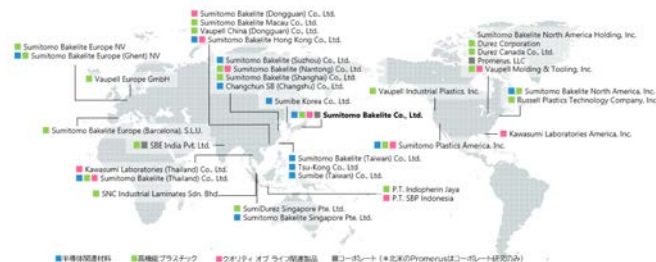
国内工場・事業所・グループ会社の女性社員で構成している女性活躍ワーキンググループ（WG）では、2025年度に国内工場・事業所・グループ会社間で情報共有会を開催しました。女性活躍WGのネットワークを利用して、「育休制度などの活用状況・女性の活躍推進、介護などの課題」をテーマに好事例や工夫を横展開し、関係者で気軽に相談できる関係の構築を進めています。今後も拠点間での連携を図り、グループ全体でDE&Iを推進していきます。



3. グローバル人事会議の開催

当社グループは世界各地に約50カ所の拠点を有しています。当社グループとして人事課題を把握するため「グローバル人事会議」を開催しました。DE&Iを議題とし、エリア別（中国・台湾・マカオ、東南アジア、欧州、米国）に会議を開催しました。

海外グループ会社ではDE&Iに関する課題として、人種の多様性、人材確保への法令上の制約、宗教上の配慮など、地域特有の課題に対応していることがわかりました。また、各海外グループ会社の共通の人事課題としては、ローカル人材の育成・モチベーション向上施策が共通の課題として挙げられました。それぞれの国や地域で労働法規や社会環境は異なりますが、住友ベークライトグループの人事に関する課題や取り組みをグローバルに共有し、今後の人事施策に生かしていきます。



4. 障がい者の活躍支援

＜ろう学校・特別支援学校インターンシップの実施＞

障がいのある学生を対象にインターンシップを実施しています。2025年度、本社では、荷物の配送や仕分け、名刺作成などの業務を体験していただきました。毎朝実習生の皆さんによる手話講座を実施することで、日常的なコミュニケーションの幅を広げることができました。また、成果発表会では実習生の学びや成長を感じることができました。

実習生にとっては職場理解を深める機会となり、また受入部署の社員にとっても多くの学びを得られる貴重な時間となりました。今後も障がいのある方が活躍できる職場づくりを目指し、さらなる環境整備やサポート体制の充実に努めてまいります。



＜事業所を横断した情報共有＞

当社では、障がいのある社員がより働きやすい環境を整えるため、国内の事業所およびグループ会社を横断した情報共有を行っています。この取り組みでは、各事業所での配慮事項や業務を通じた社員の成長事例を共有し、他の事業所でも活用できるように展開しています。この情報共有により、障がいのある社員が持つ可能性をさらに引き出し、職域の拡大や業務の多様化を進める土台を整えています。今後も事業所間の連携を強化しながら、働く環境の向上に努めてまいります。

5. LGBTQへの理解促進と制度の制定

当社では、LGBTQへの理解を深め、多様性を尊重する職場環境を実現するため、さまざまな取り組みを推進しています。

その一環として全社員を対象に年に1度、e-ラーニングを実施しています。基本的な知識の習得をはじめ、行動や職場での配慮について学ぶ機会とし、社員一人ひとりがLGBTQへの理解を深め、互いに尊重し合える企業文化の醸成を目指しています。

また、2024年度に「同性パートナーに関する規程」を制定し、同性パートナーを家族として認めることで、法定外の福利厚生制度を可能な限り同等に利用できるようにしています。

当社は、誰もが持てる力を最大限に発揮し、生き生きと働ける職場の実現を目指してまいります。

6. 新たな厚生施設の完成

九州住友ベークライトでは、2025年10月に新厚生棟をオープンしました。
新厚生棟は「コミュニケーション棟」と名付け、お客さまとのつながりの強化に加え、生産・販売・研究の職場連携を通じたコミュニケーション向上と、職場の活性化をコンセプトとしています。働きやすさ・安全性・環境への配慮を重視し、自然光を取り入れる大きな窓を設置しました。さらに、屋上には太陽光パネルを設置し、環境負荷の低減にも取り組んでいます。また、バリアフリーにも配慮した構造・設備を採用し、社内外のあらゆる方にとって利用しやすい施設を目指しています。
今後、お客さまのご来社機会が一層増えることを見据え、マザー拠点としての技術交流および情報発信機能をさらに高め、事業の発展に寄与する事業所を目指してまいります。



外観



バリアフリー・エレベーター



採光オフィス

7. 周知・啓発活動

多様な価値観を受容して、従業員一人ひとりが能力を発揮できる環境を整えるため、DE&I推進の重要性や支援制度の周知など、各種啓発活動を行っています。

DE&Iの理解促進教育①	役員および主管者、副主管者を対象に、経営視点でのDE&I推進の重要性について学びました。（2022年11月、67名受講）
DE&Iの理解促進教育②	全従業員を対象に、DE&I推進の必要性や、多様な人材の活躍できる組織を実現する意義をe-ラーニングで学びました。（2025年6月、3,378名受講）
ダイバーシティマネジメント教育	ライン部課長を主対象として、ダイバーシティ・女性活躍の必要性を理解するとともに、個別マネジメントの具体的な方法について学びました。（2022年12月-2025年7月、82名受講）
アンコンシャス・バイアス教育	ライン部課長を対象として、アンコンシャス・バイアスの悪影響を抑え、多様な部下が生き生きと活躍できる職場環境づくりについて学びました。（2023年12月-2024年11月、31名受講）
仕事と育児の両立支援教育（男性育休編）	子育て世代の社員が仕事と育児の両立を図り、周囲もそれをサポートする職場とすべく、男性育休の必要性や、育休取得によって仕事に好影響となることなどを学びました。（2023年11月-2024年11月、180名受講）
仕事と育児の両立支援教育（女性社員編）	育児に影響を受けやすい女性を対象に、仕事と育児の両立とキャリアの形成について学びました。（2025年8月、24名受講）
女性リーダー教育	女性管理社員を対象に、リーダーとして求められている役割と、リーダーが身に付けるべき具体的なスキルを学びました。（2023年10月、18名受講）
スマートワーク教育	女性非管理社員を対象に、これからの働き方やキャリアを多面的に考え、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら働くための考え方を学びました。（2023年12月、17名受講）
各所採用女性への教育	職場での自身の価値を認識し、主体的にキャリアを形成していくことの重要性を学びました。（営業アシスタント教育 2025年9月、21名受講）
女性の健康支援教育	個人差が大きく理解を得にくい女性の健康課題について、社内の理解を深めました。（2024年2月、3,287名受講）
仕事と不妊治療の両立支援教育	不妊治療を希望する社員が安心して働き続けられる職場づくりのため、配慮のポイントなどを学びました。（2025年1月、3,454名受講）
仕事と介護の両立教育	仕事と介護を両立するために、介護の基本的知識と仕事との両立のポイントを学びました。（①心構え編 2024年5月、102名受講 ②制度活用編 2024年8月、104名受講 ③遠距離介護編 2024年11月、100名受講 ④介護のお金備え編 2025年5月、123名受講 ⑤施設入所編 2025年8月、118名受講 ⑥認知症介護編 2025年11月、114名受講）
LGBTQ教育	全従業員を対象に、LGBTQへの理解を深め、「誰もが働きやすい職場環境」をつくるために必要な意識をe-ラーニングで学びました。（2026年1月、3,420名受講）
障がい者が活躍できる企業へ	インクルーシブな社会の実現を目指し、障がい者が働きやすく、力を発揮できる職場環境に向けて、理解を深めました。（2025年3月、3,413名受講）

ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの考え方

❶ メリハリの利いた仕事の仕方を推進し、残業削減・年休取得を促進して、そこから生み出される時間を自己啓発、家族や地域社会とのかかわりなど、仕事以外に使えるようにする

❷ 従業員が結婚・出産・育児といったライフイベントに直面しても、乗り越えていくことのできる働き方の多様性を確保して次世代育成に資する

ことを目的に有効な方策を実行しています。

各休暇制度の拡充を図り、2023年に年次有給休暇の付与日数を増加させ、4月入社であれば入社時8日付与から14日付与、入社2年時（暦年時）は15日付与から20日付与とし、以降毎年20日付与としました。
2023年に不妊治療休暇を新設し、10分単位での利用を認めるなど、柔軟な働き方の支援をしています。また育児・介護中の社員については在宅勤務の月上限日数を緩和（8日⇒12日）しています。
さらに2025年はリフレッシュ休暇を創設しました。今後もより一層のワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいきます。



※ここでの一般社員とは、当社単体における管理社員を除く常勤勤務の社員です。

さまざまなライフイベントに対する就業支援

当社は、従業員の出産・育児といったライフイベントと仕事とを両立することができる環境づくりに力を入れています。法定を上回る制度を施行するとともに、情報の発信や外部サービスの導入により、就業支援の充実を図っています。

〈ハンドブックの公開〉

仕事との両立について、ポイントをまとめたハンドブックを公開しています。

- キャリアと育児の両立支援（女性社員向け・男性社員向け・上司向け）
- 仕事と介護の両立支援

〈福利厚生サービスの導入〉

育児や介護中の従業員が安心して働ける環境を整えるため、福利厚生サービスを導入しています。

- 相談ダイヤル（育児・介護・健康・メンタルなど）
- 育児応援サイト
- 各種費用割引

〈社内制度活用事例の紹介〉

社内制度を利用しやすい風土を醸成するため、実際の社内制度の活用事例を社員から募集して紹介しています。この情報発信は、制度利用時の業務上の工夫や事前準備ノウハウの共有としても活用されています。



〈従業員のノウハウ共有〉

ワーク・ライフ・バランスを実現維持するために実施している『両立の工夫』を従業員から募集し、社内のポータルサイトで紹介しています。育児・介護・病気などと仕事の両立について、具体的なノウハウを知ることができます。

- 家事との両立：家電導入、家族の分担など
- 育児との両立：子どもの病気への対応など
- 介護との両立：デイサービスなど



男性育休体験記

人事としての視点と家族との絆

当社の人事として育児休業制度運用にかかわってきた経験から、「いつか自分も育児休業を取得したい」と考えていました。妻の妊娠を機に、夫婦で子育てをするため、育児休業取得を決意。まず出産時に「出生時育児休業（産後ババ育休）」を5日間取得し、その後、子どもが生後1か月の頃から6か月間の育児休業に入りました。6か月という期間の長さに周囲には驚かれましたが、職場のメンバーは「仕事は任せて」と快く送り出してくれ、感謝がありません。



人事本部 筒井 皓也さん

育児は、小さな命を預かることへの不安や、夜中のミルク・おむつ交換など大変なことばかりでしたが、それ以上に毎日が新しい発見の連続で、子どもの成長を間近で見守る喜びはひとしおでした。6か月間ともに過ごしたことで、復職後も私の「ただいま」に子どもが笑顔で応えてくれるなど、家族としての絆を深く感じています。「育休がなければ、この関係は築けなかったかもしれない」と実感しています。今では家族との時間を大切にするため、より一層、時間の使い方や業務効率を意識して働いています。

給与面では、最初の5日間の「出生時育児休業」が有給であったため、収入への影響は少なく、心理的なハードルが下がったことも非常に助かりました。

「くるみんプラス」に認定

当社は、子育てと仕事の両立に関する取り組み、および、不妊治療を支援する取り組みが総合的に評価され、2024年度に「くるみんプラス」認定を受けました。

2025年度も、男性従業員が育休を取得することができる風土を醸成すべく、当事者の声の紹介を実施しました。また、不妊治療を受けながら安心して働き続けることができる環境を整備するため、不妊治療休暇制度を2023年度に新設したほか、不妊治療の両立支援に関する会社の方針を周知することにより、職場の上司・同僚の理解促進に努めました。

※くるみんプラス認定とは

「くるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。「くるみんプラス」は、2022年に新設された制度で、不妊治療と仕事の両立に取り組む企業を認定する制度です。



くるみんプラス

就業を支援する諸制度（法定以上の制度）

出産・育児に関する諸制度

法定以上の制度	内容
出生時育児休業制度	男性の育児休業取得促進のため、初めの5日を有給（100%）とする（産後8週間以内） 育児休業とは別に取得可能
育児休業制度	子どもが2歳になるまで取得可能
始業時刻の変更	始業時刻を1時間を上限として30分単位で繰り上げ、あるいは繰り下げることができる（小学校6年生まで）
短時間勤務	所定内労働時間を2時間の範囲内で短縮可能（小学校6年生まで） フレックスタイムとの併用可
子の看護等休暇	子どもが一人のときは年5日分、二人以上のときは年10日分 年次有給休暇および看護欠勤とは別に与える（小学校6年生まで） （1）負傷、疫病のとき （2）予防接種や健康診断を受けるとき （3）感染症に伴う学級閉鎖等 （4）入園（入学）式、卒園式 積立年次有給休暇の使用が可能
通院休暇	妊娠中、出産後に保健指導、健康診査のために休暇の取得可 積立年次有給休暇の使用が可能

出産休暇、時間外労働免除、時間外労働の制限、深夜業の制限は法定どおりとする

介護に関する諸制度

法定以上の制度	内容
介護休業制度	合計休業期間は1年とし、3回まで分割取得が可能
始業時間の変更	始業時刻を1時間を上限として30分単位で繰り上げ、あるいは繰り下げることができる
介護のための短時間勤務	所定内労働時間を2時間の範囲内で短縮可能 フレックスタイムとの併用可
介護休暇	対象家族が一人のときは年5日分、二人以上のときは年10日分を10分単位での取得可能 積立年次有給休暇の使用が可能

時間外労働免除、時間外労働の制限、深夜業の制限は法定どおりとする

不妊治療に関する制度・働きやすさに資する諸制度

法定以上の制度	内容
不妊治療休暇	年5日分を10分単位で取得が可能 積立年次有給休暇の使用が可能
在宅勤務制度	原則1か月につき8日まで自宅での勤務が可能 ただし、下記のは1か月につき12日までとする ・小学校6年生までの子をもつ者 ・要介護状態の家族の世話をする者
積立年次有給休暇	次の場合に使用可能 ・連続3日以上私傷病により休むとき ・がん治療による通院等については1日単位で使用可能 ・子のための看護休暇・通院休暇・介護休暇・不妊治療休暇・看護欠勤 ・各種検診の受診により休むとき 人間ドック、子宮がん検査、乳がん検査、再検査、精密検査など ・祝日勤務日に育児のために休むとき
エフ休暇	生理日およびPMS（月経前症候群）による就業困難な女子社員を対象とし、月2日の休暇手当を付与

その他、時間単位年休制度やフレックスタイム制度を設けている

従業員の健康への取り組み

当社は社員一人ひとりの心と体の健康が重要であると考え、さまざまな健康支援施策を推進しています。

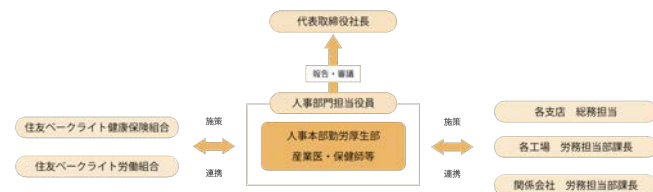
住友バークライトグループ健康宣言

当社は、社員一人ひとりが安心して、心身ともに健康で生き生きと働きたいを持って活躍できる職場づくりが、企業ビジョンを実現し、そして会社の持続的な成長につながるものと考えています。そのために、社員の健康維持・増進へ積極的な支援を行います。

代表取締役社長
銀治屋 伸一

健康支援施策の推進体制

当社では、人事部門担当役員を健康経営®の推進責任者とし、全社施策の運営を人事本部勤労厚生部および各事業所の産業医・保健師等が担っています。毎年度の活動内容および結果は、代表取締役社長以下、各役員に報告しています。各工場の労務担当部長とは定期的に施策内容、課題点について議論し、連携して従業員の健康維持・増進策を進めています。また、健康保険組合と各種情報の共有、施策の効果的な実施方法について協議を行っています。労働組合とも従業員の健康に関する企画運営について意見交換・議論を行い、施策の実施運営を進めています。



※健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

戦略マップ

健康経営®で解決したい経営課題と各健康支援策・指標のつながりの見える化のため、健康経営戦略マップを作成しています。毎年度の活動結果は代表取締役社長および各役員へ報告し、結果を踏まえ翌年度の活動につなげています。

➡ [住友バークライト健康経営戦略マップ（PDF 276KB）](#)

「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に認定されました

当社の健康に関する取り組みが総合的に評価され、健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に認定されました。今後も社員一人ひとりが安心して、心身ともに健康で生き生きと働きたいを持って活躍できる職場づくりに取り組んでまいります。



※健康経営優良法人認定制度とは

健康長寿社会の実現に向けた取り組みの1つとして、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進につながる取り組みを戦略的に実践する「健康経営」が、経済産業省により推進されています。健康経営優良法人認定制度とは、この健康経営を実践している企業等が社会的に評価される環境を整備することを目的に、2016年度に経済産業省により創設された制度です。定められた評価基準に基づき日本健康会議により認定されます。

社員の健康管理・健康維持・増進の取り組み

社員の健康管理は、主に定期健康診断の結果に基づいて行っています。特に30歳以上の希望者にはがん検診（胃・腸）、40歳以上の希望者には腹部超音波検査を実施しています。

社員の健康維持・増進のため、住友バークライト健康保険組合が所有する健康関連データからまとめられた情報を踏まえつつ、住友バークライト健康保険組合などの関係機関と協働・連携して、以下の取り組みなどを実施しています。

疾病重症化防止計画の実施

健康診断の結果により病的な状態であることを知りながら放置している社員を減らし、重症化を防ぐことに力を入れています。具体的には、心電図検査、血液検査、胸部レントゲン検査などの基準から支援対象者を「就業判定保留者」「重点指導対象者」「指導対象者」の3つのランクに分け、保健スタッフからランクに応じた指導を行っています。支援対象者への指導実施率100%を目標に掲げています。

また、各事業所の産業医の意見を踏まえ、指導完了基準を定め、支援対象者の指導完了率が70%を超えることを目標にしています。

指標	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
一般定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
疾病重症化防止の指導率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
疾病重症化指導完了率	90% (2030年度)	63%	68%	84%	84%	89%
疾病重症化指導対象者比率の低減	20%未満 (2030年度)	21.6%	22.4%	21.4%	20.8%	20.1%

※住友ベークライト株式会社単体（健康管理・労務管理を同一とする関係会社を含む）の率

メンタルヘルス対策

健康増進のためには、社員一人ひとりが予防についての意識を持つことが重要との認識から、従業員への教育を強化しています。早期の「気付き」が重要とされるメンタルヘルスについては、従業員に教育を実施し、知的の習得・ブラッシュアップに役立てています。2024年度はe-ラーニングのセルフケアを実施し、92.4%※が参加しました。毎年1回の、ストレスチェックの受検率は2025年度は95.5%で、高ストレス者率は16.5%でした ※。希望者への医師の面談を実施し、検査結果に基づく必要な措置を行っています。メンタルヘルスの相談窓口は各事業所の保健スタッフが担当し、メンタルヘルス不調者に対しては、支援および再発防止に関する取り組みを「職場復帰支援プログラム」として定めています。メンタル不調者への保健スタッフによるフォロー面談実施率目標を100%に掲げ活動しています。復職にあたっては、上司・労務担当者・産業医など保健スタッフが連携し、スムーズな職場復帰と再発防止に努めています。

※住友ベークライト株式会社単体（健康管理・労務管理を同一とする関係会社を含む）の率

受動喫煙防止・禁煙補助への取り組み

望まない受動喫煙防止を図るため、屋内は原則禁煙とし、屋外の喫煙スペースは限定して健康障害リスク低減に努めています。また、禁煙したい喫煙者を支援することで、喫煙者の卒煙、非喫煙者の受動喫煙防止につなげ、社員の健康増進を図るため、禁煙外来治療の費用を補助しています。

指標	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
喫煙率の低下※	24.5% (対2019年度比 20%減)	28.0%	26.2%	26.8%	26.1%	25.3%

※住友ベークライト健康保険組合被保険者の率（喫煙率は、喫煙者の割合）
※2019年度：30.6%

運動習慣、睡眠習慣等の生活習慣改善意欲への支援

データヘルス計画に基づき、社員の生活習慣改善意欲の向上への行動変容支援のため、健康ポータルサイトを導入し、個別の情報提供やインセンティブを活用した健康イベントを展開しています。

指標	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
運動習慣率の向上※	27.4% (対2019年度比15%増)	25.1%	26.2%	26.2%	26.9%	28.4%
睡眠習慣率の向上※	68.0%以上 (対2019年度比10%増)	65.3%	64.8%	62.0%	63.2%	63.9%

※住友ベークライト健康保険組合被保険者の率
（運動習慣率は、1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上、2年以上実施している者の割合）
（睡眠習慣率は、睡眠で休養が十分とれている者の割合）
※2019年度：運動習慣率：23.8% 睡眠習慣率：61.8%

従業員のヘルスリテラシー向上のための取り組み

従業員のヘルスリテラシー（健康に関するさまざまな情報を入手し、理解し、活用する能力）向上のための取り組みとして、住友ベークライト健康保険組合が提供する P H R（Personal Health Record）を活用する健康ポータルサイトへの登録を、従業員に推奨しています。

指標	2024年度	2025年度
健康ポータルサイトへの登録率	47.6%	84.9%

※住友ベークライト健康保険組合被保険者の率。

有所見者率の改善、欠勤・休職日数の低減、プレゼンティーズムの改善

上記などの健康支援施策や各種活動を通じ、健康診断の結果指標の1つである有所見者率の改善や、欠勤・休職日数の低減、プレゼンティーズムなどにつながるよう努めています。

指標	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有所見者率の改善※	62.6%未満 (対2019年度比 10%減)	71.4%	69.7%	71.6%	74.5%	74.9%

※住友ベークライト株式会社単体（健康管理・労務管理を同一とする関係会社を含む）の率
※2019年度：69.5%

指標	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
欠勤・休職日数の低減※	1.0日未満 (対2019～2021年度 平均比 10%減)	0.8日	1.0日	1.7日	1.6日	1.6日

※住友ベークライト株式会社正社員（出向者含む。契約社員除く）の一人当たり平均（欠勤日数、休職日数、公傷病休暇日数の合計を人数で除したもの）
※2019年度：1.3日

指標	目標	2024年度	2025年度
プレゼンティーイズムの改善※	85%以上	84.0%	85.2%

※住友ベークライト株式会社直接雇用社員（出向者含む）の平均値

SPQ（東大1項目版）を用いて測定。「病気やけががないときに発揮できる仕事のできを100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください」への回答
2024年度より測定開始。

[TOPIC] 健康教室のオンライン開催で、健康意識を向上

2025年度、厚生労働省の指針により推進しているデータヘルス計画において、住友ベークライト健康保険組合と当社が協働し、従業員の生活習慣の改善・健康意識向上を目的とした健康教室を開催しました。
オンラインの動画配信サービスを活用し、2か月間、従業員の都合や体調・レベルに合わせて、ピラティスやダンスフィットネスなど健康増進につながるプログラムを受講できるよう整備しました。
今後も、従業員の健康増進を図るプログラムの実施を予定しています。



オンライン健康教室の様子
※写真はイメージです

労使関係

当社は「会社の発展には明るい、働きがいのある快適な職場づくりが不可欠であり、そのためには良好な労使関係の維持・向上と労使の協力した取り組みが重要」と考えています。2026年3月末時点の住友ベークライト労働組合（以下、住ベ労組）への一般社員の加入率は、当社および国内関係会社で100%となっています。当社の団体交渉協定の対象となる全従業員の割合は、54.6%です。

年2回、当社経営陣と住ベ労組の代表者が本社に集まり「中央定例懇談会」を開催し、事業環境や経営状況などについて忌憚のない意見を交換し、良好な労使関係を構築する場としています。また、主要事業所においても毎月1回は「労使定例懇談会」を開催し、各部の状況について情報共有しています。

安全衛生に関しては、労働協約の定めに基づき、労使一体となって安全で快適な職場づくりを目指しています。年1回、全国の住ベ労組の安全担当者を集め開催している「安全衛生労使懇談会」は、2025年度は静岡工場にて対面での開催とし、活発な意見交換を行いました。また、労働安全衛生は、特に労使間で確認すべき重要なテーマであると認識しており、労働組合が組織されている当社および国内関係会社のすべてで、当社・労働組合間の正式な合意を定めた労働協約には安全衛生に関する内容を記載しています。

海外事業所においても良好な労使関係の構築に努めており、2026年3月末時点で、30の海外事業所のうち15事業所に労働組合があり、そのうち14事業所で協定を結び、8事業所で安全衛生に関する取り決めを定めています。

方針・基本的な考え方

当社は、当社グループの事業活動における人権尊重への取り組みの指針とするため、2024年2月1日付けで「住友ベークライトグループ人権方針」を制定しました。本方針は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範や日本国の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に則ったものであり、当社サステナビリティ推進委員会を経て、当社取締役会にて承認されたものです。

住友ベークライトグループ人権方針（2024年2月1日制定）

1. 目的

住友ベークライト株式会社は、「基本方針（経営理念）」、「私たちの行動指針」、「住友ベークライトグループ倫理規範」等とともに、住友ベークライト株式会社およびその子会社（以下、「当社グループ」）の事業活動における人権尊重への取り組みの指針とするために住友ベークライトグループ人権方針（以下、「本方針」）を以下の通り定めます。

2. 人権に関する基本的な考え方／人権に関する国際規範の支持・尊重

当社グループは、「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」等に定義される国際的に認められた人権、および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」等の国際的に認められた人権に関わる国際規範を支持・尊重し、これらの人権に関わる国際規範に則って事業活動を行います。

当社グループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。各国・地域の法令と人権に関する国際規範との間に矛盾がある場合には、人権に関する国際規範を最大限に尊重するための方法を追求します。

3. 人権に関する基本的な考え方／事業活動を通じた人権尊重

当社グループは、当社グループの事業活動から影響を受ける人々の人権を侵害しないこと、当社グループの事業活動において人権に対する負の影響を引き起こしたまたはこれを助長したことが明らかになった場合には是正に向けた適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たします。

当社グループは、事業活動に関連する以下を含む人権課題へのコミットメントが、人権尊重の責任を果たすための重要な要素であると認識しております。

(1) 児童労働の禁止

当社グループは、児童労働（特に、武力紛争への強制的徴集、児童の健康・安全・道徳を害する労働等の「最悪の形態の児童労働」）を容認しません。

(2) 強制労働の禁止

当社グループは、強制労働、債務労働（借金返済のために使用者の下で働かざるを得ない状況での労働）や人身売買などの形態の現代奴隷を容認しません。

(3) 差別の禁止

当社グループは、雇用や就業などの場面において、性別、年齢、国籍、民族、人種、宗教、思想・信条、性的指向・性自認、障がいの有無等によるいかなる差別も容認しません。

(4) ハラスメント・暴力の禁止

当社グループは、ハラスメントおよび精神的、肉体的であるかを問わず相手を傷つけるような言動を容認しません。

(5) 労働基本権の尊重

当社グループは、労働基本権（結社の自由、労働者の団体交渉権など）に関する法令の遵守に加え、これらの権利を支持・尊重します。

(6) 過重労働時間の削減

当社グループは、労働時間・残業、休日、休暇に関する法令の遵守・適切な管理に加え、過重労働時間の削減を図ります。

(7) 適切な賃金・手当の支払い

当社グループは、法に定められた最低賃金を上回りかつ生活賃金(基本的な生活を送るために必要な賃金)を満たす賃金と適切な手当を支払います。

(8) 安全で健康的な労働環境の確保

当社グループは、「安全をすべてに優先させる」という安全理念のもと、安全で健康的な労働環境の確保に積極的に取り組みます。

4. 適用範囲

本方針は、当社グループのすべての役員と従業員に適用します。加えて、当社グループは、当社グループの事業活動・製品・サービスに関係するすべてのビジネスパートナーの皆様に対しても、本方針を理解し支持していただくことを期待しています。

5. 人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権デュー・ディリジェンスの体制・仕組みを構築し、当社グループの事業活動から影響を受ける人々に与える人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図るよう努めます。

6. 教育・研修

本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、当社グループの役員・従業員に対し適切な教育を行うとともに、当社グループの事業活動から影響を受けるビジネスパートナー等の皆様への理解浸透に努めます。

7. ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、人権尊重における取り組みにおいて、人権に関する専門家、労働組合、ビジネスパートナー等のステークホルダーの皆様との対話・協議を行い、専門知識や幅広い考え方を踏まえて包括的な施策を推進します。

8. グリーバンスメカニズム(苦情処理メカニズム)

当社グループは、社内外からの救済へのアクセスのために既に設置されている内部通報窓口や相談窓口を維持するとともに、さらに実効的なグリーバンスメカニズム(苦情処理メカニズム)の整備運用に取り組んでいきます。

9. 情報開示

当社グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイト等を通じて定期的に情報開示します。

本方針は、住友ベークライト株式会社の取締役会において2024年1月31日に決議されております。

以上

[住友ベークライトグループ人権方針 \(PDF 191KB\)](#)

➡ [私たちの行動指針、住友ベークライトグループ倫理規範](#)

体制（ガバナンス）

人権デュー・ディリジェンス（人権DD）推進体制

2024年度から、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範や日本国の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に則った人権デュー・ディリジェンス（人権DD）に着手しました。

当社では、リスクマネジメント委員会（委員長：社長、委員：各部門統轄役員・個別リスク主管部の長）の中に、部門横断的な「人権DDワーキンググループ」（リーダー：人事担当役員）を設置し、リスクマネジメント委員会の監督のもと、人権DD実施計画の立案・推進をしています。

苦情処理メカニズム

当社グループでは、当社グループが人権への負の影響を引き起こし、または助長している場合における救済の手段として、当社グループの役員および従業員に加え、退職者、採用応募者、取引先を含む当社グループの利害関係者すべての方々が利用できる通報・相談窓口（コンプライアンス通報制度）を設置しています。コンプライアンス通報制度では、匿名での通報が認められているほか、通報者の特定につながりうる情報の機密保持が義務付けられ、通報者の探索や通報者への不利益取り扱い等は禁止されています。加えて、住友ベークライトおよび日本国内の関係会社では、ハラスメントについては、専用の相談窓口である「ハラスメント相談窓口」を設置しており、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどの各種ハラスメントに対する従業員からの相談を受け付ける体制を整えています。また、一部の日本国外の関係会社においても、独自の内部通報制度・苦情処理メカニズムを保有している会社があります。当社グループは、今後も、さらに実効的な苦情処理メカニズムの運用に取り組んでいきます。

➡ [当社グループへのコンプライアンス通報制度について](#)

リスク管理

人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の実施

当社グループにおける人権デュー・ディリジェンス（人権DD）では、図で示した人権DDのステップ①～④を3年に1回程度のサイクルで回す計画としております。また、その進捗等は、このページ（当社ウェブサイトのサステナビリティ>社会>人権の尊重のページ）等にて適宜開示しております。

※1 2024年2月制定
※2 内部通報制度・ハラスメント相談制度等

2024年度の人権DDの取り組み結果

2024年度は、上記ステップのうち「①人権への負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」を実施いたしました。

- 優先的に取り組むべき人権課題の検討を目的としたデスクトップ調査を実施
- 国際機関や市民社会組織等の専門的な情報^{※1}や実際のリスク発現事例を調査した上で、産業別のリスク・製品およびサービス別のリスク・地理的リスク等を考慮し、当社グループの事業およびそのバリューチェーン上で生じ得る人権への負の影響を整理
- 整理された各リスクの深刻度（規模・範囲・救済困難度）と発生可能性を想定し、リスクマッピングを実施
- その中から、優先的に取り組むべき人権課題として「児童労働」「強制労働」を選定^{※2}
- 米国労働省発行の「児童労働・強制労働によって生産された物品リスト」をもとに、高リスク原材料を取り扱うサプライヤーを抽出

※1 経済人コー・円卓会議日本委員会「業界毎に重要な人権課題」、米国労働省「児童労働・強制労働によって生産された物品リスト」など

※2 リスク値（深刻度×発生可能性）が高いものから対処。リスク値が同じ場合は「深刻度」>「発生可能性」の順に対処

2025年度の人権DDの取り組み結果

2025年度は、上記ステップのうち②として、前年度に優先的に取り組むべき人権課題として選定した「児童労働」「強制労働」に関し、当社グループの拠点、構内協力会社、高リスク原材料（パームヤシ・カシューナッツ・サトウキビ）を取り扱うサプライヤーに対し書面調査を行いました。これらの調査において、児童労働・強制労働およびその懸念のある拠点やサプライヤーは発見されませんでした。

児童労働・強制労働に関する書面調査（2025年度）主な調査項目

当社グループ拠点/構内協力会社 への質問	
強制労働に陥りやすいとされる、脆弱な立場にある労働者の有無の確認	事業所の所在国以外の国籍の労働者を使用していますか？
	正社員以外の労働者を使用していますか？
	人材派遣業者や人材斡旋業者を使用していますか？
強制労働に関する質問	労働者との雇用契約書は、労働者の母国語で作成していますか？
	労働条件を労働者に正しく説明していますか？
	労働者の給料の支払を遅延、もしくは、給与の一部を強制的に保管・貯蓄していますか？
	労働者が採用手数料を負担していないか確認していますか？
	パスポート等の身分証明書の原本を雇用者が保持していますか？
	寮において、移動制限の目的で、監視カメラを設置し常時監視を行っていますか？
	法定または労使協定以上の残業をさせていますか？
児童労働、若年労働者への配慮に関する質問	生年月日記載の公的書類を確認する等の手順が明記された社内ルールはありますか？
	18歳未満の労働者を使用していますか？
	18歳未満の労働者を危険な場所で危険な業務につかせていますか？
	18歳未満の労働者を残業させていますか？

高リスク原材料（「パームヤシ・カシューナッツ・サトウキビ」 ^{※1} ）を取り扱うサプライヤーへの質問	
サプライチェーンの上流に関するトレーサビリティ確保、認証への取り組み状況等の確認 ^{※2}	「トレーサビリティの特定 ^{※3} 」ができている比率を教えてください。
	サプライチェーンの上流における児童労働・強制労働に関する懸念低減の取り組み ^{※4} をされている場合、その概略の記載をお願いします。
	サプライチェーンの上流にて、児童労働・強制労働のあった事実を発見しましたか？ 発見した場合は、その概略の記載をお願いします。

※1 米国労働省のリスト（品目・地域の組み合わせ）をもとに選定。錫・金・コバルト・マイカ については、責任ある鉱物調達にて別途対応。
※2 高リスク原材料に関しては、直接サプライヤーの状況ではなく、サプライチェーンの上流（農園や搾油工場等）の状況の把握が重要なため、サプライチェーンの上流に関するトレーサビリティ確保、認証への取り組み状況等を確認。
※3 ここでいう「トレーサビリティの特定」は、たとえば、パーム油の場合の搾油工場や農園の特定等を指します。
※4 パーム油の場合のRSPO認証取得の農園からの調達等を想定していますが、これに限りません。

2026年度の人権DDの取り組み予定

2026年度は、上記ステップのうち②として、人材派遣会社、人材斡旋会社、シート防水事業の施工委託先を対象とした、児童労働・強制労働に関する書面調査を実施する予定です。
また、上記ステップのうち③として、当社グループの拠点を対象とした、生年月日記載の公的書類を確認する等の手順を明記した社内ルールの整備（2025年度に発見されたしくみ面での課題への対応）を実施する予定です。

指標と目標

当社グループでは、人権の尊重を「経営の重要課題」の1つとして選定、人権DDの進捗を「経営の重要課題」のKPIとして設定し管理しております。また、人権の尊重に関連した「経営の重要課題」のKPIとして、サステナブル調達率や3TGに関するRMAP適合製錬所使用率を設定し管理しております。

- 経営の重要課題
- サステナブル調達
- サステナビリティ関連詳細データ（社会）> サステナブル調達関連

主な取り組み

人権に関する社内教育

毎年、12月の「人権週間」に合わせて、当社および日本国内の関係会社の全従業員および海外の関係会社の一部の従業員を対象に人権に関するe-ラーニング教育を実施しています。
2025年度は、「ビジネスと人権」、「ハラスメント防止教育」の二つの教育を実施しました。
「ビジネスと人権」は、ビジネスと人権を取り巻く世の中の動き、企業による人権への取り組みの必要性と当社の取り組み状況に焦点を当てた教育です。
「ハラスメント防止教育」では、「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」「妊娠・出産・育児休業等へのハラスメント」など各種ハラスメントを正しく理解し、その予防に取り組むことを呼びかけています。また、万一ハラスメントを受けたときに取るべき対応にも触れ、解決や救済のプロセスの周知を行っています。
➤ サステナビリティ関連詳細データ（社会）> 人権関係

パソコンで社内教育を受ける様子

サプライチェーンに対する人権尊重の取り組み

当社グループでは、サステナブル調達方針を定め、人権に配慮した調達活動を行っております。

主要サプライヤーに対して人権・労働・安全衛生等の内容を含む、サステナブル調達アンケート調査を実施し、サプライチェーンでの人権取り組み状況を確認しております。

また、責任ある鉱物調達の継続的な取り組みのため、「住友バークライトグループ責任ある鉱物調達方針」を制定し、スズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカを使用・添加した原材料・部品を取り扱う調達取引先に対してRMIの発行する紛争鉱物調査テンプレート（CMRT）/拡張鉱物調査テンプレート（EMRT）を使用した調査を実施しております。

調達方針・サステナブル調達アンケート調査・責任ある鉱物調達への対応の詳細については以下のリンク先をご覧ください。

➤ [サステナブル調達](#)

➤ [サステナビリティ関連詳細データ（社会）>サステナブル調達関連](#)

労働安全衛生に関する取り組み

当社グループにおける労働安全衛生に関する取り組みについては、以下のリンク先をご覧ください。

➤ [労働安全衛生・保安防災](#)

製品責任・品質保証に関する取り組み

当社グループにおける製品責任・品質保証に関する取り組みについては、以下のリンク先をご覧ください。

➤ [製品責任・品質保証](#)

「Myじんけん宣言」に賛同

当社グループは、法務省・全国人権擁護委員連合会による「Myじんけん宣言」プロジェクトの趣旨に賛同し、「Myじんけん宣言」を公表しました。「Myじんけん宣言」とは、企業、団体および個人が、人権を尊重する行動を取ることを宣言し、それによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みです。

➤ [法務省「Myじんけん宣言」](#)

方針・基本的な考え方

環境・社会的な側面を考慮して、当社では住友ベークライトグループの各社による調達活動に適用されるサステナブル調達方針を策定・公表し、持続可能なサプライチェーンの構築を目指し、当社グループのみならず取引先にも方針に合わせた行動をお願いしています。企業に対する社会的な期待の変化に対応し、今後も定期的に方針の内容をサステナビリティ推進委員会で確認し、必要に応じ内容を見直す予定です。

サステナブル調達方針（2024年11月1日 改正）

住友ベークライトグループの調達部門は、事業における社会的責任を果たすため、原材料・設備の調達に際し、サプライチェーンのお取引先の皆様のご協力を得て、以下の方針に基づく社会に配慮した調達活動を行います。

サステナブル調達について

- 人権・労働、安全衛生、倫理、環境などの項目に関し、現地の法規制の遵守に加え国際的な基準も尊重した調達活動を行います。同時にお取引先にも同様の対応をお願いしていきます。

主なサステナブル調達項目

- (1) 人権・労働・安全衛生
 - 児童労働・強制労働・差別・ハラスメント等の非人道的待遇の禁止
 - 適切な賃金（最低賃金を上回りかつ生活賃金を満たす）と手当の支払い
 - 適切な労働時間管理と休日の確保
 - 結社の自由および団体交渉権等の尊重
 - 責任ある鉱物調達の実施（原産地と流通過程の把握、認証された製錬・加工業者からの調達の推進）
 - 労働安全衛生の確保
- (2) 倫理・情報セキュリティ
 - 公正で自由な競争の推進（独占禁止法の遵守等）
 - 腐敗防止（贈収賄防止、マネーロンダリング・テロ資金供与規制遵守、反社会的勢力との関係排除等）
 - 個人情報保護、機密情報の漏洩防止
- (3) 環境
 - 地球環境の保全
 - 環境負荷低減・気候変動対策への取り組み
 - エネルギー消費の削減および温室効果ガス排出の削減
 - 汚染防止（大気・水質・土壌）
 - 持続可能な水資源の利用
 - 廃棄物削減と資源の有効活用（リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化））
 - 生物多様性の保全への取り組み
- 環境負荷低減の取り組みの一環として、「グリーン調達ガイドライン」を定め、グリーン調達を実施します。

📄 [グリーン調達ガイドライン（PDF 123KB）](#)

公正な商取引について

- 取引先の選定は、公平・公正に行います。
- 取引先とは対等で相互信頼関係を築くとともに維持し、相互の利益となる取引を目指します。

安定調達について

- 材料・設備の調達に当たっては次の項目を重視します。
 - (1) 適正な品質を維持し技術の向上に努めていること
 - (2) 納期を遵守すること
 - (3) 市場競争力のある価格であること
 - (4) 供給の安定性が確保されていること
- 事業継続計画（BCP-Business Continuity Plan）については、原材料の調達リスクの事前低減、発生した場合の対応を別途規則で制定します。

情報の維持管理について

- 取引に必要な情報は可能な範囲で積極的に開示します。
- お取引先から入手した購入に関する情報は、厳格に管理し機密保持に努めます。

知的財産権の保護について

- 知的財産は重要な経営資産であるため、自社の権利を保護するとともに他社の知的財産を尊重します。

R B A行動規範について

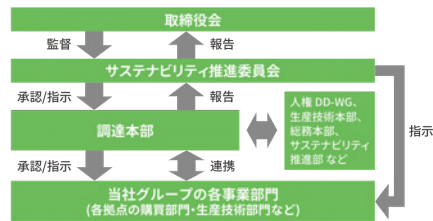
- R B A（責任ある企業同盟）行動規範は、電子機器業界のサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者に対する敬意と尊厳を持って処遇すること、さらに環境への責任とともに、業務を倫理的に行うための基準で、電子機器業界のデファクトスタンダードです。住友ベークライトグループはR B Aのメンバー企業ではありませんが、多くの顧客が電子産業に属しています。このため上記で規定した独自の方針に加え、R B A行動規範に沿った調達活動に努めます。
- サプライチェーンのお取引先の皆様にもR B A行動規範に沿った事業活動をお願いしていきます。

体制（ガバナンス）

サステナブル調達の体制

- サステナブル調達の推進に関しては、調達本部は、サステナビリティ推進委員会の管理のもと、関連するコーポレート部門等と連携しながら取り組みを推進しています。

●当社グループのサステナブル調達の体制図



リスク管理

当社グループにかかわるサステナブル調達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

当社グループでは、サステナブル調達を「経営の重要課題」の1つとして選定、「サステナブル調達率」と「3TGに関するRMAP適合製錬所使用率」を「経営の重要課題」のKPIとして設定し管理しております。

- [サステナブル調達アンケート調査（サステナブル調達率を含む）](#)
- [責任ある鉱物調達への対応（3TGに関するRMAP適合製錬所使用率を含む）](#)
- [経営の重要課題](#)
- [サステナビリティ関連詳細データ（社会）> サステナブル調達関連](#)

主な取り組み

取引先との関係

- 当社工場ならびに国内外グループ会社の所管原材料、燃料、建屋設備機械の購入全般は、調達本部が総括、調達を行っています。
- 当社では、原材料・設備などを購入する取引先の選定は、社内規則で選定基準を定めており、すべての基準を公平、公正に判断した上で定められた手続きにより取引開始を決定しています。取引先の選定基準には、企業の社会的責任、環境負荷低減の取り組みを掲げています。取引先とは常に対等かつ相互信頼関係を構築し、取引が双方に利益をもたらすことが重要と考えています。

コンプライアンスへの対応

- 業務遂行にあたっては、国内外の法令、規則や社会規範の順守に努めるとともに、取引先に対しても同様のお願いをしています。
- 原則として原材料・設備などを購入する取引先とは取引基本契約書の締結をお願いしており、その中で、人権・労働・安全衛生・倫理等にかかわる法令順守、環境の保全、および企業の社会的責任を双方が果たすことを取り決めています。
- 原材料が国内外の化学物質規制に適合しているかについては、新規原材料採用の際に確認するという社内ルールを設けており、適合しなければ採用しません。化学物質規制については、社内関係部署で連携して調査し、違反とならないよう取り組んでいます。
- 取引開始にあたっては、「中小受託取引適正化法」に該当するかどうかの確認も行い、該当する場合は同法ならびに社内ルールに従って対応し、また、既存の取引が同法に該当することが判明した場合は、速やかに適法に対応しています。

カーボンニュートラルへの対応

温室効果ガス（GHG）の2030年削減目標として、Scope3（カテゴリー1,4,5,12）を25%削減（2021年度比）とし、今後、原材料の主要取引先にGHG排出量および削減の調査を実施します。

カーボンニュートラルへの対応として、2026年分の国内各事業所向けのグリーン電力の確保、契約まで完了しており、2027年分の確保契約に向け作業を進めています。太陽光発電についても関係部門と協業し、主要な国内事業所については導入済みであり、さらに追加拡張を行っております。また、海外各事業所でも導入を進めております。

また、カーボンニュートラルの影響を受ける原料の調査、代替品の評価も開始しました。グリーンケミカル調達については、バイオPE、リグニンの確保、フルフリルアルコールの供給枠確保、および、バイオフェノール、バイオメタノール、マスのバランスのポリカーボネート、ポリプロピレンの市場調査を実施しています。

安定調達への取り組み

- 当社の調達本部では、原材料製造者の監査を実施しています。多くの場合、生産・品質部門が行う品質監査と同時に実施しますが、監査項目、判定基準は調達本部独自のものです。供給安定性の調査を行っています。会社全体、該当事業、原料調達、設備、立地、製造現場、作業者、当社との関係などの状況を調査し、総合的に判定します。改善が必要と判断した場合は、文書で改善項目を提示し期限を定めてご回答いただくようお願いしています。
- また、当社の調達本部では、原材料製造者のBCP確認をするとともに、原材料の製造工場所在地のリストを作成・更新しており、災害発生時には、取引先工場の被災状況の確認と対応策の策定を行います。

- 2024年10月に、当社の調達本部のメンバー17名を対象として、サステナブル調達の意義やメリット、サプライチェーンにおける社会・環境課題の事例（児童労働・強制労働・劣悪な労働環境・贈収賄・環境破壊など）、サステナブル調達の手順・手法についての教育を実施しました。

サステナブル調達アンケート調査

- 2025年度の取り組みとして、セグメントごとの原材料購入実績上位90%を占める主要サプライヤー121社に対しアンケート調査を実施し、116社より回答を入手しました。
- 調査票はJEITA（電子情報技術産業協会）が策定した「責任ある企業行動ガイドライン/自己評価シート詳細版」を用い、「1.法令遵守・国際規範の尊重、2.人権・労働、3.安全衛生、4.環境、5.公正取引・倫理、6.品質・安全性、7.情報セキュリティ、8.事業継続計画、9.管理体制の構築」の9分野にて各項目100点満点での自己評価をつけてもらう形で実施しました。
- 調査の結果、一定基準を下回る項目がある対象6社に対しては当社より改善要望を出し、より適切な調達ができる体制を整えていきます。

調査結果

項目	集計範囲	実績			目標
		2023年度	2024年度	2025年度	2030年度
サステナブル調達率（%）※1	グループ※2	82	92	91	100

※1 セグメントごとの原材料購入実績上位9割を占める主要サプライヤーのうち、サステナブル調達アンケートの回答が所定の基準を満たすサプライヤーの割合。

※2 住友ベークライト株式会社および住友ベークライト株式会社が議決権の50%超を直接または間接的に保有する会社。

分野	2025年度 平均点	分野	2025年度 平均点
1. 法令遵守・国際規範の尊重	95	6. 品質・安全性	97
2. 人権・労働	87	7. 情報セキュリティ	82
3. 安全衛生	88	8. 事業継続計画	84
4. 環境	95	9. 管理体制の構築	83
5. 公正取引・倫理	93	全分野平均	89

- サステナブル調達アンケート調査については、下記リンクもご覧ください。

データ集>サステナビリティ関連詳細データ（社会）

責任ある鉱物調達への対応

責任ある鉱物調達の推進

- コンゴ民主共和国（DRC）およびその隣接国などの「紛争地域および高リスク地域（CAHRAs）」で採掘されるスズ・タンタル・タングステン・金・コバルト、マイカの鉱物の使用が、武装勢力への資金供与、強制労働や児童労働を含む人権侵害、環境破壊、マネーロンダリング、汚職、脱税など（OECD Annex II リスク）不正行為につながる事が懸念されています。
- 当社グループでは、「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス（OECD DD ガイダンス）」に基づいた適切な評価（デュー・ディリジェンス）を実施することで、不正行為につながる鉱物を当社グループの製品に使用しないよう取り組んでいます。

住友ベークライトグループ責任ある鉱物調達方針（2023年10月1日制定）

- 住友ベークライトグループでは、コンゴ民主共和国（DRC）およびその隣接国等の「紛争地域および高リスク地域（CAHRAs）」における「武装勢力への資金供与、強制労働や児童労働を含む人権侵害、環境破壊、マネーロンダリング、汚職、脱税など（OECD Annex II リスク）」の防止のため、当社グループによるスズ・タンタル・タングステン・金・コバルト、マイカの鉱物を含む原材料・部品の使用にあたり、以下に挙げた責任ある鉱物調達を推進します。
 - 「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス（OECD DD ガイダンス）」にしたがって、サプライチェーンを適切に管理します。
 - 調達取引先に対し、「責任ある鉱物イニシアチブ（RMI）」が推進する「責任ある鉱物保証プロセス（RMAP）」に準拠した製錬/精製所から対象鉱物を調達するよう要請します。
 - CAHRAsから産出または製錬/精製された対象鉱物の全てを使用しないということではなく、CAHRAsから産出または製錬/精製された対象鉱物であってもOECD Annex II リスクに関わっていない対象鉱物は使用します。
 - サプライチェーンにおいてOECD Annex II リスクの可能性を発見した場合は調達取引先を通じて是正要請を行い、是正状況に応じて取引停止も含めた検討を行います。
 - 調達取引先と当社グループの「調達方針」及び「責任ある鉱物調達方針」を共有し、サプライチェーンを通じて製錬/精製所に関する情報提供を調達取引先をお願いするとともに、CAHRAsにおけるOECD Annex II リスクの排除、軽減に貢献するよう調達取引先と対話や協働に努めます。

取り組みのフレームワーク

- 当社グループはOECD DD ガイドンスによる「鉱物サプライチェーンにおけるリスクに基づいたデュー・ディリジェンスのための5ステップのフレームワーク」に沿った取り組みを行っています。
 - 【ステップ1：強固な管理システムの構築】
 - 当社グループは、「住友ベークライトグループ責任ある鉱物調達方針」を定め、業界標準である手法RMIの発行する紛争鉱物調査テンプレート（CMRT）/拡張鉱物調査テンプレート（EMRT）およびRMAPを利用し、自社製品に含有する対象鉱物のCAHRAsにおけるOECD Annex II リスクの有無について管理するしくみを構築しています。
 - 【ステップ2：サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価】
 - 当社グループは、定期的に、購入している原材料・部品から調査が必要なものを抽出し、RMIの発行するCMRT/EMRTを利用した製錬所/精製所の調査を行っています。また、調査ではスズ・タンタル・タングステン・金・コバルト、マイカの意図的添加・使用の有無、原産国の確認、製錬所/精製所の特定など（RMAP適合製錬/精製業者リストに掲載されているかどうかの確認も含む）を行っています。
 - CMRT、EMRTともに、回答単位を①会社全体②製品別③指定対象から選択できるように設計されていますが、住友ベークライトグループの製品に使用される部品・材料に含まれる鉱物の製錬業者/精製業者を確実に確認するため、調達取引先に対して、納入製品を特定した回答を要請しています。
 - また、当社グループは、新規原材料採用時にも、上記と同様の調査を実施しています。
 - 【ステップ3：特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施】
 - 当社グループは、継続的なリスク軽減を行うため、定期的に、責任ある鉱物調達調査計画を策定し、最新情報のアップデートと再調査を行います。
 - 当社グループは、調達取引先がOECD Annex II リスクの高い製錬/精製所を使用している場合はそのリスク内容を伝達し、改善に向けた適切な対応を調達取引先と協議しながら進めます。また、OECD Annex II リスクとの関係が明確になった場合は、当該調達取引先と取引停止に向けた検討を行います。
 - 【ステップ4：独立した第三者による製錬/精製業者のデュー・ディリジェンスの監査を実施】
 - 当社グループは、調達取引先に対し、RMAP適合製錬/精製業者リストに掲載された製錬/精製所から対象鉱物を調達するよう要請します。なお、RMAP適合製錬/精製業者となるための監査は独立した第三者による監査である必要があります。
 - 【ステップ5：サプライチェーンのデュー・ディリジェンスに関する年次報告】
 - 当社グループの責任ある鉱物調達に関する活動報告を、ウェブサイトで公表します。

調査結果

- 2025年度 責任ある鉱物調達 調査結果
 - 【スズ・タンタル・タングステン・金（3TG）】
 - 当社グループでは、スズ・タンタル・タングステン・金（3TG）を使用・添加した原材料・部品44品番を取り扱う調達取引先26社に対しCMRTを用いた調査を実施しました。CMRT回答率100%、RMAP適合製錬所使用率は100%でした。
 - 【コバルト・マイカ】
 - 当社グループでは、コバルト・マイカを使用・添加した原材料・部品12品番を取り扱う調達取引先11社に対しEMRTを用いた調査を実施しました。法令対応ではないことを理由に製錬/精製所の情報の開示にご協力いただけない調達取引先があること、コバルト・マイカ（特にマイカ）はRMAP適合製錬/精製所の数自体が少ないことなど、当社グループのみでは対応困難な課題があります。

項目	集計範囲	鉱物		実績			目標
				2023年度	2024年度	2025年度	2030年度
責任ある鉱物 調達調査結果 3TG（スズ・タ ンタル・タングス テン・金）	グループ※1	3TG 合計	原材料・部品数	34品番	44品番	48品番	-
			CMRT回答率	100% (16社/16社)	100% (26社/26社)	100% (34社/34社)	100%
			RMAP適合製錬所 使用率※2	100% (27か所/27か 所)	100% (53か所/53か 所)	100% (83か所/83か 所)	100%
		スズ	原材料・部品数	31品番	33品番	36品番	-
			CMRT回答率	100% (13社/13社)	100% (17社/17社)	100% (19社/19社)	-
			RMAP適合製錬所 使用率※2	100% (24か所/24か 所)	100% (26か所/26か 所)	100% (28か所/28か 所)	-
		タンタル	原材料・部品数	0品番	0品番	1品番	-
			CMRT回答率	-	-	100% (3社/3社)	-
			RMAP適合製錬所 使用率※2	-	-	100% (12か所/12か 所)	-
		タングステン	原材料・部品数	2品番	5品番	6品番	-
			CMRT回答率	100% (2社/2社)	100% (4社/4社)	100% (7社/7社)	-
			RMAP適合製錬所 使用率※2	100% (2か所/2か所)	100% (6か所/6か所)	100% (24か所/24か 所)	-
		金	原材料・部品数	1品番	6品番	5品番	-
			CMRT回答率	100% (1社/1社)	100% (5社/5社)	100% (5社/5社)	-
			RMAP適合製錬所 使用率※2	100% (1か所/1か所)	100% (21か所/21か 所)	100% (19か所/19か 所)	-
責任ある鉱物 調達調査結果 コバルト・マイ カ	グループ※1	コバルト	原材料・部品数	4品番	7品番	11品番	-
			EMRT回答率	100% (4社/4社)	83% (5社/6社)	89% (8社/9社)	-
		マイカ	原材料・部品数	4品番	5品番	7品番	-
			EMRT回答率	100% (4社/4社)	100% (5社/5社)	100% (7社/7社)	-

※1 住友バークライト株式会社および住友バークライト株式会社が議決権の50%超を直接または間接的に保有する会社（2023年度の調査ではVaupell Holdings Inc. およびその子会社、北海海洋プラスチック株式会社、住ベテクノプラスチック株式会社を除く）
※2 RMAP: 責任ある鉱物保証プロセス（Responsible Minerals Assurance Process）、RMAP適合製錬所使用率=RMAP適合製錬所数/製錬所総数×100
※同一調達取引先・同一原材料で、複数の製錬/精製所を使用する場合があります。

● 責任ある鉱物調達の調査結果については、下記リンクもご覧ください。

➤ [データ集>サステナビリティ関連詳細データ（社会）](#)

パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を策定、公表しました。住友バークライトグループは、今後もより一層サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めてまいります。

➤ [住友バークライト株式会社「パートナーシップ構築宣言」](#)

方針・基本的な考え方

当社グループの事業活動において、「安全」は最優先事項です。従業員の安全と健康の確保は事業継続の基盤であり、当社グループにかかわるステークホルダー（協力会社、地域社会を含む）の安全を守る社会的責任であると考えます。

この基本的な考え方にに基づき、「安全理念」「安全衛生方針」「機械安全指針」「安全行動指針」を定め、重篤災害・重大事故ゼロを目標に、国際標準の考え方も踏まえた安全衛生マネジメントを通じて、継続的な改善を推進しています。また、化学物質を取り扱う事業特性を踏まえ、事故の未然防止を最優先に保安防災の取り組みを徹底します。設備・工程の安全確保と緊急時対応力の向上を図り、地域社会および環境への影響を最小化するとともに、持続可能な社会の実現を進めています。

理念・方針・指針 および 2026年度活動目標・重点施策（2026年4月1日更新）

1. 理念・方針・指針

安全理念

- 安全をすべてに優先させる

安全衛生方針

- 「安全をすべてに優先させる」を基本理念とし、事故および労働災害ゼロを追求し、安全・安定操業を継続します。
- リスクに基づき、労働安全衛生および保安防災を含む安全に関する継続的改善を行い、従業員ならびに地域社会を含むステークホルダーの安全確保に努めます。

機械安全指針

- 危険源への接近を防止する安全設計（ガード・インターロック等）を基本とし、作動中の機械に手を触れない状態を確保します。

安全行動指針

- 動いている機械には手を出さない
- 異常時は「止める・呼ぶ・待つ」
- 4M（人・機械・材料・方法）変更時は、行動ルールの再点検

2. 適用

住友ベークライトグループの国内外の全事業所および関係会社

3. 2026年度活動目標

3.1 数値目標

重篤な労働災害、重大保安事故の発生ゼロを最優先目標とする。
加えて、動いている機械との接触による災害の発生ゼロを目標とする。

労働災害： 重篤な労働災害	0件
労働災害： 動いている機械との接触による災害	0件
火災・爆発：火災・爆発による操業停止事故	0件
有害物漏洩：外部流出漏洩事故	0件

※重篤災害：死亡および後遺障害等級（1～14 級）に該当する労働災害
重大事故：外部公表・サプライヤーへの通達が必要な火災・爆発事故
事業所外に有害物質を流出させる漏洩事故

3.2 重点施策

【安全衛生】

- (1) 事業所長が率先垂範する「安全第一」の事業所運営と、自発的な安全行動がとれる安全文化へのレベルアップを全員参加で推進する。
- (2) 機械安全指針に基づき、国際安全規格（ISO／IECガイド51）に準拠した安全防護策を継続的に導入し、動いている機械との接触災害の発生防止を図る。
- (3) 安全行動指針の啓発および浸透を推進し、安全行動指針違反による労働災害の発生防止を図る。

【保安防災】

- (1) 人の注意力に依存する対応から、技術・設備に任せる対応への移行を、マザー工場・コーポレートエンジニアリングセンター（CEC）との連携で確実に実行し、保安事故の再発防止と重大事故の未然防止を図る。

以上

体制（ガバナンス）

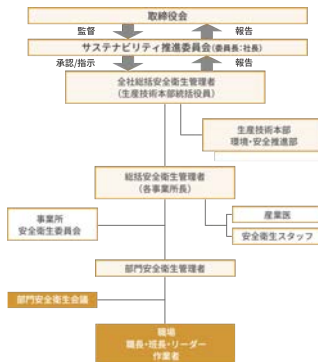
労働安全衛生マネジメント体制

当社の「基本的な考え方」に基づき、当社グループでは、安全衛生・保安防災を全社一体で推進するためのマネジメント体制を構築しています。

社長を最高責任者とし、生産技術本部統轄役員を責任者とするサステナビリティ推進委員会において、安全衛生・保安防災に関する重要事項（方針、重点施策等）を審議・決定しています。この経営層によるリーダーシップのもと、実務推進においては、環境・安全推進部 安全グループが、当社グループ全体の安全衛生・保安防災の推進を担い、各事業所・グループ会社における活動の支援、施策の展開状況の把握、課題の抽出と改善のフォローを実施しています。

また、国内の事業所およびグループ会社の安全衛生・保安防災部門との定期的な会合を通じて、各拠点の取り組み状況を共有し、グループ全体の活動レベルの維持・向上を図っています。また、当社および国内グループ会社では、労使の代表者で構成する安全衛生委員会を毎月開催し、従業員の安全・健康にかかわるリスクについて調査・審議するとともに、労使一体となって安全衛生・保安防災活動を推進します。海外グループ会社においても、事業所長等が参加する会議等を通じて、当社の安全衛生・保安防災に関する方針や取り組みを共有し、各地域・各拠点の実情を踏まえた活動の定着を進めます。

この体制を通じて、当社グループは国内外を問わず、安全衛生・保安防災活動の継続的な改善と、全従業員の安全意識の向上を確実なものとしています。



前述のマネジメント体制のもと、当社は、国際規格であるISO 45001（労働安全衛生マネジメントシステム）の認証を取得・運用し、体系的なリスク管理と継続的な改善を推進しています。このマネジメントシステムに基づき、すべての業務プロセスにおいてリスクの特定、評価、低減活動を一貫して実施しています。

➤ [マネジメントシステム認証状況一覧](#)

リスク管理

当社グループにかかわる労働安全衛生・保安防災のリスクおよび機会の識別、評価、ならびに管理は、下記リンク先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

当社グループでは、安全衛生を「経営の重要課題」の1つとして選定、「重篤な労働災害の件数」、「火災・爆発による操業停止事故の件数」および「外部流出漏洩事故の件数」を「経営の重要課題」のKPIとして設定し管理しております。

➤ [経営の重要課題](#)

労働安全衛生

当社グループは、すべての事業活動において従業員の安全を最優先し、労働災害の撲滅を重要な目標としています。ここでは、当社の安全衛生に関する主要な目標と活動実績をご報告します。

重篤な労働災害、休業災害、度数率

当社グループが掲げる「重篤災害ゼロ」という目標に対し、2025年度はグループ全体で重篤災害の発生はなく、目標を達成しました。これは、全従業員の安全意識と日々の活動の成果です。重篤災害と休業災害を合わせた発生人数は24人となり、前年度と比較して2人減少しました。

また、労働災害の頻度を示す主要な指標である休業度数率も以下のとおり前年度から良化しました。

●労働災害発生状況

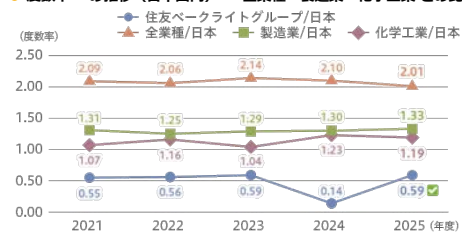
	対象	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
重篤な労働災害（人）※1	グループ※3	0	0	1	2	0
休業災害（人）※2		19	26	22	24	24

※1 重篤災害 = 「死亡」および「厚生労働省が定める後遺障害等級（1-14級）に該当する災害」

※2 休業災害は、労働災害により、休業日数が1日以上発生した災害の件数をカウントしています。

※3 グループ=住友ベークライト株式会社および住友ベークライト株式会社の50%超を直接または間接的に保有する会社。ただし、構内協力会社の値は含みません。

●度数率※1の推移（日本国内） — 全業種・製造業・化学工業 との比較



※当期より算定方法を変更（対象期間の変更：1月～12月 ⇒ 4月～3月）しました。

※1 度数率 = (死傷者数 / 延労働時間数) × 1,000,000

※2 グループ=住友ベークライト株式会社および住友ベークライト株式会社が議決権の50%超を直接または間接的に保有する会社。

	対象	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
度数率※1	グループ（国内のみ）※2	0.55	0.56	0.59	0.14	0.59 
	グループ※2	0.97	1.33	1.21	1.36	1.29 

※1 度数率 = (死傷者数／延労働時間数) × 1,000,000
※2 グループ = 住友ベークライト株式会社および住友ベークライト株式会社が議決権の50%超を直接または間接的に保有する会社。

重篤災害ゼロを達成できたことは大きな成果ですが、休業災害についてはさらなる減少を目指し、引き続き活動を強化します。特に海外グループ会社の休業度数率については、国内と比較して課題が残るため、現地の状況に応じた重点的な対策を講じ、グローバルでの安全レベル向上を一層推進します。当社グループは、これからも「重篤災害ゼロ」の究極の目標達成に向け、全従業員が丸となって安全衛生活動に邁進し、持続可能な社会に貢献する、より安全な職場環境を追求します。

労働災害発生時は、原因調査結果に基づくリスク評価と是正処置による再発防止だけでなく、同種類似の労働災害発生の未然防止を進めています。2025年度および過去5年間（2021～2025年）において、「挟まれ巻き込まれ」と「無理な動作」による労働災害がおおよそ半数以上を占めています。そのうち重篤災害に直結する「挟まれ巻き込まれ災害」について、機械安全指針（安全カバーの設置、インターロック機能の追加を含む）と安全行動指針の推進を継続して進めています。

保安防災

化学物質を取り扱う当社グループにとって保安防災は社会に対する重要な責任であり、当社グループでは保安事故の発生を未然に防ぐことを重要な課題と認識しています。ここでは、保安事故に関する当社グループの指標・目標と実績をご報告します。

保安事故

当社グループが掲げる「重大保安事故ゼロ」という究極の目標に対し、2025年度はグループ全体で重大保安事故の発生はなく、目標を達成しました。これは、全従業員の保安防災意識の徹底と、継続的なリスク管理活動の成果であると考えます。

● 重大保安事故件数の推移

項目	集計範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
重大保安事故件数（件）※1	グループ※2	1	0	0	1	0
火災・爆発による 操業停止事故（件）	グループ※2	0	0	0	0	0
外部流出漏洩事故（件）	グループ※2	1	0	0	1	0

※1 重大保安事故 = 「外部への公表、または規制当局・サプライヤーへの通告が必要となる火災・爆発事故」および「事業所外に有害物質を流出させる漏洩事故」
※2 グループ = 住友ベークライト株式会社および住友ベークライト株式会社が議決権の50%超を直接または間接的に保有する会社。

なお、2025年度には、重大保安事故に至らない軽微な保安事故が13件発生しました。当社では、重大保安事故ゼロの達成に加え、軽微な保安事故こそが潜在的なリスクの兆候であると認識し、これを重要な学習機会と捉え、徹底的な原因究明と分析を行っています。発生した13件の軽微な保安事故についても、得られた原因や教訓を直ちに当社グループ全体に展開し、類似事故の発生防止と保安管理レベルの向上につなげています。

重大保安事故ゼロの達成は大きな成果ですが、軽微な保安事故の発生は、依然として改善の余地があることを示しています。当社は今後も、保安防災に関する取り組みを決して緩めることなく、継続的なリスクアセスメントの高度化、従業員への保安教育・訓練の徹底、そして最新の技術導入を通じて、さらなる保安管理レベルの向上を推進し、地域社会と地球環境の安全に貢献します。

労働災害に関する他のデータ等については、下記リンク先のページをご覧ください。

 [サステナビリティ関連詳細データ（社会） > 労働安全衛生](#)

主な取り組み

労働安全衛生

リスクアセスメントの徹底とリスク低減対策

当社グループは、OSHMSの中核として、すべての作業プロセス、機械設備、化学物質において潜在的な危険源を特定し、リスクの大きさを評価するリスクアセスメントを徹底しています。これにより特定されたリスクに対し、以下の分野で具体的な低減対策を講じています。

機械設備のリスクアセスメント：

当社の「機械安全指針」（動いている機械を出せない安全設計）の考え方に則り、設備の新規導入や改造時には、国際規格ISO12100に準拠した設計審査を徹底しています。これにより、本質安全化（危険源の除去・低減）とフェールセーフ設計（故障しても安全側へ動作する設計）を追求しています。既存設備についても定期的なリスクアセスメントを実施し、安全カバーの設置、インターロック機能の追加など、特に挟まれ・巻き込まれ災害のリスク低減に努めています。

化学物質のリスクアセスメント：

取り扱うすべての化学物質について、その危険性・有害性を評価する化学物質リスクアセスメントを実施しています。化学物質の危険・有害性情報や作業方法、保管・輸送プロセスなどの変更発生時にはリスクアセスメントを再検証し、より安全な代替物質への転換、取扱プロセスの改善、設備投資などを通じたリスク低減措置を講じています。また、従業員の健康障害防止のため、化学物質の適切な管理、従業員への情報周知、および安全な取扱方法の教育を徹底しています。

リスクアセスメントで特定されたリスクに対する低減措置は、その効果を定期的に評価し、必要に応じて改善計画を見直します。具体的には、内部監査や外部審査を通じてシステムの有効性を検証するとともに、災害・事故やヒヤリハット事例の分析結果も改善活動に反映しています。この一連のPDCAサイクルを組織全体で着実に回すことで、安全衛生レベルの継続的な向上と、より強固な安全文化の構築を目指します。

安全衛生 教育・訓練

当社グループは、重篤災害・重大事故ゼロ達成の鍵は、従業員一人ひとりの安全意識と実践能力の向上にあると考え、体系的かつ多層的な安全衛生・保安防災教育と訓練を推進しています。機械設備や化学物質のリスク低減活動と並行し、以下のプログラムを通じて、企業文化としての強固な安全文化をグローバルに醸成します。

1. 実践的な教育・訓練の推進

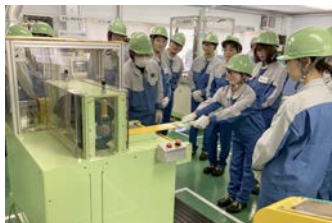
従業員の危険感受性と実践的な対応能力を向上させるため、以下の訓練を重点的に実施しています。

- 危険体感教育：危険体感設備やVR技術を活用し、リアルな危険シナリオを体験することで、事故の予兆を察知し回避する能力、および危険に対する感受性を養います。
- 危険予知トレーニング（KYT）：作業開始前に潜在的な危険を予測し、対策を立てる訓練を通じて、従業員の危険に対する感受性と判断能力を高めます。
- 指差呼称・ヒヤリハット活動：日常業務におけるリスクの早期発見と共有を促し、基本的な安全行動の習慣化と継続的な改善につなげます。
- 「安全道場」での実践教育：各事業所で導入している「安全道場」では、安全基本行動の実践を通じて、従業員の安全意識向上とリスク抽出スキルの習得を強力に推進します。

2. 階層別・専門教育の実施

従業員の役割や専門性にに応じた教育を計画的に実施し、安全管理体制の質的強化を図っています。

- 経営層・管理職向け教育：事業所長向けの安全教育（外部講師を招いた安全講演を含む）、管理社員への安全専門教育を実施し、経営層・管理職の安全に対する責任とリーダーシップに基づく推進能力を強化します。
- 中堅社員・新入社員向け教育：中堅社員への法令教育、新入社員への安全基礎教育を通じて、各階層に必要な安全知識と責任感を育成します。
- ノンテクニカルスキル教育：個人の行動特性やコミュニケーションスキル向上を目的としたノンテクニカルスキル教育も導入し、ヒューマンエラーの未然防止に貢献します。



新入社員への安全教育の様子

3. デジタルツールを活用した継続学習

従業員が場所や時間を選ばずに安全知識を習得できるよう、デジタルツールを積極的に活用し、学習機会の公平性確保と全従業員の安全知識レベルの底上げを図っています。

- SBスクール（e-ラーニング）：毎年7月の全国安全週間に合わせ、国内従業員を対象に法令や機械安全の基礎を学ぶSBスクール（e-ラーニング）を実施し継続的な知識習得を促進しています。2025年度は2,629名が受講しました。
- 安全ポータルサイト：全従業員がアクセスできるウェブ上に多言語対応の「安全ポータルサイト」を設け、労災・事故の報告書、安全衛生・保安防災の教育資料、安全行動指針の解説動画などを掲載しています。これにより、住友ベークライトグループの全事業所において、安全活動の標準化と効率的な情報共有を促進します。

これらの教育と訓練を通じて、当社グループは、従業員一人ひとりの安全意識とスキルを継続的に向上させ、より強固な安全文化をグローバルに醸成します。

➤ [サステナビリティ関連詳細データ（社会）](#) > [労働安全衛生](#)

[TOPIC]安全表彰制度

当社グループでは、安全文化の醸成と従業員の安全衛生活動への意識向上・モチベーション維持を目的として、優れた安全実績を達成した事業所を表彰する安全表彰制度を設けています。この制度は、全従業員が一体となって安全衛生活動に取り組む上での重要な推進力となっています。

具体的な表彰基準は以下のとおりです。

- 無災害累積労働時間が100万時間以上、かつ1年間以上継続
または
- 無災害年数が5年間継続

この厳格な基準をクリアした事業所は、グループ全体の模範として表彰されます。

2025年度は、Sumitomo Bakelite Singapore Pte. Ltd.、蘇州住友電木有限公司、SBカワズミ株式会社佐伯工場、Kawasumi Laboratories (Thailand) Co., Ltd. Korat工場の計4事業所がこの安全表彰を受賞しました。これらの事業所の努力と継続的な安全への取り組みは、グループ全体の安全レベル向上に大きく貢献しています。

当社は、この安全表彰制度を通じて、グローバルに安全意識の高い職場環境を広げ、無災害達成に向けた全従業員の努力を称え、さらなる安全文化の定着を促進します。



Sumitomo Bakelite Singapore Pte. Ltd.の表彰



Kawasumi Laboratories (Thailand) Co., Ltd. Korat工場の表彰

保安防災

化学物質を取り扱う当社グループにとって保安防災は社会に対する重要な責任であり、当社グループでは保安事故の発生を未然に防ぐことを重要な課題と認識しています。火災、爆発、化学物質の漏洩といった重大事故の発生を徹底的に防止し、万一の事態においても被害を最小限に抑えることに尽力します。地域社会からの信頼を築き、従業員の安全を確保し、お客さまへ安定した製品供給を継続できる「安全・安心事業所」であり続けることを目指します。

この目標達成のため、当社は以下の取り組みを計画的かつ継続的に推進します。

1. 体系的なリスクアセスメントと未然防止対策

重大事故の未然防止には、潜在的な危険源の徹底的な特定と、それに対する効果的な対策が不可欠です。当社では、専門性に基づいたリスクアセスメントを定期的を実施し、その結果に基づき、多層的な予防策を講じます。

火災・爆発リスクアセスメント：プロセス設計段階から設備の運用・保守に至るまで、火災・爆発のリスクを評価し、防爆構造設備の導入、発火源の管理徹底、適切な消火設備・システムの設置など、技術的・管理的な対策を徹底しています。

化学物質漏洩リスクアセスメント：取り扱う化学物質の危険性評価に基づき、漏洩経路の特定、封じ込め対策の強化（二重配管、防液堤など）、高精度な漏洩検知システムや緊急遮断システムの整備を通じて、漏洩事故の未然防止と拡大防止対策を講じています。

これらのリスクアセスメントは定期的に見直され、最新の技術動向や知見を積極的に取り入れることで、常にリスク低減レベルの向上を図ります。特に、万一の事故発生時においても人の注意力に依存せず安全が確保されるよう、設計段階から「機械的・技術的な再発防止策」を最優先で織り込むことを徹底しています。

2. 緊急時対応体制と実践的訓練

万一の事故発生に備え、被害を最小限に抑えるための強固な緊急時対応体制を構築し、実践的な訓練を継続的に実施します。

- 防災委員会の設置と運営: 各事業所に防災委員会を設置し、事故シナリオに基づく緊急時対応計画の策定、訓練計画の立案、および実行を一元的に掌理します。これにより、有事の際の迅速かつ的確な対応を可能にします。
- 実践的訓練の強化: 火災消火訓練、化学物質漏洩対応訓練、避難訓練などを定期的に実施し、従業員一人ひとりの緊急時対応能力の向上を図ります。
- 地域連携の深化: 地域の消防機関や関係機関との連携を強化し、合同防災訓練を定期的 to 実施することで、緊急時のスムーズな連携体制を構築します。これにより、地域社会と一体となった災害対応能力の向上に貢献します。

当社は、これらの保安防災活動を通じて、リスクを徹底的に管理し、地域社会と共生する「安全・安心事業所」であり続けることを推進しています。



蘇州住友電木有限公司
化学品漏洩応急処置



Durez Corporation (Niagara Falls Plant)
Hazwoperトレーニング



鹿沼工場
防災訓練



台湾住友培科股份有限公司
救難・応急処置訓練



南通住友電木有限公司
消火訓練



SNC Industrial Laminates Sdn. Bhd.
救命訓練（AED講習）

安全衛生監査

当社グループでは、モノづくり監査の評価領域の一つとして安全衛生監査を実施しています。ISO 45001の要求事項、関係法令、社内基準および関連規格への対応状況を確認し、監査結果を安全衛生活動の継続的な改善に活用しています。これにより、従業員が安全で健康に働ける職場環境を整備し、グループ全体の安全衛生水準の向上を図っています。

モノづくり監査

[TOPIC]第2回ヨーロッパ安全協議会

当社グループのヨーロッパの3社（Sumitomo Bakelite Europe NV, Sumitomo Bakelite Europe (Ghent) NV, Sumitomo Bakelite Europe (Barcelona), S.L.U.）の安全責任者が集まり、安全基準の統一や優れた実践例の共有を通じて職場安全の向上を図る協議を行いました。各事象の原因分析や安全行動の強化が話し合われ、リスク対策を強化することを確認しました。今後も連携を深め、安全で健康的な職場づくりを進めていきます。



[TOPIC]奈良県労働基準協会会長（優良事業場賞）を受賞

第51回奈良県産業安全衛生大会にて、住ベシト防水株式会社 奈良事業所が奈良県労働基準協会会長賞（優良事業場賞）を受賞しました。これは、安全衛生の向上が認められた事業所に贈られる賞です。受賞においては、労働基準監督署による現地監査での高評価が重要な要因となりました。今後も安全に対する取り組みや努力を継続してまいります。



製品責任・品質保証

方針・基本的な考え方

2026年度品質管理方針

基本方針

顧客第一・品質第一を念頭に、品質形成の良い流れを作り、本質改善によって収益向上を目指し、同時にSDGsを推進して社会に貢献する。

施策：

1. 安全・安心の品質確保への取り組み
2. 既存事業の品質向上活動（CS向上に向けたクレーム対応、Fコストの低減）
3. 新製品・新規事業のリスク低減
4. 日々の点検・検証及びモノづくり監査による全プロセスの改善
5. 品質文化の醸成

体制（ガバナンス）

当社グループでは、ISO 9001を基本とする品質マネジメントシステム（QMS）を構築して認証を継続取得（2026年3月末現在、計43拠点）しています。お客さまが満足し、安心していただける製品とサービスを提供することが当社グループにとって重要な社会的役割と考えており、これらを提供するために、製品企画、研究、設計開発、生産準備、生産、販売・サービス、品質保証の全プロセスで、関連部門が製品の安全性確保の重要性を認識して連携し、製品安全と品質維持向上のしくみをつくって適切に実施・管理しています。当社グループのすべての従業員がQMSに則って製品安全と品質保証の取り組みを組織的に実施するため、品質管理方針を定めるとともに、「品質管理責任者育成講座」として品質管理者候補生に対して教育を実施しています。

また、階層別不正防止教育を実施し社内の品質文化醸成に努めています。

⑤ マネジメントシステム認証状況一覧



※ 用語集参照

● QMSの認証取得一覧

認証規格	事業・製品
ISO9001	クオリティオブライフ製品（食品・医薬品包装用フィルム、建材、防水関連製品・防水施工など）
	高機能プラスチック（成形品を含む）
	半導体関連材料
IATF16949	高機能プラスチック（成形品を含む）
	半導体関連材料
	熱可塑性プラスチックシート
ISO13485	医療機器、体外診断用医薬品
ISO15378	医薬品包装用フィルム
FSSC22000	食品包装用フィルム
AS9100またはJIS Q9100	航空機用製品
ISO17025	分析事業（電気試験）

既存製品の品質向上

当社グループでは、迅速なクレーム対応や再発防止策・未然防止策、厳正な4M変更管理などにより、既存製品の品質向上を図っています。重大クレームはもとより、軽度のクレームについても短期間で解決するために組織横断的に対応しています。クレームや工程異常の再発防止と未然防止に向けた「なぜなぜ・深掘り分析」など、それらの現象・原因・対策などを自部門や他部門がいつでも参照して使えるような知識として整理する活動も推進しています。さらに状況をタイムリーに把握するため、データドリブンによる品質管理を促進し、「観る目」の強化、原因究明、予防管理などに役立て、能動的な品質管理を積極的に進めています。また、クレームやFコスト情報をビジネスインテリジェンス（BI）ツールを用いてダッシュボード化し、見える化する取り組みを進めています。

新規事業のリスク低減

新製品開発では、製品設計と工程設計のアウトプット品質（完成度）を向上させること（最適化）、手戻りを極力少なくして開発期間を短縮すること（最短化）が求められます。当社グループでは、このニーズに応えるため、「機能保証」の観点から品質管理システムを常に改善・向上させる取り組みを行っています。

① 新製品開発の期間短縮と業務品質向上の取り組み

新製品開発においては、さまざまな問題によって手戻りが発生しやすく、当初の計画から遅れがちです。そうならないよう、計画の初期段階から全関係部門が連携してPDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルを回しながら設計品質の完成度を上げ、開発期間を短縮する取り組みを行っています。また、発生した問題を次の開発業務で再発させないために、以下の取り組みを進めています。

- （1）時系列的に開発過程を振り返ってレビューして問題点を抽出する「振り返り分析」
- （2）その問題点について、発生と流出に至った技術上・管理上の真の原因および発生と流出を防止できなかった組織・機能分担・システム・しくみ・文化上の真の原因を究明して、再発防止/未然防止対策を導く「なぜなぜ・深掘り分析」

② 各種品質管理技術の積極活用

製品設計や工程設計の各段階での設計審査（DR）はもとより、顧客を含む製品にかかわる人々への安全衛生面でのリスク分析、潜在的な故障や不具合を予測して的確に未然防止する「FMEA（Failure Mode and Effects Analysis）」、設計変更点や条件・環境の変化点に着目した設計審査「DRBFM（Design Review Based on Failure Mode）」を実施し、すべてのDR、FMEA、DRBFMおよび新原材料採用時の技術検証においてリスク低減対策を展開しています。また、事故や不具合に対して階層を追って論理的に解析し、真の発生原因と再発防止の根本対策を求める「FTA（Fault Tree Analysis）」などに取り組んでいます。

故障モードの抽出モレ（想定外）をなくす活動として、機能保証（機能を細分化したブロック図）の考え方を導入して、各種品質教育の中で普及させています。

● 新製品開発・製品化プロセスのあるべき全体像

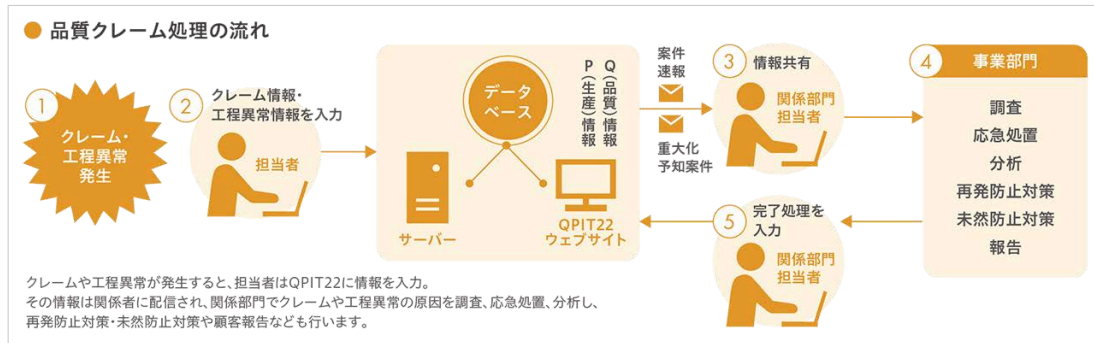


品質情報の管理システム「QPIT」

当社グループの品質クレームは、「QPIT」システムで管理しています。QPIT（Quality & Production Information Tools）とは、品質・生産情報を一括管理するシステムで、全社イントラネット内に構築しています。当社グループ内の品質・生産情報の伝達スピードを向上させ、経営陣との迅速な情報の共有化、情報レベルの整合化を行い、情報の有効活用を促進するために導入、運用しています。QPIT情報をもとに事業部門にクレーム統計データのフィードバックを行い、クレーム再発防止効果を確認し、クレーム対応時間を短縮することで、素早く的確なクレーム対応を、効率的に行うことができます。

また、QPITに蓄積したクレームやお客さまのご要望などの各種品質情報を、CS向上に生かしています。クレームやお客さまのご要望には、類似のものや他部門の業務で参考にできるものもあり、そのような情報の内容や傾向の分析を行い、対策を取るとともに改善のしくみを構築して社内でも共有することで、さまざまな部門での顧客満足を目指します。

これまでデータ記録目的であった苦情データベースを統計解析用として活用するために、これらのデータをBIツールを用いてダッシュボード化し、見える化を進めてきました。これらのデータを分析・解析してクレームやFコスト発生防止に活かす取り組みを進めています。



品質監査と日々の点検・検証

品質監査は、モノづくり監査の中で実施しており、5M1E（人・設備・方法・測定・材料・生産環境）及び製造プロセスの面で安心、安全な品質の維持向上を目指して多角的な視点で実施しています。

また、品質保証推進部では日々顧客視点で、各研究開発活動への支援（設計審査への参画、FMEAの協働など）、各事業部門での生産活動への支援（変更管理、FMEA、FTA、なぜなぜ・深掘り分析、品質会議や設計審査への参画、品質情報や品質データの維持・管理、クレーム対策の妥当性の確認など）を通して点検・検証するとともに、品質向上の啓発活動を行っています。

モノづくり監査

モノづくり監査の目的と方法

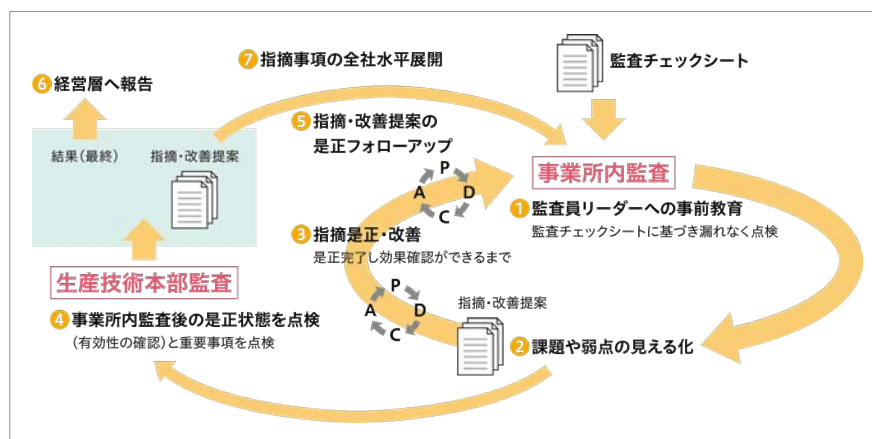
モノづくりの全プロセスを対象に、安全/環境の遵守、製品及びプロセス品質の維持向上活動が適切であり、爆発・火災・人身災害・環境漏洩などの重大事故、重大品質問題、CS毀損等ステークホルダーや自社に及ぼす重大なリスク・潜在問題は無いという観点で各事業所と協働で点検することで、各事業所の本質課題を抽出して、是正・改善・再発防止・未然防止できる監査体制（事業所内監査と生産技術本部監査の両輪化）を構築しています。

- 前年度発生した品質/環境・安全/生産上の問題や予兆になりそうなポイントを取り上げ、チェックシートへ反映することにより監査内容を充実させて点検する。
- 各事業所内監査では、監査で深掘りして課題を抽出し、PDCAを回して是正・改善へ導くため、事前に事業所内監査員に対し、真因追究と本質的対策に関する教育指導を行う（課題の抽出力向上）。
- 生産技術本部監査では、安心、安全（人・設備・環境・品質）なモノづくり構築を目指して多角的な視点で内部監査結果や正・改善状況、および重要事項について点検し、フォローアップを行う。
- 生産技術本部監査で抽出された重要な課題について、他部署、他事業所へも水平展開（点検・是正）を行い、その結果のフォローでモノづくりプロセスが各事業所の日常活動のしくみのもとで適正に運用されるよう指導する。

2025年度も、事業所内監査員教育を充実させるために事業所内監査前から生産技術本部監査後までSTEPに分け、細分化して教育計画を立てて実施しました。

モノづくり監査の全体フロー

各事業所の課題や弱点を抽出し、是正・改善、再発防止、未然防止に繋げる監査体制（事業所内監査と生産技術本部監査との両輪化）を構築しています。



モノづくり監査の対象と監査周期

原則として住友ベークライトの工場、事業所は1年ないし2年、関係会社は3年で実施しています。

モノづくり監査結果

2025年度は、国内直轄2事業所（宇都宮工場/尼崎工場）、関係会社2事業所（秋田住友ベーク株式会社/シート防水株式会社奈良工場）および海外は Sumitomo Bakelite North America, Inc. (Manchester)、Durez Corporation (Kenton)、Durez Corporation (Niagara Falls)、Durez Canada Co., Ltd. (Fort Erie)、住友倍克澳門有限公司、東莞住友電木有限公司、威派塑胶模具（東莞）有限公司の7事業所を現地監査を中心に実施しました。2026年度も海外、国内とも現地監査を中心に継続実施していきます。

CS（顧客満足）向上

CS推進活動

当社グループは、全社一体となってお客さまの課題解決に取り組み、満足を超えて「顧客感動」を実現することを目指してCS推進活動を展開しています。社長を推進委員長とするCS推進委員会において、方針や施策を議論するとともに、全社CS向上活動の推進支援を行っています。現在は国内外拠点、グループ会社でCSを意識した活動が実践されています。

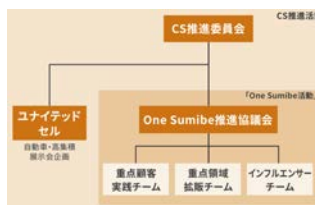
社内では、CSアワードを年1回開催し、優れた活動内容の共有と従業員の意識向上を図っています。また、各事業所・部門では毎年CS5か条宣言を定め、CS向上を意識した、さまざまな取り組みを実施しています。

例年実施している商社さま向けの事業説明会においては、中期経営計画の進捗を説明し、各事業セグメントの概況について統轄役員・担当役員から新たな取り組みを中心に紹介しています。また、部門横断のユナイテッドセルでは、自動車や高集積技術といった分野の展示会に、会社全体で力を合わせて出展しています。部署の垣根を越えて、お客さまの抱える課題に対して、最適な解決策をご提案します。

私たちは、これまでの活動に満足せず、「顧客満足」から一歩踏み込んだ「顧客感動」の実現に向けてグループ一体となってこれからも事業活動に取り組んでいきます。



●2026年CS/One Sumibe体制



2025年度商社事業説明会の様子



CEATEC2025の様子

部門を超えた「顧客感動」への挑戦

●顧客との共創事例を全社で共有する「CSアワード」

当社グループに根づくCS（顧客満足）向上の考えや活動事例を全社で共有し、従業員のさらなる意識向上を図るために、当社グループでは2005年度から毎年1回「CS討論会」を実施してきました。

2023年度からは名称を「CSアワード」に変更し、従来の国内営業活動の事例共有を中心とした討論会から、製造・研究や海外グループ会社も参加できる場へと拡大しました。これにより、従業員のモチベーション向上を促しています。

2025年の最優秀賞は、海外IT企業の高い要求性能に対するさまざまな課題に、営業と研究が粘り強く連携対応し、当社製品の採用に至った事例です。このほか、最先端ロボットから住宅に至るまで、当社の広い事業分野で実践されるさまざまな顧客感動の事例が紹介されました。



CSアワード発表者

●一歩先へ～「CSチャレンジ賞」で挑戦を応援～

2025年からは挑戦を讃える文化の醸成を目的に「CSチャレンジ賞」を新設し、日常業務で実践するチャレンジに焦点を当てました。各年代から管理部門、製造拠点に至るまで、全10件の取り組みが披露されました。普段知る機会の少ない、それぞれの部署における工夫やチャレンジが紹介され、参加者からは「いろんな取り組みがあることに触れられて刺激になった」との声が多数寄せられました。特に注目すべきは、発表内容の多様性です。物流トラックの待ち時間削減に向けた独自の改善策、管理部門におけるDXや人材育成の取り組みなど、それぞれの持ち場で「顧客感動」を追求する当社の強い意志が示されました。これらの取り組みを通じて、直接顧客接点がない部門でも「顧客感動」に取り組めることが広く認識されました。このことは、全社一体での価値創造を促進する非常に重要な機会となりました。

当社は、今後も人間力と全社力の向上に努め、常にお客さまに最高の価値と感動を提供できるよう努めてまいります。



CSチャレンジ賞発表者

新たな価値創造への扉を開く～展示会・学会での発信強化～

新しい価値を創造するには、新たな顧客や新しい用途を見いだす活動が必要です。当社グループでは、重点領域ごとに出展する展示会を決めて部門横断のチーム体制で企画を立案し、展示会への出展を行っています。また、各事業部門でも個別に展示会への出展やプライベートセミナーなどを企画し、新たな顧客とのネットワーク形成を進めています。

展示会での技術紹介

2025年度は、パワーエレクトロニクスに特化した世界最大規模の「PCIM Expo」や、生体模倣システム（MPS）の国際学会である「MPS World Summit 2025」、マーケティング活動で注目しているインドでは「SEMICON India 2025」「Auto EV India 2025」などへ出展し、海外も含めて当社グループの技術を紹介することで、新しい顧客の探索を進めています。



国際カーエレクトロニクス技術展

学会での研究発表の強化

当社は学会での研究発表を通じた情報発信にも力を入れています。最先端の技術動向を学会で発表することで、業界内での当社の専門性と信頼性を確立し、研究者や技術者とのネットワーク構築を進めています。これにより、展示会では出会えない新たな顧客層や協業の可能性を広げています。今後も、展示会と学会という複数のチャネルを活用し、多角的に新たなビジネス機会を創造してまいります。



SEMICON Japan 2025

One Sumibe活動の推進「組織の横断」

当社グループはCS推進活動の一環としてOne Sumibe活動に取り組んでおり、『部門間が連携し、お客さまとの価値創造に繋がる活動』を目指しています。重点顧客実践活動および重点領域拡販活動では、お客さまの課題解決のために、自部門のみならず全社製品・技術をもとにソリューションを提供しています。これまで営業部門が中心となって推進してきましたが、この中期経営計画期間では、One Sumibe活動が組織文化として製販研、国内外、拠点を問わず、根付いている状態を目指しています。



●顧客に対する活動

・重点顧客実践活動

部門を横断して結成されたチームで、個々の顧客との深い共創を目指して活動しています。お客さまが抱える課題を深く掘り下げ、仮説検証を繰り返すことで、信頼性の高い関係を築いています。インハウス展示会などの実施を通じて、具体的な案件の創出と顧客満足度の向上に貢献しています。

・重点領域拡販活動

特定の市場における効果的なマーケティング・営業活動を行っています。2025年度はバッテリー・モジュールチームが活動を開始しました。成長市場である一方で変化が激しく、一つの部署で取り組むのは難しい分野に対して、海外も含めた各部署のメンバーが参加し、知恵を出し合いながら活動を展開しています。

●部門横断を促進する風土の醸成

・インフルエンサーチームの活動

営業部門にコーポレート部門が加わったメンバーで、自律的な連携を促進する土台作りを進めています。『Good Job!』『社内展示会』『ベークをもっと知ろう』などの企画・運営により、社内ネットワークを強化し、グループ全体のつながりを一層深めています。

Good Job!



社内展示会



担当者目線で、業務の成果や取り組み内容を社内イントラで紹介。好事例の共有とともにチャレンジする風土の醸成にも寄与しています。

社員向けの展示会を実施。他部署の製品を知ることとお客さまへの提案のアイデアの創出を支援するとともに、展示会の企画や説明スキルの向上にも役立っています。

・感謝の意

部門を超えた協力に対して感謝のメッセージを募っています。2025年度は412件のメッセージが寄せられました。感謝を受け取った社員からは喜びの声があり、感謝を送った社員からは改めてお礼を言えたという充実の声が寄せられています。社員同士の温かい絆を育み、組織全体の連携強化につなげていきます。

・One Sumibe活動報告会

年に一度、活動報告会を開催しています。One Sumibe活動の実績を共有し、学びや気づきを得ることで、全社的なOne Sumibe活動の浸透と活性化を図っています。



次世代育成に関する取り組み

未来を支える子どもたちのために理科教育の支援活動を行っています。

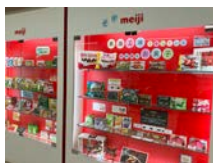
藤枝市理科教育支援プロジェクトの活動

近年、理系教科における学力や意識に関する国際比較において、先進国での「理科離れ」が指摘されており、日本も例外ではありません。それは日本の強みである「モノづくり」や「イノベーション」の基盤を危うくする懸念をはらんでいます。このような状況をふまえ、私たちは、教育のプロである「理科の先生」に対する支援活動として、実社会において理科が果たしている意義や役割などを、直接先生方に知っていただき、未来の日本を担う子どもたちに伝えていただきたいという思いから、『藤枝市理科教育支援プロジェクト』活動を静岡工場がある藤枝市をモデル地区として実施しており、当社が主体となって、静岡県藤枝市に工場を置く企業と協力しながら、中学校の理科の先生方へ産官学連携による次世代教育支援活動を2009年から継続して行っており、自治体、学校関係者の皆さまから高い評価をいただいています。最近の主な活動をご紹介します。

理科教育交流会 — 2026年

2025年度は株式会社明治さまの協力を得て、現地での工場見学を催しました。工場見学では、チョコレートに関するテーマが取り上げられ、チョコレートの製造工程や品質管理、原料のカカオやアーモンドの産地や加工における科学的な視点、環境や生態系とのかかわりなどについてご説明いただきました。参加された先生方からは、「普段、カカオが種子ということを生徒たちは意識していないと思うので、植物の学習内容をリアルに感じることができる視点と思いました。他にも、紹介いただいた内容には授業に生かせるヒントがたくさんあり、生徒が興味を持つきっかけに十分活用できると感じました。」とのコメントをいただきました。

会議室での講和の様子



過去の「理科教育交流会」の活動内容

社会に対する取り組み

寄付

当社グループでは、基本方針（経営理念）の考えのもと、交響楽団などの文化・芸術活動、自然保護や生物多様性の保全に積極的に取り組む「経団連自然保護評議会」などの環境保全活動に協力しています。また『企業版ふるさと納税』として、秋田県、秋田県秋田市、栃木県鹿沼市、静岡県、静岡県藤枝市、福岡県直方市への寄付に加え、2025年度は日本化学工業協会・化学人材育成プログラムへの寄付を行いました。

さらに、学校・教育、学術振興、研究開発、地域振興など、広範囲にわたって、直接、あるいは特定の団体を通じて寄付などを行っており、より良い地球環境づくりに取り組んでいます。

これからも、人々の明るい未来を創出するための支援を続けていきます。

📌 [サステナビリティ関連詳細データ（社会）](#) > [社会貢献活動](#)

障がい者支援

多様性を尊重し、さまざまな人々が互いに支え合う社会の実現に貢献するために、「一般社団法人日本障がい者サッカー連盟（JIFF）※¹」とパートナーシップ協定を締結し、障がい者サッカーの発展を支援しています。2025年度は、JIFFの主催で「JIFFインクルーシブフットボールフェスタ2025」が開催され、当社社員がボランティアとしてイベントに参加しました。

また、2022年から「Paralym Art®」※²の理念と活動に賛同し、障がいのあるアーティストが描いた作品を企業カレンダーへ採用したり、パネルを応接室に展示したりして、アーティストの社会参加と経済的自立を支援しています。

今後も、多様な人々が障がいの有無にかかわらず、ともに生きる社会を築く取り組みをサポートしていきます。



©画像提供:JBFA日本ブラインドサッカー協会

※1 7つの障がい者サッカー競技団体を統括する機関。「広くサッカーを通じて、障がいの有無にかかわらず、誰もがスポーツの価値を享受し、一人ひとりの個性が尊重される活力ある共生社会の創造に貢献する」を理念に掲げ活動しています。

※2 「障がい者がアートで夢を叶える世界」の実現を目指し、民間企業と個人の協力で障がい者支援を継続できる社会貢献型事業として、障がい者アーティストの作品を企業・団体がアート利用するための橋渡しを担い、採用されたアーティストや障がい者施設へ報酬を支払うことで、彼らの社会参加と経済的自立を推進しています。



JIFFのロゴマーク



Paralym Art® のロゴマーク



障がい者アート作品を用いたカレンダー

藤枝MYFCとのオフィシャルパートナー契約

当社は2018年度より、JリーグJ2に所属するプロサッカークラブ「藤枝MYFC」とシーズンオフィシャルパートナー契約を締結しています。同チームが当社静岡工場のある静岡県藤枝市の榑原地区をホームタウンとしていることから、サッカーを通じて町おこしを推進している藤枝市への協力や、地域貢献、従業員のモチベーションアップを目的に、パートナーとしての支援を行っており、2025年度は、11月に「住友ベークライトスペシャルマッチ」が開催されました。



スペシャルマッチにて選手との記念写真

©2025 FUJIEDA MYFC



エスコートキッズ

©2025 FUJIEDA MYFC



キックインセレモニー

©2025 FUJIEDA MYFC

近隣住民との交流、地元行事への参加

近隣の住民との交流や地元の行事に積極的に参加し、地域との結びつきを一層強めるよう取り組むとともに、ボランティア活動・寄付行為などを通じて、地域の福祉向上に努めています。

そのほか、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。



宇都宮工場

宇都宮市の小学生に環境問題について考えてもらう企画に協力し、工場見学を実施しました。



Promerus, LLC

アクリン・カントン地域のフードバンクに対し、約5,700食を提供するのに十分な食料や清掃用品などを寄付しました。



九州住友ベークライト株式会社

毎年開催される「直方チューリップフェア」に協賛するとともに、社員が球根植えに参加しました。



PT Indopherin Jaya

イスラム教の断食（ラマダン）の期間中、チャリティを行ったり、地元の子もたちと一緒に食事をしたりしました。



静岡工場

敷地内にあるビオトープを利用して、藤枝市の小学生とともに生物多様性について学び、生き物の棲息地を作りました。



上海住友電木有限公司

中国（上海）自由貿易試験区が主催する運動会に参加しました。



S B カワズミ株式会社（大分・野津工場）

「豊後大野市いぬかい放課後チャレンジ教室」が開催され、小学生向けに講義と工場見学を行いました。



Kawasumi Laboratories (Thailand) Co., Ltd.

使わなくなった家具を地方自治体に寄贈し、公共利用に役立ててもらうことで、資源の共有を促進し、地域社会の利益に貢献しました。



Sumitomo Bakelite Europe (Ghent) NV

工学を専攻する学生とともに、モロッコの14軒の住宅にソーラーパネルを設置し、電力の供給を支援しました。

[TOPIC] 藤枝パラフットボールフェスティバル with 藤枝MYFC を開催

静岡工場がある藤枝市において、サッカー・明治安田J2リーグの藤枝MYFC、静岡 FID サッカー連盟、当社の主催で2回目となる「藤枝パラフットボールフェスティバル with 藤枝 MYFC」を開催しました。当日は、障がいのある子どもたちと一緒に、ドリブル鬼ごっこ、アンプティサッカー（切断障がい者が行うサッカー）の体験会やウォーキングフットボールを行いました。静岡工場からは多くの社員がボランティアとして協力し、藤枝 MYFC やガネーシャ静岡 AFC の選手も参加してイベントを盛り上げました。



[TOPIC] 企業献血会の開催

東京都赤十字血液センターによる企業献血会を本社にて2回、さらに福岡県日本赤十字社による献血会を九州住友ベークライトで開催し、延べ約120名が献血に協力しました。献血には、S B カワズミ製品である血液バッグと全血採血装置が使用されました。現在の医療技術では、血液は人工的につくることができず、長期保存も困難です。そのため、住友ベークライトグループでは今後も継続的に献血に協力していきます。



[TOPIC] JSEC 2025（第23回高校生・高専生科学技術チャレンジ）表彰式

当社は、次世代を担う若い人材の育成支援のため、JSEC（Japan Science & Engineering Challenge）の活動に協力しています。
JSECは、全国の高校生および高等専門学校生を対象に、ロボット工学、自然科学、数学など幅広い分野の自由研究を対象として開催される科学技術コンテストです。今年は全国から506作品の応募があり、37作品が最終審査に進出しました。
最終審査および表彰式は2025年12月14日、お台場の日本科学未来館で開催され、当社も学生によるポスター発表、表彰式、懇親会に参加しました。



会場では、高校生・高専生たちが、生物の生態解明、日常の素朴な疑問から生まれた着想、社会課題の解決への思いなどを出発点とした研究成果を、熱意をもって発表していました。
「住友ベークライト賞」には、報徳学園高等学校の「硫酸水素ナトリウムを触媒とする芳香族エステル合成」が選ばれ、表彰式にて賞状と研究奨励金を授与しました。

住友財団や住友グループ広報委員会との連携

当社は、公益財団法人住友財団を通じて、研究の発展や文化・芸術振興など、地域社会への貢献活動を支援しています。
また、住友グループ広報委員会では、以下の活動を行っています。

- 季刊誌『SUMITOMO QUARTERLY』の発行
- イベントの後援・協賛

さらに、住友家が収集した美術品の保管、調査研究、展示公開を主な目的として設立された美術館「泉屋博物館」の運営も支援しています。

- [住友グループ広報委員会](#)
- [泉屋博物館（京都東山・鹿ヶ谷）](#)
- [泉屋博物館東京（六本木）](#)
- [公益財団法人住友財団](#)

環境に対する取り組み

環境・社会貢献活動

当社は、環境・社会貢献活動領域を拡大する目的および教育活動、社会貢献活動の一環で、NPO法人アースウォッチ・ジャパンのコーポレートパートナーとして、同法人の主催する環境調査プログラムに参加しています。
2025年度は、6月に鹿児島県種子島で行われた「種子島のアカウミガメ保全」と、10月に静岡県静岡市の山林で行われた「ふじのくにの里山 - 植物と昆虫のつながり」の2つの調査プログラムに社員を研究調査派遣しました。

➤ [アースウォッチ・ジャパンのホームページ](#)

【参加した社員のコメント】

情報通信材料営業本部 田中さん

国内第2の産卵規模を誇る種子島で、アカウミガメの産卵観察と生態調査に参加しました。産卵場所の特徴や各段階の行動の意味を学び、個体に追跡用の識別タグを装着するなど貴重な経験をしました。産卵後の追跡で、減少要因（海洋脅威、ゴミ増加、都市開発などの人為的要因）を明らかにし、生物多様性を保全することに対する責任の重さを実感するとともに、環境問題を自分ごととして見直すきっかけとなりました。



田中さん



アカウミガメ

コーポレートエンジニアリングセンター 福島さん

ふじのくに地球環境史ミュージアムの裏山で、昆虫の生息状況調査に参加しました。雨模様ながら枝や葉に生息する多様な色形の昆虫を採集し、時間はあっという間でした。採集後は種類別に分類し、過去の採集品の標本化へ向けた整理作業も実施しました。私が捕獲した中には、中国由来で最近国内で初確認された昆虫も含まれていました。外来種による生態系の変化を実感する貴重な機会となりました。



福島さん

工場近隣の環境保全・美化活動

当社各工場では、近隣環境の保全と美化のため、地域の環境保全活動や不法投棄撲滅運動への協力、地元主催の清掃・美化行事などに参加しています。



秋田住友ベーク株式会社
秋田市の雄物川流域一斉清掃に参加しました。



Sumitomo Bakelite Singapore Pte. Ltd.
会社の敷地内に植樹しました。



S B カワスミ株式会社（大分・三重工場）
5月と10月に、三重工場の横を流れる玉田川周辺の草刈りや清掃を行いました。



S B カワスミ株式会社（殿町メディカル研究所）
近隣のキングスカイフロント周辺の清掃を行いました。



Durez Canada Co., Ltd.
アースデイ（Earth Day）に合わせて、工場周辺の清掃を行いました。



Promerus, LLC
敷地の良好な維持管理が評価され、アクロン市の「美化功労賞」を受賞しました。

[TOPIC] Sumitomo Bakelite Europe (Ghent) NVでの環境にやさしい通勤の取り組み

Sumitomo Bakelite Europe (Ghent) NV (以下、SBEG)では、みんなが環境にやさしい通勤をできるように応援しています。地球にやさしい方法で通勤する人を増やすために、いろいろな工夫をしています。たとえば、会社の敷地に電気自動車用の充電スタンドを設置したり、車のリース（借りる）ルールを見直して、社用車を電気自動車に変える動きを進めています。

それだけでなく、自転車を借りられる制度も充実させました。これは、全社員が使えて、さらにサイクリングチームのメンバーには会社が費用を負担する制度です。このおかげで、健康にもよく、CO₂の排出も減らせます。実際に、SBEGの社員は毎年10万キロ以上も自転車で通勤しており、車を使う距離が減っています。



このように、環境にやさしい通勤をみんなのできるようにして、健康にも気をつけながら、みんなが参加する会社の文化をつくっています。