住友電工

CSR報告書 2015

CSR報告書 2015

特集〉モロッコにおける雇用創出

SUMITOMO ELECTRIC GROUP

CSR報告書 2015

住友電気工業株式会社

編 集 方 針

本報告書では、前半部で事業戦略を含む住友電工グループの事業およびCSRへの取り組みの概要を、後半部でCSR活動の具体的な内容についてCSR重点分野別にご報告しています。

- 事業紹介にて、社会的課題の解決に資する製品の代表例を各事業部門から一つずつ取り上げ、担当者の声を通じて、当社の事業を通じた価値提供の取り組み状況を紹介しています。(P11～15)
- 住友電工グループのグローバル事業展開について、事業展開の歴史やプロジェクトを掲載するとともに、関連指標の充実を図りました(P17～18)。また特集では雇用創出による地域社会貢献を主なテーマとしてモロッコを取り上げ、グループ会社の取り組みや現地社員の声を紹介しています。(P19～24)
- コーポレートガバナンスのページでは、当社のガバナンスやCSR活動の全般について、社外取締役によるVOICEを掲載しています。(P26)
- 第5回を迎えた住友電工グループ ステークホルダー・ダイアログでは、女性活躍推進をテーマに、女性社員を中心とした意見交換を掲載しています。(P54～56)

また、本報告書の掲載内容をよりよくご理解いただくために次のような工夫を継続しています。

- P33では、当社グループにおけるCSR重点分野の主な取り組みについて、2014年度の主要目標とその実績、2015年度目標を取りまとめています。
- 開示指標の正確性と網羅性については独立第三者機関による保証を取得しており、第三者保証の対象となる指標には☑マークを付しています。さらに、独立第三者(有識者)による当社グループの取り組み内容や開示状況に関する所見を掲載し、信頼性向上に努めています。
- ISO14001認証取得状況および主な拠点の環境負荷データ、社員支援制度と法律との対比表については、当社Webサイトでそれぞれ公開しています。
  (**http://www.sei.co.jp/csr/download.html**)

■ CSR報告書の対象期間

2014年4月1日～ 2015年3月31日(2014年度)
ただし、一部2015年度の活動内容も含んでいます。

■ CSR報告書の対象範囲

住友電気工業株式会社および連結子会社(354社)
本報告書における記述は以下の基準で区分しています。

住友電工(当社):住友電気工業株式会社
グループ会社、関係会社:住友電工の連結子会社
住友電工グループ(当社グループ):住友電工およびグループ会社

- 定量的な情報開示に関しては、国内証券市場に上場している住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)、およびそれぞれの連結対象会社を対象外としているほか、住友電工単体または限定された連結子会社を対象としている場合があります。この場合、文章中もしくは表・グラフの脚注にて範囲を記載しています。
- 「会社概要」(P7)の対象範囲は住友電工および連結対象会社389社です。
- 環境指標の集計対象範囲の詳細については、P63の「バウンダリーについての説明」を参照してください。
- 「社会貢献」(P73～76)については一部の持分法適用会社を含みます。

■ 参照したガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン 第4版」
本報告書には、標準開示項目の情報が記載されています。
対照表については、当社Webサイトで公開しています。
(**http://www.sei.co.jp/csr/download.html**)
環境省「環境報告ガイドライン2012年版」

■ 発行年月

2015年8月
(前回発行:2014年8月　次回発行予定:2016年8月)

第三者所見への対応

報告バウンダリーの拡大が望まれる

» これまでも、情報開示の充実に取り組んでまいりましたが、引き続き報告バウンダリーの連結ベース化を目指します。従業員の性別情報の収集体制の確立を進め、早期の開示を目指します。

コンプライアンスの徹底が望まれる

» かねてより、コンプライアンス・マニュアルの作成・配付、コンプライアンス研修の実施、競争法コンプライアンス・ルールや贈賄防止プログラムの整備等、コンプライアンスの徹底に努めてまいりました。
これらに加え、研修の対象に国内の関係会社社員も含め受講者の拡大を進めているほか、海外関係会社のマネージャーを対象に贈賄防止や競争法遵守等を主要テーマとしたコンプライアンス研修を定期的に実施するなど、施策の充実を図っております。今後も、当社グループにおけるコンプライアンスのさらなる徹底強化に努めてまいります。

開示情報の客観性と透明性を高めるため、第三者機関による保証を実施し、その結論をP77に掲載しました。
また、保証を受けた結果として右のマークの付与が認められました。これは「CSR報告書2015」に掲載された環境情報の信頼性に関して、サステナビリティ情報審査協会(http://www.j-sus.org/)の定める「環境報告審査・登録マーク付与基準」を満たしていることを示します。

J-SUS Assurance

CONTENTS

経営の基盤
03 Top Message
05 基本的価値軸

住友電工グループの事業
07 会社概要
08 中期経営計画 17VISION
09 歩みと事業紹介
11 自動車部門
12 情報通信部門
13 エレクトロニクス部門
14 環境エネルギー部門
15 産業素材部門
16 2014 Highlights
17 グローバルな事業展開

19 CSR EYE MOROCCO
17,988人の雇用を創出

ガバナンス
25 コーポレートガバナンス
27 リスクマネジメント
29 コンプライアンス

住友電工グループのCSR
31 CSRマネジメント
32 ステークホルダーとの関わり
33 2014年度主要目標と実績／2015年度主要目標

重点分野 製品・サービス
34 研究開発
37 製品品質・製品安全

重点分野 サプライチェーン
41 サプライチェーン

重点分野 人 材
45 ダイバーシティ
49 人材育成
51 働きやすい職場づくり
54 第5回 住友電工グループ ステークホルダー・ダイアログ
57 労働災害ゼロを目指して

重点分野 環境保全
59 環境マネジメント
64 地球温暖化防止
68 省資源・リサイクルの推進
70 有害化学物質の排出量削減
71 環境配慮製品の拡大
72 生物多様性保全の取り組み

重点分野 社会貢献
73 社会貢献

77 独立した第三者保証報告書
78 独立第三者の所見

「Glorious Excellent Company」の実現を目指して

住友電気工業株式会社　社長　松本正義

はじめに

ステークホルダーの皆さまには、平素より当社グループの事業活動に格別のご理解とご支援を賜り、お礼申し上げます。

当社グループは、「住友事業精神」「住友電工グループ経営理念」といった、変わることのない企業の人格的価値である「Glorious」を堅持しながら、「Excellent」な業績を収め、将来のあるべき姿である「Glorious Excellent Company」という理想像を目指しております。現在、そのマイルストーンとして2017年度を最終年度とする中期経営計画「17VISION」の達成に向け取り組んでおります。今年は、為替の急激な変動等の一企業ではコントロールし得ない外部環境の変化やここまでの業績推移なども勘案し、中間見直しを実施しました。内容は「売上高3兆3,000億円、営業利益2,000億円」と業績数値の上方修正を盛り込むとともに、業績指標である「ROA9%以上」に新たに「ROE8%以上」を加えています。

CSR重点取り組みについて

2013年度からは活動の一層の強化を目的に「CSR重点5分野」として「製品・サービス」「サプライチェーン」「人材」「環境保全」「社会貢献」と再定義し、さらに各分野でより焦点を絞り込んだ「CSR重点テーマ」を設定し、取り組みを進めております。

「製品・サービス」分野では「イノベーション（事業の革新）」

を重点テーマとしています。「イノベーション」により独自性と将来性を持つ製品群を生み出していくことは、「17VISION」とも一貫するテーマであり、事業を通じた社会貢献を持続的に果たしていくことにつながります。今年度の報告書では、社会的課題の解決に資する製品の代表例を各事業部門から一つずつ取り上げ、当社の取り組み状況の一端をご紹介いたします。

「人材」分野の重点テーマは「ダイバーシティ推進」です。当社グループは、世界約40カ国に20万人以上の社員を擁し事業活動を行っている企業グループであり、国内外グループ各社の人材の活用を積極的に進めていくことが、当社グループのさらなる発展に必要不可欠と考えます。2011年に「グローバルHRMポリシー」を制定して以降、グループグローバル共通の人事制度やガイドラインを作成する等の枠組みの整備を進め、2014年には海外子会社役員もしくは同相当者を「グループグローバル幹部人材」として認定する等、実際の制度適用を進めております。「ダイバーシティ推進」は、CSR側面のみならず競争力を獲得するための経営戦略として「17VISION」の重点取り組み項目と位置付けております。

「環境保全」分野では「地球温暖化防止」を重点テーマとしています。この重点テーマについては、KPI（主要業績評価指標）として、グローバル温室効果ガス排出量を2017年度に2012年度比5%削減する目標を掲げています。事業の拡大を見込みつつ、省エネルギーを推進し、経営の最重要課題の一つである地球環境保全のための取り組みを継続しております。

また、「サプライチェーン」分野では、お取引先ともCSRの価値の共有を図って積極的な対応をお願いする「CSR調達推進」を、「社会貢献」分野では、「事業拠点における社会貢献活動の推進」と「住友電工グループ社会貢献基金を通じた貢献」を重点テーマとして、引き続き取り組みを推進しております。

以上、CSR重点取り組みについて、「17VISION」との関連に一部触れながら概要をご紹介しましたが、当社グループが永続的に発展していくためには、企業体質の一層の強化とコンプライアンスの徹底が必要であることは言うまでもありません。

コンプライアンス

当社は、29ページに記載のとおり、自動車用ワイヤーハーネス関連製品の取引に関し、2012年1月に公正取引委員会から課徴金納付命令を受領したほか、欧州委員会から2013年7月に欧州競争法に違反する行為があったとする決定を受け、2014年8月には中国競争当局から同国独占禁止法に基づき課徴金納付を命じられております。また、2014年4月には、2009年1月に調査が開始された、高圧・特別高圧電力ケーブルの取引に関し、欧州委員会から、欧州競争法に違反する行為があったとする決定を受け、課徴金を課されております。このような事態にいたりましたことを、ステークホルダーの皆さまに、深くお詫び申し上げます。

当社は、2009年6月に光ファイバケーブル関連製品に係る公正取引委員会の立入検査を受けたことに伴い、独占禁止法の厳守を徹底するとともに、速やかに外部専門家を起用して他の違反行為の有無等について調査を実施して、独占禁止法違反行為の発見・根絶を図ったほか、競争法コンプライアンス研修を集中実施し、さらに「競争法コンプライアンス規程」を制定して、専任組織等が運用する体制を構築するなどグループ全体の競争法コンプライアンス体制の強化を進めてまいりました。自動車用ワイヤーハーネス関連製品および高圧・特別高圧電力ケーブルに関する国内外の競争当局の処分は、こういった調査等の施策を講じる以前の違反行為が認定されたものですが、改めて事態を厳粛かつ深刻に受け止め、競争法コンプライアンスを経営の最重要課題と位置付け、社会から信頼される公正な企業活動の実践に真摯に取り組んでまいります。

おわりに

当社グループは、400年余の歴史と伝統を有する「住友事業精神」を受け継ぎ、これまでに幾多の艱難辛苦を乗り越え発展してきました。今後も、絶対的基盤であるコンプライアンスと企業倫理の堅持を肝に銘じ、ステークホルダーの皆さまをはじめ社会から信頼される「Glorious Excellent Company」の実現を目指し、新しい社会の創造に貢献すべく事業を展開し発展を続けていく所存です。

今年は、日本企業の「統治改革元年」として「コーポレートガバナンス・コード」が策定され、東京証券取引所より公表されました。当社もコードに準拠する形で経営の透明性をより一層高める施策を導入する等の取り組みを進めています。

引き続き皆さまのご支援とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

以 上

住友事業精神

住友事業精神は、住友家初代・住友政友（1585～1652年）が晩年にしたためた商いの心得である「文殊院旨意書（もんじゅいんしいがき）」を源流とし、住友の銅事業を中心とする歴史の中で脈々と受け継がれ、深化を遂げてきました。その核心部分が明治時代に成文化されたものが、『営業の要旨』です（1891年）。それに加えて、住友歴代の経営者が残した言葉や経営上の決断という形で伝えられてきた理念や信条が一体となったものが住友事業精神であり、コンプライアンスやCSRの考え方に通底する先駆的な理念は、住友グループ各社の共有財産としてしっかりと受け継がれています。

営業の要旨

第一条　我が住友の営業は、信用を重んじ確実を旨とし、
以てその鞏固隆盛（きょうこりゅうせい）を期すべし

第二条　我が住友の営業は、時勢の変遷、理財の得失を計り、
弛張興廃（しちょうこうはい）することあるべしと雖（いえど）も、
苟（いやしく）も浮利に趨（はし）り、軽進すべからず

信用確実（しんようかくじつ）

第一条は、住友の事業発展の基盤が「信用と確実」にあること、すなわち「常にお客さまやお取引先、さらに広く社会からの信頼に応える」ことが最も大切であることを謳っています。

不趨浮利（ふすうふり）

第二条は、社会の変化に迅速・的確に対応して適正利潤を追求するために常に事業の興廃を図る積極進取の姿勢が重要であることを謳った上で、「浮利を追って軽率、粗略に行動する」ことを強く戒めています。『浮利』とは、「目先の利益や安易な利益追求」のことで、「道義にもとる不当な利益」の意味も込められています。

伝統的な理念や信条

●技術の重視

住友の銅事業の源流が「南蛮吹き」という当時最先端の精錬技術にあったように、技術を重んじ、新技術の開発にも果敢に取り組む経営姿勢が住友の事業発展の原動力といえます。

●人材の尊重

住友の歴史をみても現場の意見を重んじる思想があり、自由闊達な議論と人材重視の社風を培ってきました。事業は人材が育て上げるとして、人を大切にしてきた住友。その背景には常に「人格を磨く」という考え方があります。

●企画の遠大性

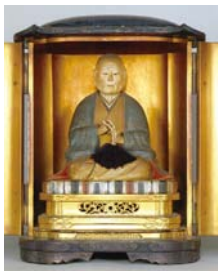
住友の事業が長期的・継続的な視点を要する銅山経営を根幹にしていたことに由来する経営姿勢です。将来を見据えた長期的な視点、国家・社会全体の利益という大所高所の視点からの事業展開が住友の特質の一つです。

●自利利他、公私一如

「住友の事業は住友自身を利するとともに国家を利しかつ社会を利する事業でなければならない。営利のみに走ることなく、絶えず公益との調和を図る」という理念を示す言葉です。100年以上も前から別子銅山の環境問題に取り組んだように、古くから変わることなく受け継がれている精神です。

文殊院旨意書

住友政友は、戦国時代末期の1585年、越前・丸岡（福井県坂井市丸岡町）に武家の二男として生まれ、12歳で京へ上り出家しました。非常に聡明で「文殊菩薩」になぞらえて「文殊院」という称号を受けたほどです。その後、還俗し京都で書物と薬の店を開いたことが住友家の始まりです。僧籍を離れても教えを請う人は多く、篤い信仰心に基づく教えは人々の尊敬を集めました。このように初代が誰からも尊敬される崇高な僧侶であったことに住友の大きな特長があります。その文殊院（政友）が家人に対して商売の心得を分かりやすく説いたのが「文殊院旨意書」です。



「文殊院」住友政友像※

政友が営んでいた薬舗の看板※

萬事入精（ばんじにっせい）

文殊院旨意書は5カ条からなり、17世紀当時の京都の不安定な世相を反映した心得が認められていますが、前文の言葉「商事は云うに及ばず候えども、万事情（精）に入らるべく候」は、商売は勿論のこと、すべてに心を込め細かいところまで気を配ること、すなわち、何事に対しても誠心・誠意を尽くすことを諭しています。この「萬事入精」の教えが脈々と受け継がれ、住友では一人ひとりが単なる金儲けに走ることなく、人間を磨き人格豊かに成熟することが求められてきたのです。そこには誠実で慎重な努力を続け、人格形成を促す格調の高い教えが示されています。

住友電工グループでは、「信用確実」「不趨浮利」とともに、この「萬事入精」を住友事業精神を表すキーワードとして位置づけています。

中国の富通集団有限公司・王董事長から
合弁会社始業の記念にいただいた「萬事入精」の書

※ 住友史料館所蔵

住友電工グループ経営理念

住友電工グループでは、1997年の住友電工創業100周年を機に「住友事業精神」を踏まえつつ、経営の基本精神としての住友電工グループ経営理念を制定しました。この経営理念は、当社グループが重視すべきステークホルダーである「顧客」「株主」「社会」「環境」「従業員」に対する当社グループの基本姿勢を示すとともに、コンプライアンスの重要性と信用の大切さを謳っています。

住友電工グループは

- **顧客の要望に応え、最も優れた製品・サービスを提供します。**
- **技術を創造し、変革を生み出し、絶えざる成長に努めます。**
- **社会的責任を自覚し、よりよい社会、環境づくりに貢献します。**
- **高い企業倫理を保持し、常に信頼される会社を目指します。**
- **自己実現を可能にする、生き生きとした企業風土を育みます。**

住友電工グループ企業行動憲章

住友電工グループのあるべき姿“Glorious Excellent Company”を実現するためには「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」をあらゆる事業活動の根幹に据え、強い意思と熱意を持って誠実に業務を遂行していく必要があります。そこで、当社グループの役員、社員一人ひとりが、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」に示された理念を実現するためにいかに判断し、行動すべきかを、より具体的に分かりやすく示した行動規範として、「住友電工グループ企業行動憲章」を2005年9月に制定しました。

1. 優れた製品・サービスの提供

- 社会的に有用かつ安全で、品質・コスト等あらゆる面でお客様に満足していただける優れた製品・サービスを提供します。

2. オリジナリティのある新事業・新製品の開発

- お客様のニーズを把握し卓越した独創性を発揮して、オリジナリティがあり、かつ収益力に優れた新事業、新製品の開発に努めます。

3. グローバルな事業展開とグループ全体の成長・発展

- 常にグローバルな視野で事業を行い、グループ経営のダイナミズムを活かしてグループ全体の絶えざる成長・発展を図ります。

4. 地球環境への配慮

- 地球環境保全について自主的、積極的に行動し、持続可能な社会の構築に貢献します。

5. 法令の遵守

- 国内外の法令、規則を厳守し、正々堂々と行動します。

6. 公正、適正な企業活動

- 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。

7. 社会の一員としての自覚ある行動

- より良い社会の実現に向けて、社会の一員としての自覚をもって行動するとともに、広く社会に貢献します。
- 社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決します。

8. 国際社会との協調

- それぞれの国・地域の文化・慣習を尊重し、経済・社会の発展に貢献します。

9. 働きやすい職場環境の構築と人材の育成

- 人権を守り、安全第一を基本に健康で活力ある職場環境を構築します。
- 従業員の人格と個性を尊重し、自己実現に資するキャリア形成や能力開発を支援します。

10. 適切な情報開示とコミュニケーションの促進

- 株主はもとより、各ステークホルダーに対して企業情報を適切に開示します。
- 広報、広聴活動等を通じて、社会とのコミュニケーションの促進に努めます。

会社概要

商　号	住友電気工業株式会社
創　業	1897（明治30）年4月
設　立	1920（大正9）年12月
社　長	松本 正義
資本金	99,737百万円（2015年3月31日現在）
本社所在地	大阪市中央区北浜4丁目5番33号

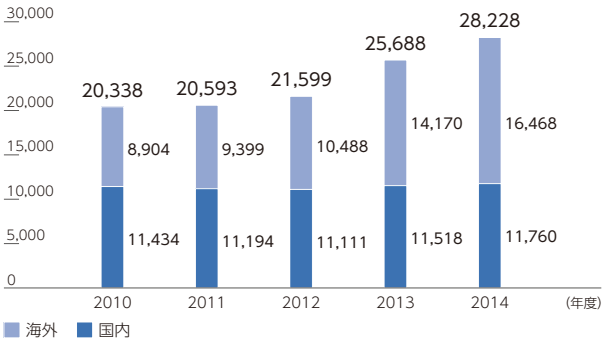
2014年度の事業を取り巻く環境

2014年度の日本経済は、企業収益や雇用の改善傾向が続き、緩やかな回復基調で推移しましたが、個人消費などに弱さがみられました。世界経済は、米国で回復傾向が続き、欧州は全体としては持ち直しているものの中国で景気拡大テンポの鈍化が続くなど、一部不透明な状況となっています。

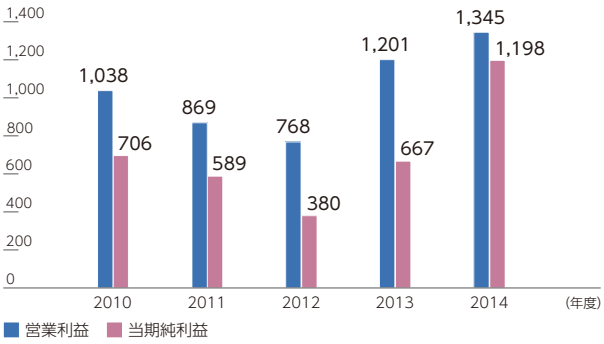
住友電工グループを取り巻く事業環境につきましては、米国等の海外を中心にワイヤーハーネスの需要が好調であり、また、超硬工具、光・電子デバイス製品や光ファイバ・ケーブル等の需要も増加しました。

このような環境のもと、2014年度の連結決算は、売上高は2兆8,228億円（前期比9.9%増）と増収を確保しました。また営業利益は、グローバルな製造拠点の増強投資に伴う減価償却費の増加や、今後の成長に向けた研究開発費の増加等がありましたが、コスト低減や円安の効果等があり、1,345億円（前期比12.0%増）の増益となりました。当期純利益は住友スリーエム（株）（2014年9月1日付でスリーエムジャパン（株）に商号変更）の株式売却に伴う特別利益の計上などにより、1,198億円（前期比79.4%増）と大幅な増益となりました。

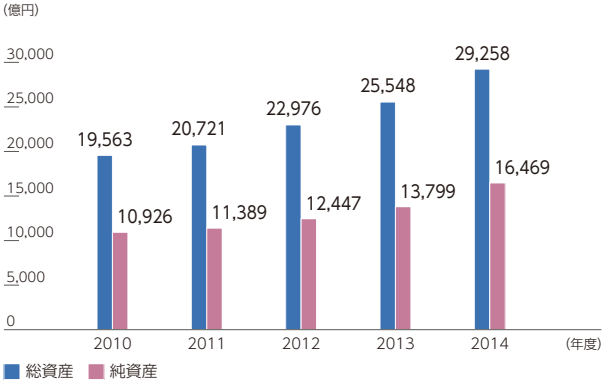
売上高（連結）



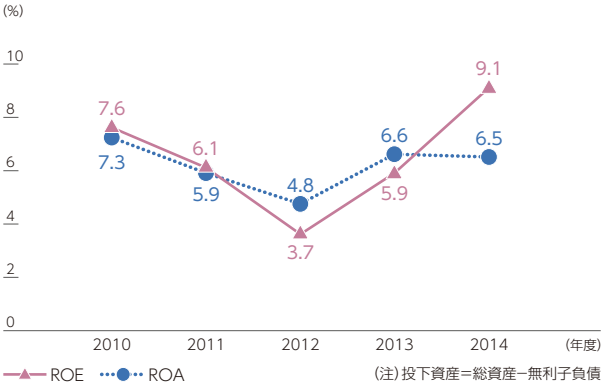
営業利益と当期純利益（連結）



総資産と純資産（連結）



自己資本当期純利益率（ROE）　投下資産（注）営業利益率（ROA）*



（注）投下資産＝総資産－無利子負債

用語解説 ＊ROA
「ROA」はReturn On Asset の頭文字で、投下した資産に対してどれだけの効率で利益をあげたか、という指標。当社の計算式は、営業利益／投下資産（総資産－無利子負債）

中期経営計画 17VISION (2013-2017年度)

基本的な考え方

❶ イノベーション(事業の革新)による成長戦略

未来における新たな社会ニーズも踏まえた戦略を構想することによって独自性と将来性を生み出していくため、17VISION全体を通じ「イノベーション(事業の革新)」を基本的な考え方に据えました。

❷ 目指すべき方向性

当社グループは、自動車(モビリティ)、エネルギー、情報通信(コミュニケーション(ICT))およびこれらを支えるさまざまな技術・製品群を有しており、新たな社会ニーズへ積極的に対応していくとともに、ライフサイエンス(長寿・高齢化・介護社会のニーズ)や資源(省資源社会のニーズ)といった事業領域においても、当社グループの材料技術・情報技術を活かし取り組んでいきます。

❸ 2017年度に向けて取り組む「領域」の定義

●現領域

これまで当社グループが取り組んできた領域。2017年度に向けて、特に、当社グループの強みを活かしていく事業領域として『モビリティ』、『エネルギー』、『コミュニケーション(ICT)』の3つを選定しており、これらを支える素材・製品群も含みます。

●融合領域

「現領域」の技術・製品群を組み合わせ、融合させることで、新しい社会ニーズである『環境・都市インフラ』等の事業に対応していく領域。

●新規領域

『ライフサイエンス』や『資源』といった、当社グループとして新たに挑戦していく領域。

17VISION (見直し)
(2017年度目標値)

売上高	営業利益	ROA	ROE
3.3兆円	2,000億円	9%以上	8%以上

当初17VISION
(2017年度目標値)

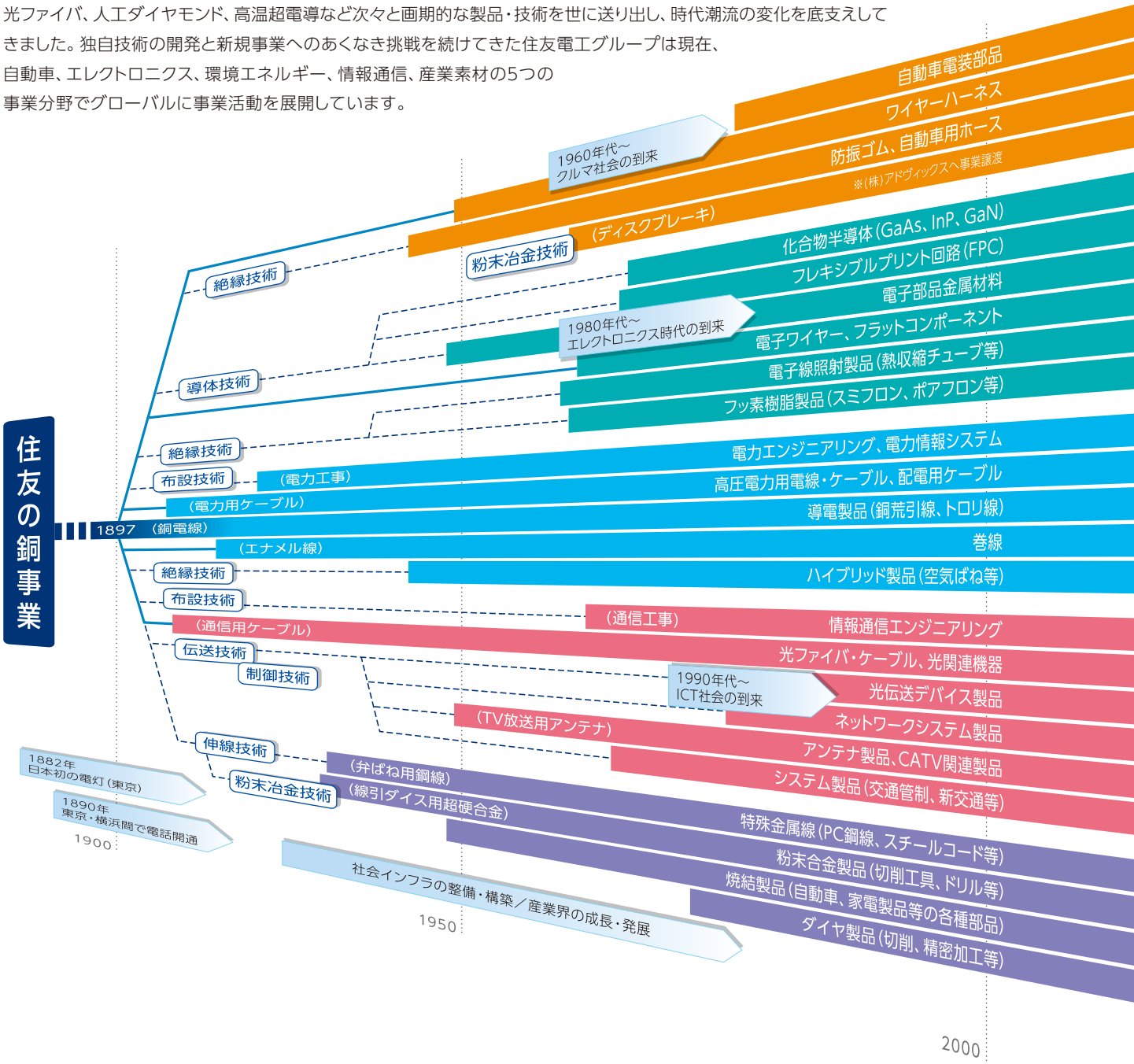
売上高	営業利益	ROA
3兆円	1,800億円	9%

その他の指標 (当初公表値を維持)

- 海外売上高比率、海外生産高比率はともに60%台を目指します。
- 新製品売上高比率は30%を目指します。
- 融合領域・新規領域の事業において、2017年度に合わせて1,500億円規模の売上高を目指します。

歩みと事業紹介

銅電線から始まった住友電工の電線・ケーブル事業は、電力用ケーブル、通信用ケーブルへ進展し、さらに、巻線、自動車用ワイヤーハーネス、情報機器等向け電子ワイヤーへと、社会の発展に応じて各分野で事業を拡大してきました。一方、その電線・ケーブルの製造技術をベースに、当社は早くから事業の多角化にも取り組み、1931年に超硬合金工具、翌年には特殊金属線の製造を開始し、非電線分野への力強い一歩をしるしました。さらに、1960年代以降「非電線部門の比率50%」を目標に多角化を加速し、化合物半導体、光ファイバ、人工ダイヤモンド、高温超電導など次々と画期的な製品・技術を世に送り出し、時代潮流の変化を底支えしてきました。独自技術の開発と新規事業へのあくなき挑戦を続けてきた住友電工グループは現在、自動車、エレクトロニクス、環境エネルギー、情報通信、産業素材の5つの事業分野でグローバルに事業活動を展開しています。



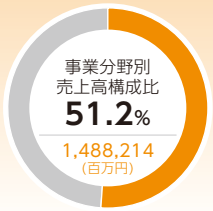
History

- 1897 「住友伸銅場」開設(会社の創業)
- 1900 被覆線 製造開始
- 1908 電力用ケーブル 製造開始
- 1909 通信用ケーブル 試作開始
- 1911 国産初の高圧地下送電線ケーブル(11,000V)を納入
  「住友電線製造所」設立(会社の創立)
- 1916 新工場(現大阪製作所) 開設
  エナメル線 製造開始
- 1920 「株式会社住友電線製造所」設立(会社の設立)
- 1931 超硬合金工具「イゲタロイ®」製造開始
- 1932 特殊金属線 製造開始
- 1939 「住友電気工業株式会社」(現社名)に改称
- 1941 伊丹製作所 開設
- 1943 防振ゴム、燃料タンク 製造開始
- 1946 東京支店(現東京本社) 開設
- 1948 焼結製品 販売開始
- 1949 架空送電線工事部門に進出
- 1957 国産初のテレビ放送用アンテナを納入
- 1961 横浜製作所 開設
  四輪車用ワイヤーハーネスを初納入
- 1962 電子線照射チューブ「イラックス®チューブ」製造開始
  本社を大阪市此花区から現在地(大阪市中央区)に移転
- 1963 ディスクブレーキ 製造開始
- 1964 電子線照射電線 製造開始

自動車

安全・快適・環境で未来の車社会に応える

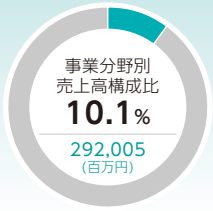
人と車のインターフェースをテーマに、自動車内部のパワーや情報を伝送するワイヤーハーネスを中心にさまざまな製品を提供してきました。地球環境にやさしい車が求められている現在、ハイブリッド自動車や電気自動車において、より幅広い技術に裏付けられた自動車部品が必要となってきています。今後も、"クルマと社会がつながる次世代"を見据えた新製品を次々と生み出し、快適な車社会の実現に貢献していきます。

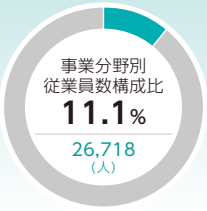


エレクトロニクス

エレクトロニクスの高機能化・高性能化を支える

小型、軽量化や高機能・高性能など、ますます進化し続けるエレクトロニクス分野。そのニーズに応えるため、時代をリードする素材・配線材料・部品を次々に開発し、幅広い製品のラインアップを実現しています。スマートフォンやタブレットPCなど暮らしの身近な機器から医療用や車載・航空機用などの高度な機器にいたるまで住友電工の最先端技術が活かされています。

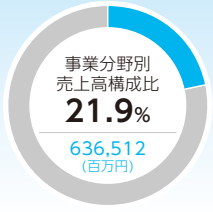




環境エネルギー

エネルギーの安定供給を支える

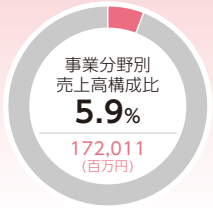
創業以来、電力安定供給のキーテクノロジーである電線・ケーブルの技術開発に取り組んできました。今後は、再生可能エネルギーやスマートグリッド関連での新規事業創出に注力し、高機能・高品質な環境・エネルギー製品およびシステムをグローバルに提供することで、社会インフラの高度化に貢献していきます。

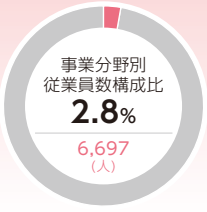


情報通信

コミュニケーションを支える

FTTHなどの光ネットワーク構築に必要な光ファイバ・ケーブルをはじめとする通信関連製品や、ITS関連製品、アクセス系ネットワーク製品など、私たちの暮らしの安心、安全、快適に貢献するソリューションを提供しています。今後とも、革新的な技術、製品を開発し、提供し続けることで、ブロードバンドネットワークのインフラ整備に貢献していきます。





産業素材

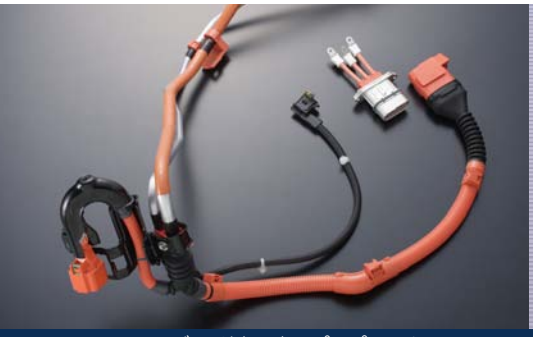
幅広い技術を産業社会の発展に活かす

電線・ケーブルの伸縮技術を基盤にした素材開発力を生かし、土木建築に大きく寄与するPC鋼材、スチールコードなどの特殊金属線などの特徴ある製品を生み出してきました。また、自動車や家電製品に使用される焼結部品、"究極の素材"合成ダイヤモンドなどの独自の優れた素材を世の中に送り出してきました。これらの高機能な産業素材を用いた製品が、さまざまな産業の根幹を支え、広く社会の発展に貢献しています。

(注) セグメント間の内部売上高等を含むため、セグメント別売上高の合計は正規の売上高と異なります。

1968 交通管制システム事業に進出
1969 海外に初めての製造拠点新設
フレキシブルプリント回路(FPC)開発開始
1970 化合物半導体 製造開始
1971 関東製作所 開設
1974 光ファイバケーブル 製造開始
1975 イラン送電線工事 受注
1976 ナイジェリア大規模通信網工事 受注
1978 世界初の双方向光CATVシステム(Hi-OVIS)を納入 運用開始
1981 光LANシステム初納入
1982 世界最大級1.2カラットのダイヤモンド単結晶の合成に成功
1996 酸化物系高温超電導線材の長尺化技術 開発
1998 エコロジー電線・ケーブル 開発・発売
1999 住友電工ファインポリマー(高分子機能製品事業)営業開始
2001 ジェイ・パワーシステムズ(高圧電力用電線事業)営業開始
2002 住友電工ネットワークス(ネットワーク機器事業)営業開始
2003 住友電工ウインテック(巻線事業)営業開始
住友電工スチールワイヤー(特殊金属線事業)営業開始
住電日立ケーブル(建設・電販向け電線事業)営業開始
住友電工ハードメタル(粉末合金・ダイヤ製品事業)営業開始
2004 アライドマテリアルの完全子会社化
2006 超電導ケーブル 米実用送電路にて送電開始
2007 住友電装の完全子会社化
日新電機の連結子会社化
2008 テクニカル・トレーニング・センター 開設
すみでんフレンド設立(特例子会社)
2009 住友電工デバイス・イノベーション発足
2010 研究本館 WinD Lab 開設
SEIオプティフロンティア発足
2014 ジェイ・パワーシステムズの完全子会社化

自動車部門



ハイブリッド車用床下パイプハーネス

防振ゴム

EV急速充電器用コネクタ付きケーブル

より軽く、より強く、より環境に優しく。アルミワイヤーハーネスで自動車の未来を変えていきます。

自動車事業本部　中部営業統轄部　第二営業部　第三グループ　沢田 成紀

発展途上国の経済成長により、世界全体で自動車への需要が高まっています。自動車の燃費向上と省資源化はもはや世界共通の課題となっています。自動車の配線として使われるワイヤーハーネスは、一般的に銅が使用されますが、私たちは同等の性能にもかかわらず重量を1/3に抑えられる、アルミを使用したワイヤーハーネスの新規技術を開発し、量産化を進めています。アルミは埋蔵量を生産量で割って算出される可採年数が銅より数倍長く、希少資源の節約にも貢献します。住友電工では2014年から自動車用アルミ電線の生産能力を増強し、グローバル規模でのアルミワイヤーハーネスの提供能力を向上させています。

私は営業担当として自動車メーカーの設計者にご提案を重ねていますが、採用された車両が実際に市場に出るまでには長い年月がかかります。私はまだ担当4年目ですが、ご提案を受け入れてくださった自動車が発売される時には、自ら購入して乗りたいとも思います。アルミを使う技術開発は、日々続いています。世界を走る自動車の全てにアルミワイヤーハーネスが搭載される日もそう遠くはないかもしれません。

社会的課題	社会からの期待	課題解決に資する新製品・新技術
●地球温暖化への対応 ●希少金属の枯渇問題	●車両の燃費向上 ●資源枯渇への対応	●車体軽量化による自動車燃費向上 ⇨アルミワイヤーハーネス

アルミワイヤーハーネス

ワイヤーハーネスは、自動車の電力や信号を伝える配線システムです。自動車の機能増加に伴い、1台分のワイヤーハーネスは重いものでは20kgを超えるものもあり、燃費向上のためには小型化・軽量化が求められています。住友電工グループでは、電線やコネクタなどの新規技術を開発し、アルミワイヤーハーネスの量産化に成功しました。現在、トヨタ自動車(株)様のラクティス、ヴィッツなどに採用されています。今後も技術開発を重ね、自動車の燃費向上を通じて省資源や省エネルギー、CO_2排出量削減といった地球環境に配慮した事業活動に取り組んでいきます。

情報通信部門

多心光ファイバケーブル

ブロードバンドネットワークサービス機器

光データリンク

私たちの技術の結晶とも言うべき製品が、海を越える情報伝送に役立っています。

情報通信事業本部　光通信事業部　海外技術部　機能製品グループ　**河野 健彦**

スマートフォンや動画配信などの爆発的な普及によって、光ファイバには一度により多くの情報を伝送可能とする性能向上が求められています。2009年にデジタル・コヒーレント方式という伝送容量を飛躍的に増大させる画期的な伝送技術が開発されましたが、この技術を採用した大陸間を結ぶ長距離伝送システムでは、光ファイバには伝送損失の低減が強く求められるようになりました。

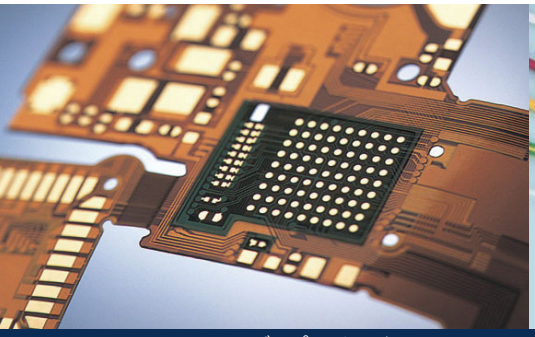
住友電工が2013年4月に製品リリースしたZ-PLUS Fiber® 130 ULLは、その要求を満足する現時点で最も低損失性に優れた海底用の光ファイバとして、現在世界中の数々のプロジェクトに採用されています。海底に敷設した光ファイバには、後にトラブルが発生すると対応に莫大な費用がかかることから、高い性能とともに非常に高い信頼性も求められます。そのような顧客ニーズに対し、長年の研究開発と生産技術の結晶とも言える製品で当社が貢献できることは大きな誇りです。今後も世界中で海底用光ファイバのニーズは拡大していくことでしょう。私たちはさらなる性能向上を目指し、市場の要求に応えていきたいと思っています。

社会的課題	社会からの期待	課題解決に資する新製品・新技術
●スマートフォンや動画配信などによる爆発的伝送量の増加	●光ファイバの低損失性	●世界最高の低損失性を実現 ⇨Z-PLUS Fiber® 130 ULL

Z-PLUS Fiber® 130 ULL

Z-PLUS Fiber® 130 ULLは、住友電工がこれまでに世界に先駆けて開発してきた光ファイバの量産技術と、新たに開発した低損失化技術を組み合わせることで開発された超低損失の光ファイバです。それに加えて実効コア断面積（光が伝搬する部分の断面積）を拡大したことで、急速に普及が進む大容量デジタルコヒーレント通信技術に最適の伝送性能を持っています。特に光海底ケーブルシステムにおいては、伝送容量の増大、伝送距離の延長だけではなく、高価な光増幅中継器の台数削減によるシステムの総コスト削減にも貢献するものと期待されています。

エレクトロニクス部門


フレキシブルプリント回路

スミチューブ®

スミカード®

水を浄化する多孔質材料が いま、新発想で エネルギーやライフサイエンスの現場へ。

住友電工ファインポリマー(株) 機能品事業統轄部 ポアフロン技術部 主幹 **宇野 敦史**

住友電工ファインポリマー(株)では、電子線照射技術やフッ素樹脂コーティングなどの高分子機能製品関連事業を展開しています。今回ご紹介するポアフロン®は、高いろ過性、優れた耐薬品性、耐熱性などを有する多孔質PTFE(四弗化エチレン樹脂)フィルターです。これまで半導体工場における不純物除去フィルターとして使用されていましたが、元来の撥水性から親水性への改質に成功したことにより汚水浄化フィルターとしても使用できるようになりました。さらに微細孔径化・多層構造化により、エネルギー分野ではレドックスフロー電池における隔膜として、また生体適合性に優れているためライフサイエンス分野では医療材料として、活用が期待されています。まずは、介護分野での活用を模索しています。当社のルーツともいうべき電線の被覆材から派生したこの素材が、このようにさまざまな社会的課題の解決に貢献できることは、この製品の研究を続けて約20年の私にとっても大きな誇りと言えます。今後も、この製品の持つ計り知れない可能性に、私自身の探究心が尽きることはありません。

社会的課題

- クリーンな水の確保
- 安全なクリーンエネルギー開発
- 医療技術のさらなる発展

社会からの期待

- 水のリサイクル
- 電気貯蔵技術の進展
- 生体適合性の優れた素材開発

課題解決に資する新製品・新技術

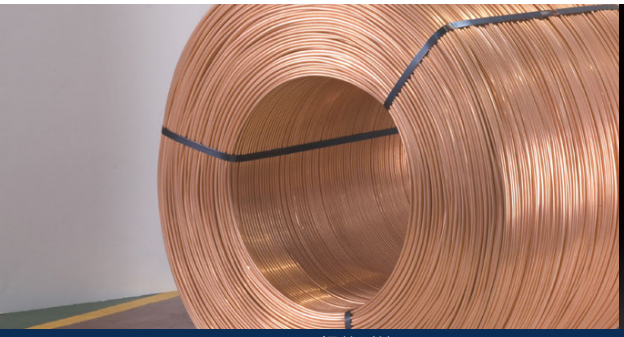
- 耐薬品性・耐熱性・耐久性に優れた汚水浄化フィルター
- レドックスフロー電池への活用による、高効率蓄電池の開発
- 手術の現場などに活用

⇨ ポアフロン®

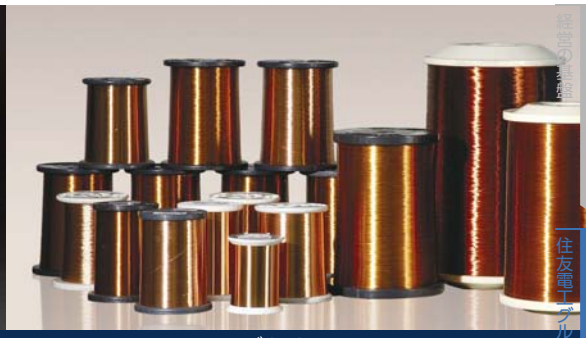
ポアフロン®

ポアフロン®は、住友電工が製造する100%PTFE(四弗化エチレン樹脂)を使用した多孔質材料です。0.03μm(ミクロン)から10μm(ミクロン)という幅広い孔径の製造に対応しており、お客様のさまざまなニーズに応えて製品化を行っています。ポアフロン®は耐薬品性、耐熱性、透水率に優れ、また長期間の使用に耐える高強度を実現しています。いずれも材料であるPTFEの優れた特徴であり、当社では1962年にPTFEを使った延伸加工技術の特許を取得して以来、主に半導体や液晶の工場の製造工程における洗浄薬液を高純度にするために使用されるフィルターとして供給してきました。今後はその優れた性能を活かし、汚水浄化や医療、エネルギー分野での活用が期待されています。

環境エネルギー部門


銅荒引線

超電導ケーブル


マグネットワイヤー

超高圧直流架橋ポリエチレンケーブルの開発で 送電ロスの少ない 大容量直流長距離送電を可能に。

(株)ジェイ・パワーシステムズ　執行役員　**片貝 昭史**

50km超の長距離送電では、社会で一般的に使われている交流送電に比べて送電ロスの少ない直流送電が有利です。交流では優れた絶縁性能を発揮する架橋ポリエチレンケーブルが、直流高電圧では十分な絶縁性能を発揮しないという問題がありました。研究を重ねた結果、私たちは、架橋ポリエチレンを用いた固体絶縁タイプの直流ケーブルの開発に成功しました。本技術は、北海道と本州を結ぶ連系送電線(±250kV)に採用され、2012年から送電を開始しています。このケーブルは、従来使用されていた油浸絶縁タイプと異なり油圧不要のため、長距離送電や大容量送電向けに適用できます。本成果は平成27年度文部科学大臣表彰・科学技術賞(開発部門)を受賞するなど高い評価をいただくとともに、2015年には海外でも、欧州の国家間を結ぶ重要幹線(±400kV 英国・ベルギー間 連系線)での採用が決まりました。ここに至るまでには、多くの大学の先生方や電力会社との共同研究の積み重ねがありました。大学時代から30余年この道一筋で研究を続けてきた私も、開発したケーブルが、長距離かつ大容量が要求されるスケールの大きな現場に適用され、省エネや地球環境問題に貢献できることを誇りに感じています。

社会的課題

- 地域間、さらには国家間の電力融通
- 送電ロスの少ない送電網の確立

社会からの期待

- 長距離、大容量送電直流線路の構築
- 保守管理、経済性や環境に優しい直流電力ケーブル

課題解決に資する新製品・新技術

- 固体絶縁タイプの直流ケーブルの開発
  ⇨ 高圧直流送電ケーブル

高圧直流送電ケーブル

当社が開発した超高圧直流送電ケーブルは、これまでにない高性能な固体絶縁タイプの直流ケーブルです。具体的には、絶縁体として用いる架橋ポリエチレン中に微量の特殊な配合剤を均一に分散させることで、材料の体積抵抗率を飛躍的に向上させ、かつ絶縁体中に蓄積する空間電荷*の劇的な減少を達成させています。これらの特性により、運転許容温度90℃まで耐えうる高い直流耐電圧性能や、極性反転*時においても絶縁性能を確保することができます。本ケーブルは絶縁油を使わない環境配慮製品であり、今後は、ニーズの高まる洋上発電の電力輸送や電力の地域間連系システムなど、環境エネルギーの分野での貢献が期待されています。

用語解説

＊空間電荷
絶縁体中に蓄積する電荷のこと。大量に蓄積すると絶縁体中に加わる電界が大きく歪み、ケーブルの絶縁性能に影響を及ぼす

＊極性反転
直流連系線の運用状況に応じて、ケーブルに加わる電圧のプラスとマイナス(極性)を入れ替える操作

産業素材部門

切削工具

焼結機械部品

PC鋼線

工期短縮と構造物の長寿命化を実現。省資源にもつながるPC鋼材に市場からの注目が集まっています。

住友電工スチールワイヤー(株)　PC技術部　システム技術グループ　主査　**大島 克仁**

産業素材の一つであるPC鋼材は、主にコンクリート橋に用いられています。PC鋼材をコンクリートに組み込みあらかじめ圧縮力を加えておくことで、丈夫で長持ちするコンクリート橋となります。私たち住友電工スチールワイヤー(株)は、世界最高強度のPC鋼材をはじめ、錆びを防ぐ高耐久のエポキシ樹脂塗布タイプのPC鋼材や引っ張ったPC鋼材を固定する定着システムなども開発し、これらを併せて提供しています。

近年開発した高強度PC鋼材は、コンクリート構造物を効果的に補強することができ、軽量かつ強靭なコンクリート橋の建設を可能にします。使用材料を減らすことによって施工・維持管理の省力化・省人化、工期短縮、環境負荷の低減にも寄与することから普及しています。また、エポキシ樹脂塗布タイプのPC鋼材は、耐用年数100年以上を誇る防食鋼材です。塩害・凍害による橋の老朽化や、現有の老朽化した橋の架け替えや更新、復興需要で注目を浴びています。

私は入社後約9年間、PC鋼材の製造に関わり、現在は定着システムの開発を担当しています。自分が関わった橋が地図に残るのを誇りに、そしていつかその上をドライブするのを楽しみに、今後も張り切って業務に取り組んでいきたいと思います。

社会的課題

- 構造物の老朽化に伴う建替
- 資源の有効活用
- 建設現場における人材不足

社会からの期待

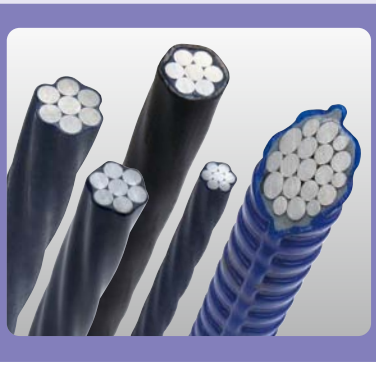
- 構造物の長寿命化
- 省資源を意識した橋梁施工
- 施工工期の短縮、省力化・省人化

課題解決に資する新製品・新技術

- 高強度PC鋼材を使用することによる省資源・環境配慮の実現
- エポキシ樹脂塗布タイプのPC鋼材使用で橋梁の長寿命化
  ⇨ 高強度PC鋼材(高耐久仕様)

高強度PC鋼材(高耐久仕様)

当社が開発した高強度PC鋼材は、現行のJIS規格(G3536)で規定されるPC鋼材に比べ約20%強度を高めた世界最高強度のPC鋼材であり、原材料の化学成分と製造条件の最適化により伸び性能が同等ながらもより大きな張力(荷重)を発揮できます。高強度PC鋼材は2005年の「AKIBA_BRIDGE」に初めて適用されて以降、近年では環境に優しい材料としても注目されており、高速道路橋を中心に多数使用されています。高強度PC鋼材には耐食性や施工性に優れたエポキシ樹脂塗布タイプとプレグラウトタイプ*(写真右端)があり、国内外のあらゆるインフラ整備において幅広く貢献できるものと期待しています。



用語解説
＊プレグラウトタイプのPC鋼材
予め工場内でシームレスのポリエチレンシースに後硬化型の樹脂が充填されているため、施工現場でのグラウト作業(シースとPC鋼材の隙間をセメントミルクで埋める作業)やシース配置作業が省略可能な防食PC鋼材

2014 Highlights

2014年度の主なトピックスを振り返ります

2014

4

5

6 バラスト水処理装置「ECOMARINE® UV」が
国土交通省より施行前試験合格証明書を受領

東日本大震災被災地支援「東北物産展」を
東京本社で開催。その他各拠点でも実施

7 千葉大学との共同で野菜栽培の実証試験を開始

8 メキシコに焼結製品の製造・販売会社を設立

9 当社製OFケーブルが
国立科学博物館「未来技術遺産」に登録

10 平成26年度 リデュース・リユース・リサイクル推進
功労者等表彰 経済産業大臣賞を受賞

11 中国天津市において光ファイバ母材の量産を開始

12 バラスト水処理装置「ECOMARINE® UV」
米国沿岸警備隊よりAMS承認取得

2015

1 「トムソン・ロイター TOP 100
グローバル・イノベーター・アワード」を
2013年に続き、2年連続受賞

2 「第18回環境コミュニケーション大賞」
環境報告書部門「優良賞」を受賞

3 「第70回 びわ湖毎日マラソン大会」に特別協賛

グローバルな事業展開

GLOBAL NETWORK

住友電工グループは、現在、全世界で連結対象会社として389社を数え、従業員数では24万人を超える企業グループとして地球規模に事業を展開しています。

私たちは、優れた製品やサービスの提供はもちろんのこと、それぞれの国・地域において文化や慣習を尊重し、社会に調和した企業活動を通じて経済・社会の持続的な発展に貢献することを目指しています。

EUROPE	
イギリス	7
ドイツ	13
ポーランド	5
スロバキア	2
ハンガリー	3
イタリア	3
オランダ	3
ルーマニア	2
トルコ	4
ブルガリア	1
ウクライナ	1
ベルギー	1
フランス	6
セルビア	1
ロシア	4
スペイン	1
チェコ	1

JAPAN	
日本	112

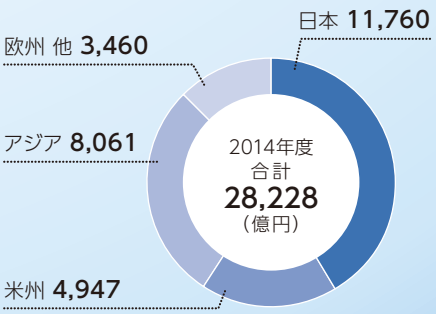
ASIA	
シンガポール	4
タイ	21
マレーシア	5
インドネシア	12
フィリピン	11
ベトナム	9
中国	70
香港	6
台湾	5
韓国	6
インド	7
カンボジア	1
サウジアラビア	1

AMERICA	
アメリカ	27
カナダ	2
メキシコ	9
ブラジル	7
アルゼンチン	1
パラグアイ	1

AFRICA	
南アフリカ	2
モロッコ	4
チュニジア	3
エジプト	2

OCEANIA	
オーストラリア	3

地域別売上高(連結)



AMERICA
47社

連結対象会社
計389社

連結対象会社内訳
(2015年3月末現在)
- 連結子会社(354社)
- 持分法適用関連会社(35社)

グローバルな事業展開の歴史

住友電工は、前身の「住友電線製造所(1911年に設立)」の時代から産業の土台を支える電線の海外輸出を開始しました。戦後に入り、電線製品の単体輸出から設計～施工までを一括で請け負うフルターンキー方式のプロジェクト輸出に範囲を広げ、世界各地の発展途上国・地域の経済・社会発展の基盤づくりに貢献してきました。

また各事業分野における製品群に関しても、お客さまからの要請等を背景に、海外諸国・地域での生産拠点の立ち上げや技術指導、そして製販一貫体制の構築等により事業の現地化に取り組んでいます。

フルターンキー方式のプロジェクト

1963年ベネズエラでの当社初のプロジェクトからアジア・中東・アフリカ・南米の各国において、社会のエネルギーである電気を行き渡らせる言わば“動脈”の役割を担う送電線敷設工事を、また情報を伝える“神経”の役割を担う通信網建設工事を手がけてきました。

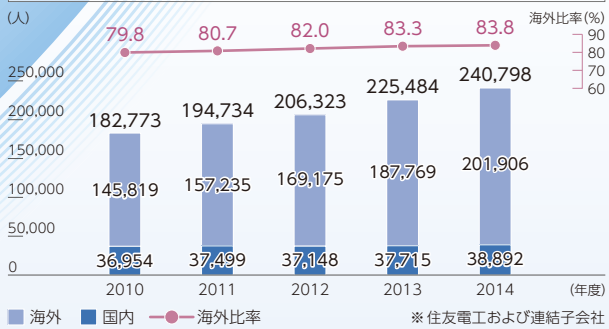
なかでも1974年のナイジェリアでの通信網建設プロジェクトは、当時の一企業が受注した市内電話網建設工事としては世界にも例を見ない大規模なものであり、日本人スタッフ300人と現地スタッフ2,000人が携わり、11年半の歳月を費やして1988年に完工させることができました。

またイランで1975年と1977年に受注した2件の送電線敷設プロジェクトでは、施工地域の過酷な地理条件や気象条件のみならず、途中に革命や戦争という政情不安に見舞われながらも、国内の主要産業拠点を結び、最終的に1987年に完工しました。

各事業分野における海外展開

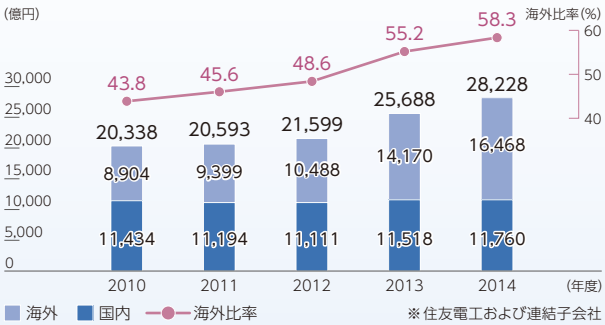
1969年タイでの当社初の海外製造拠点設立を出発点に、事業分野それぞれの市場特性とニーズを踏まえて海外進出を進めてきました。進出先の世界各地では、生産拠点の現地定着を図りながら雇用拡大と人材育成を推進しています。現在では、世界約40カ国に277社の関係会社を擁し、従業員数では20万人を超える規模となっています。

国内・海外地域別従業員数および海外比率の推移



※住友電工および連結子会社

国内・海外地域別売上高および海外比率の推移



※住友電工および連結子会社

CSR EYE

MOROCCO

17,988人※の雇用を創出。

※ 2015年3月末現在

アフリカ大陸北西部に位置するモロッコ王国は、モハメッド6世国王陛下の統治の下、
欧州諸国と友好関係を保ち、順調な経済発展を維持し、政治も安定しています。
さらに豊富な人材を誇るモロッコ王国は、
アフリカにおける自動車用ワイヤーハーネスの主要生産拠点となっています。
住友電工グループは民間企業では同国内最多の社員数を誇り、
その雇用創出を通じて地域社会に貢献しています。

欧州へのワイヤーハーネス製造拠点、モロッコ。
住友電工グループは、
民間企業No.1の雇用数で地域社会に貢献。

当社グループのモロッコにおける事業展開は、2001年にイタリア企業のワイヤーハーネス事業と工場を買収し、SEWS-CABIND S.P.A (SEWS-CI)を設立、その子会社としてSEWS-CABIND MAROC S.A.S (SEWS-CM)を発足したことが発端です。2006年にはドイツ企業の買収により Sumitomo Electric Bordnetze GmbH (SEBN)を設立し、その子会社としてSE Bordnetze Morocco S.A.R.L. (SEBN-MA)を発足、さらに2007年には英国Sumitomo Electric Wiring Systems (Europe) Ltd. (SEWS-E)の子会社としてSEWS-Maroc S.A.R.L. (SEWS-M)を設立し、モロッコにおけるワイヤーハーネス事業の欧州への供給基地として拡大を続けました。現在は国内主要都市を中心に8工場を展開し、約18,000人を雇用しています。

SEWS-CABIND Group

Total 4,955 persons

- SEWS-CABIND MAROC Aïn Harrouda 1,713 persons
- SEWS-CABIND MAROC Aïn Sebaâ 1,258 persons
- SEWS-CABIND MAROC Berrechid 1,984 persons

SEWS-Europe Group

Total 8,974 persons

- SEWS-MAROC Aïn Aouda 3,553 persons
- SEWS MFZ Kenitra 2,135 persons
- SEWS-MAROC Kenitra 3,286 persons

SEBN Group

Total 4,059 persons

- SEBN-MA Tangier Plant 1 2,544 persons
- SEBN-MA Tangier Plant 2 1,515 persons

モロッコ国内の8工場において
安定した雇用と、充実した福利厚生を提供。

“国家への貢献”として認められ 勲章「Wissam-Al-Alaoui」を受章。

地中海を挟んでスペインまで最短で約14km。モロッコは、地理的にも経済的にもヨーロッパと密接な関係があります。住友電工グループのモロッコワイヤーハーネス製造会社はそれぞれヨーロッパに本社を持ち、現在3社8工場で多くの雇用創出に貢献しています。

ワイヤーハーネス業界は女性社員の割合が高いことで知られています。女性の就職率が男性の4割未満と低いモロッコ。当社グループはそのなかで女性14,398人、男性3,590人という雇用を創出し、安定した仕事と充実した福利厚生を提供しています。2011年にはそのことが国家への貢献と認められ、当社の松本社長は同国民の敬愛するモハメッド6世国王陛下から勲章「Wissam-Al-Alaoui」を贈られる栄誉に浴しました。この勲章を日本人が受章するのは、歴代の在モロッコ日本国大使を除くと松本社長が初めてのことです。

グループや工場の垣根を越えて さまざまな取り組みを開始。

近年成長を続けているモロッコの自動車部品業界でより良い人材を獲得するためには、福利厚生の充実やモチベーションの高まる社風の醸成が欠かせません。そのため人事関連部門が重要な役割を担います。

当社グループでは、2010年代よりモロッコのグループ3社の工場間でさまざまな取り組みを連携して進めています。それらはモロッコの国家事情に合わせた独自の取り組みで、バス会社や食堂、清掃業者との共同契約等の就業環境にかかわるもの、ITシステムおよび事務手続きのツール統一といった事務的なものをはじめ、研修体系の整備、教育改革に関する政府への進言といった長期的な展望に基づくものまで多岐にわたります。各社の人事担当者が一堂に会して行うミーティングも2013年から約2年間で10回を数え、モロッコ国内におけるグループ3社のシナジーは確実に高まっています。

世界遺産都市・フェス

SEWS-CABIND MAROC
Aïn Harrouda

カサブランカ市内から約30km。モロッコ関係会社のなかでも熟練した社員が多く働いているアイン・ハルウダ工場。

CMO（最高生産責任者）
Mokhtar IDELMOU

充実したキャリアアップシステムで優れた人材の長期的な雇用が実現しています。

2001年SEWS-CIの子会社として設立されたSEWS-CMは、カサブランカ市内の旧工場から近郊のモハメディア市のアイン・ハルウダ工場に2013年に移転しています。よって、この工場で働く社員は、モロッコにおける住友電工グループ会社の工場の中で、勤続年数は最も長いです。製品は主要顧客FCA*に納入しています。私たちは、敬愛する国王陛下から松本社長が雇用創出を通じて国家への貢献を称賛されたことを誇りに思っています。モロッコではまだ人事評価や人材評価システムが充実していません。そのためキャリアアップのために転職していくことが普通ですが、当工場では勤続就労年数が長く、経験豊富で帰属意識の高い社員に恵まれています。それは住友電工グループが提供する充実した人材開発や社内でのキャリアアップのシステムの賜物であると言えるでしょう。

なお、当工場には住友電工が開発したCPV（集光型太陽光発電装置）が設置され実証実験を実施中です。2015年には住友電工、JICA*とMASEN*が共同で、さらに発電効率の高い最新型のCPVの実証実験をモロッコ南部ワルザザートにて実施する予定です。

人事部長
Abdellah CHENGUITI FAKHOURI

社員一人ひとりに保険や助成金などの手厚いサポートを行っています。

当工場では、社員にとって魅力的な企業であり続けるために、さまざまな人事システムを導入しています。社員全員が充実した保険によってカバーされているほか、企業と全社員が毎月積み立てる助成金制度を設け、特に経済的に厳しい状況にある社員のサポートを行っています。またモロッコの多くの企業には労働組合がありませんが、当工場では2つの組合を持っており、毎月組合と工場で話し合いを持ち、労働環境改善について対話を以って協議を行っています。実績によってポスト相応の賞与を支給することもあります。そのほか福利厚生の一環でイスラム教の聖地メッカへの巡礼を毎年10人程の社員に提供する制度もあります。

頑張れば、きちんと認められる。私自身が経験したことを若い人たちに伝えていきたい。

1998年4月に入社以来、私はさまざまな研修を受講し、仕事や管理の方法、社員同士のコミュニケーションの方法を学びました。現在、私はチームリーダーとして社員のモチベーションアップに取り組み、そのためにはコミュニケーションの取り方が重要だと感じています。近年、モロッコでもお金のためだけでなく働く女性が増えています。新しく入社する若い女性たちにも目標を持ち、一つひとつの仕事をきちんと学び、キャリアアップを目指して頑張ってもらいたいと思っています。

製造（組立）チームリーダー
Khadija TAKOURT

用語解説
*FCA
FIAT CHRYSLER AUTOMOBILESの略。FIAT AUTO, Chrysler, Alfa Romeo, Iveco, CNHの自動車ブランドを展開

*JICA
Japan International Cooperation Agencyの略。
独立行政法人国際協力機構

*MASEN
Moroccan Agency For Solar Energyの略。
モロッコ太陽エネルギー発電庁

SEWS-MAROC
Aïn Aouda

モロッコ首都・ラバット近郊。
社員の約90%を女性が占めるアイン・アウダ工場。

工場長
Tyrone GRIFFITHS

徹底した研修と品質管理を行い
ヨーロッパの顧客ニーズを満たす製品を送り出しています。

アイン・アウダ工場は首都ラバット近郊に2009年に設立されました。私たちの主要顧客はルノー、PSAプジョーシトロエン、英国日産などの欧州や日系のカーメーカーです。当工場では製品品質、福利厚生、人材開発に重きを置いています。私はこれまでポーランド、スロバキア、ルーマニアで住友電装系列の工場の立ち上げに携わってきました。スロバキアとルーマニア同様に、モロッコも住友電装の工場管理手法を積極的に取り入れています。モロッコ人社員は生活の向上のため、いろいろな文化や習慣を吸収しようとしています。その意味で、日本の働き方を受け入れやすい気質があると思います。社員一人ひとりが研修を通じ、安全第一の姿勢や「3つの管理」*をしっかりと学んでいます。

人事マネージャー
Mohammed AZIZI

女性社員のライフスタイルに合わせたサポートで産後の復職率100%を実現しています。

この工場では、女性社員の比率が特に高いです。社員が安定していると職場が安定し、生産も安定します。ですから女性社員の声にはできるだけ耳を傾けるよう心がけています。もちろん法律に沿った3カ月の産休がありますし、さらに申請があれば追加の休暇も承認します。モロッコでは女性社員が特に夜間、公共の交通手段を使うことは勧められません。そのため交通手段の提供はとても重要です。工場が社員の家の近くまでバスで送迎しています。産後は一年間、一日一時間、授乳の時間を有給で提供しています。そのため当工場では産休に入った女性社員の復職率はほぼ100%となっています。

安全第一の理念は、自分の身を守るためにも必要だと学びました。

私は2011年11月に入社しました。高校を卒業して初めて就職した会社です。私はアイン・アウダ近くの町で育ち、とても評判が良かったのでこの企業で働くことを希望しました。福利厚生の面では、やはり交通手段が会社から用意されていることがありがたいです。また会社のトレーニングはとても役に立ちます。安全第一の理念は、自分の身を守るためにも大切だと思います。モロッコ人として、住友電工グループの企業で働けることをとても誇りに思っています。

製造(組立)
Fatima ESSAADAOUI

用語解説 *3つの管理
作業遵守管理、異常管理、変化点管理

SEBN-MA
Tangier

製品出荷を担う欧州への窓口。
モロッコ最北端の港町に位置する タンジェ工場。

SEBN北アフリカ地域 CEO
Peter GULLICH (左)
工場長
Abdelkrim BAHJI (右)

製品輸出に重要なポジションを担う自由貿易特区に位置しています。

（SEBN北アフリカ地域 CEO Peter GULLICH） SEBNはチュニジアとモロッコのタンジェに工場がありますが、とりわけタンジェ工場はTangier-Med港の近郊にある自由貿易特区に立地しています。フォルクスワーゲンやアウディなどドイツのカーメーカーを主要顧客としています。自由貿易特区には各業界の生産工場が集まっているため、優秀な社員の獲得はいわば競争です。当工場では、工場長が自由貿易特区会の会長を務め、地元の大学とも連携するなど地域に密着したビジネスを展開し、人材の確保に努めています。

競争企業の多い環境において魅力となるブランド力強化に努めています。

（工場長 Abdelkrim BAHJI） 私たちは地元のエンジニア系の学校や大学と提携し、生徒やインターンを積極的に受け入れ、住友電工グループの企業文化や教育をモロッコに広めています。住友電工グループがさらに発展し、存在感を高めることでモロッコの経済成長につながる政策を後押しできれば良いと思っています。またそれにより外国からの投資を呼び込み、モロッコの産業がさらに発展するよう貢献したいと願っています。

人事部長
Zhor CHAHIR

“やる気のある社員”を大切に育てるためさまざまなことに取り組んでいます。

当工場は社員の会社に対する帰属意識が高いと言えます。いろいろなイベントの開催を通じて、家族的で協力的な社風を作っています。社員は家庭よりも長い時間を工場で過ごすのですから、工場は楽しくモチベーションの上がる場所にすることが私たちの使命だと考えています。ワイヤーハーネス事業において、やる気のある社員はとても大切な存在だからです。住友電工グループは多大な影響力をモロッコで持っています。ここで築いた好事例は、きっと他の企業にも良い影響を与えるでしょう。私は仕事を通して制度の充実を図るとともに、優れた人材の開発を進めていくことでモロッコの雇用の安定に貢献していきたいと思っています。

入社後のさまざまな研修が私に大きな気づきを与えてくれました。

私は2009年に入社しました。以前より充実した保険制度があり、誇りをもって働ける良い会社だと聞いていました。入社してすぐケーブルに関する研修を受けました。それは私の人生に大きな気づきを与えてくれました。私は今までいかなる業務をする場合も、効率性を考えたことがなく、目標を立てて成果を測ったりすることがなかったからです。私はITに興味があり、将来的にはIT関係のポストに就きたいと思っています。経済的安定とITへの興味の両方を、この会社でかなえることが私の夢です。

製造(組立)
Ounzi ZAKARIA

コーポレートガバナンスの基本構成

当社では、経営の健全性確保において監査役および監査役会が一定の役割を果たしてきたことから、監査役会設置会社制度を選択しており、取締役会、業務執行体制、監査役および監査役会が、それぞれの責務を果たすことにより、基本的価値軸のもとで持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。

さらに、社外の視点を入れて取締役会の監督機能を一層強化し、経営の透明性や客観性を高めていくために、社外取締役1名を選任しています。また、適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制を強化するため、さまざまな専門知識や多面的な視点を持つ社外監査役3名を選任しています。

業務執行体制

当社では、取締役会が会社の方向性に係わる基本的事項を決定する機能と監督機能を適切に果たすことができるよう、審議対象を中期経営計画やそれを踏まえた年度計画の審議、当該計画のトレース等の重要性の高いものに限定した運営を行っています。

取締役会は、14名の取締役で構成され、毎月1回定例的に開催するほか、必要に応じて臨時開催しています。取締役会長が欠員であるため社長が議長となり、上記事項の審議・決定等のほか、内部統制システムの基本方針の決定や同システムの整備・運用状況の監督等を行っています。なお、取締役への2014年度の報酬総額(社外取締役1名を除く13名)は821百万円であり、取締役は全員男性です。

執行体制としては、権限および責任を明確化し、事業環境の変化に応じた機動的な業務執行体制を確立することを目的として執行役員制ならびに事業本部制を導入しています。事業本部に対し、責任を明確化しながら業務執行に係る権限委譲を行うとともに、併せて内部牽制機能を確立するため、社内規程においてコーポレートスタッフ部門を含めたそれぞれの組織権限や実行責任者、適切な業務手続を定めています。

監査・監督体制

当社では、適法かつ適正な経営を確保するために、監査役監査、内部監査および会計監査人監査の三様監査を受けています。監査役および監査役会については、監査役の過半数をさまざまな専門知識や多面的な視点を持つ独立社外監査役とし、これらの監査役と常勤の監査役2名、さらには監査役専任のスタッフ(監査役室)が内部監査部門や会計監査人と連携して適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制としています。

各監査役は、監査役会が定めた監査基準・方針・分担に従い、取締役会等重要な会議への出席、取締役、内部監査部門等からの職務状況の聴取、重要な決裁書類の閲覧、主要な事業所等の往査等を実施するとともに、他の監査役から監査状況等の報告を受け、また会計監査人とは適宜情報交換等を行っています。

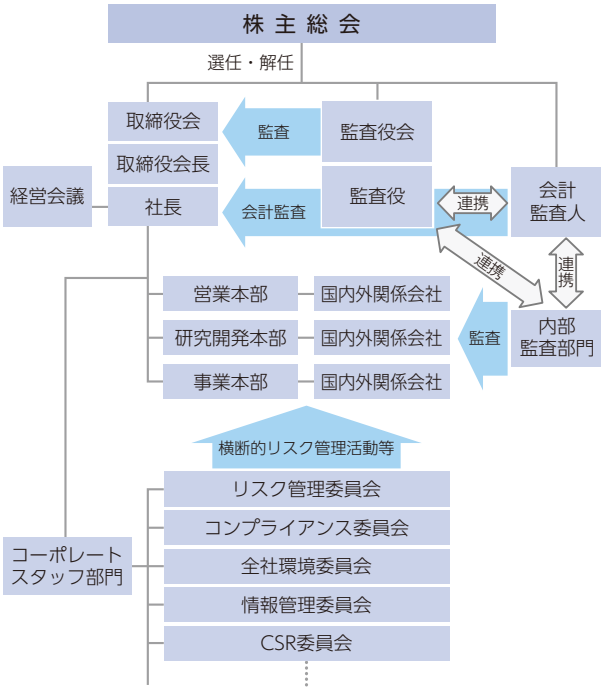
社外取締役・社外監査役

取締役会において、多角的かつ十分な検討が行われるよう、独立社外取締役を選任しているほか、独立社外監査役にも積極的にご発言いただいています。また、取締役会の監督機能については、独立性・客観性確保のため、独立社外取締役を中心とした独立社外役員の意見を尊重することとしていますが、今後、一層の実効性確保のため、独立社外取締役を委員長とし、独立社外役員が過半数を占める経営陣幹部・取締役等の指名および報酬に関する諮問委員会を設置します。加えて、独立社外取締役につきましては、現在は1名となっていますが、2016年の定時株主総会以降は独立社外取締役2名以上の体制とするほか、支援体制や独立社外監査役を含む監査役、会計監査人、内部監査部門との連携体制の強化を図っていきます。

財務報告の適正性を確保するための体制

社長を委員長とする財務報告内部統制委員会を設置するとともに、コーポレートスタッフ部門に推進組織を設け、それらの方針・指導・支援のもと、各部門・子会社において、金融商品取引法および金融庁が定める評価・監査の基準・実施基準に沿った、内部統制システムの整備および適切な運用を進め、財務報告の適正性を確保するための体制の一層の強化を図っています。

住友電工グループのコーポレートガバナンス



CSR VOICE

着実に、なおかつチャレンジングに事業展開がなされていく様子を社外取締役として実感しています。

社外取締役　平松 一夫

関西学院大学商学部教授
世界会計学会会長（2013～2014年）
関西学院大学学長（2002～2008年）

私は社外取締役に2008年に就任し、現在8年目を務めています。折に触れて国内外の工場を訪問したり、役員研修などに参加したりしていますが、基本的な私の役割は月1回定例に開催される取締役会に出席し、株主視点を重視しつつ意見を述べることと認識しています。取締役会では重要なテーマとして業績報告のほか企業として果たすべきさまざまな取り組みが報告されています。そして松本社長のリーダーシップのもと、自由に議論が行われます。

取締役会では、私たちの未来に貢献する最先端新技術の報告も行われます。生活に密着している身近なテーマも多く、いずれ製品として登場するのが楽しみです。チャレンジ精神旺盛な開発担当者から、いつも熱意ある話を聞くことができ、うれしく思っています。

また毎回、労働災害に関する実績の報告もあり、事故の経緯や再発防止策などを含め、労働災害ゼロに向けた真摯な取り組みが報告されています。またCO_2排出量削減に向けた取り組みや実績報告などもあります。制約された時間枠ではあるものの、経営側にとって都合の悪いような内容も議論の対象となり、とても風通しのよい空気が醸成されていると感じています。

CSR取り組みで設定されたその他の重点分野についても、着実に取り組まれていることを実感しています。大学関係者である私から見ても、人材育成プログラムなどは企業として秀逸なものと思われます。一方でダイバーシティについては、この事業分野にそもそも女性が少ないことは理解しつつも、たとえば取締役会や監査役会が全員男性となっている現状があります。意識して管理職から育てていくことが望ましいでしょう。

サプライチェーンを巻き込んだCSR調達については、当社が取り組んでいるレベルを単純に供給先に求めるだけでは厳しいと考えています。海外からの調達が多いことから、文化的、経済的な背景を踏まえた対応をしないと摩擦を生じることもあるでしょう。

スポーツ分野などに社会的貢献の意味合いをこめて支援するのは、企業イメージの向上にもつながり、また地域社会の役にも立つことです。会社としての存在感を示すよい機会であり、皆さまから喜んでいただける貢献のひとつのあり方だと考えます。

近年、非財務情報はますます重要性を増しています。私は、専門領域である会計学の分野において非財務情報の重要性をとりあげた最初の一人であったと自負しています。このCSR報告書のように、かなり広い領域についての情報開示は近年充実してきましたが、そもそも日本企業は、財務報告の背景を理解するのに必要な非財務情報の開示が不十分でした。現在では、体系的に企業を理解し、戦略性や成長性を見定める統合報告が注目を集めており、私が会長を務めた世界会計学会でも統合報告は重要なテーマとなっています。住友電工もステークホルダーにとってさらに優良である企業として、今後は統合報告も視野に入れてレポートづくりに取り組んでいただきたいと思います。

基本的な考え方

住友電工グループでは、事業活動の遂行や経営上の目標・戦略の達成に対して、阻害要因や悪影響の可能性のある要因をリスクとして把握・分析・評価し、合理的なコスト・活動で、リスクの軽減・最小化を図っています。

各部門および関係会社に共通するグループ横断的リスクについては、各コーポレートスタッフ部門や、担当役員が主催する全社委員会が所管業務に応じて把握・分析・評価の上、軽減策を実施しています。

各事業部門、営業部門、研究開発部門の事業・業務の遂行に伴うリスクについては、当該部門が、把握・分析・評価の上、軽減策を実施しています。

リスクマネジメントの基本方針

以下項目によりリスクの軽重を判断した上で、リスクマネジメントを行っています。

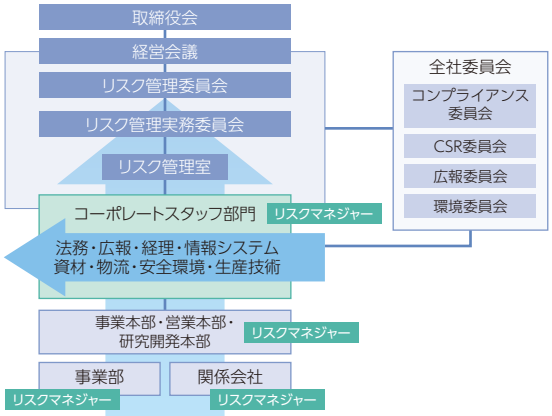
- 業績への影響や品質と安全性の確保
- 安定的供給の社会的使命
- 顧客、取引先、株主・投資家、地域社会および従業員等のステークホルダーとの良好な関係維持
- 法令遵守、企業倫理の維持
- 住友事業精神、グループ経営理念およびグループ企業行動憲章に表された事項

リスクマネジメント体制

当社グループでは、リスク管理活動全般を統括するリスク管理委員会を、経営会議に合わせて開催しています。また、リスク管理実務委員会が、リスク管理方針の策定や危機発生時の対策本部設置、情報収集、リスク管理教育の企画・実施などを行っています。リスク管理室は、これらの委員会の事務局を担当しています。

また、各部門や関係会社にはリスクマネジャーを配置して定期的な社内啓発を行い、リスクマネジメント諸活動や危機管理対応の強化を推進しています。

リスク管理体制



リスクマネジメント活動

当社グループのリスクマネジメント活動は、各部門・各社で毎年実施するリスクの棚卸をベースとしています。

毎年のリスクの棚卸結果は経営層・コーポレートスタッフ各部門と共有し、相互連携しながら、グループ横断的なリスクマネジメント活動を着実に実行しています。

リスクの棚卸

- 主なリスク項目に対して、影響度、発生可能性等の評点化を行い重要度を把握
- 重要度の高いリスクについては対策を検討・実施

リスクカテゴリー

大分類	中分類	小分類
外的要因リスク	非財務的リスク	●災害リスク、社会犯罪リスク ●政治・カントリーリスク　など
	財務的リスク	●クレジット(信用)リスク ●金利・通貨・資材価格等のマーケットリスク ●流動性リスク　など
内的要因リスク	ストラテジーリスク	●競争戦略リスク　など
	オペレーショナルリスク	●製品品質・安全性リスク ●労災、設備災害・安全性リスク ●環境リスク ●コンプライアンスリスク ●各種規制違反リスク ●労務・人権・個人情報リスク ●財務情報信頼性・資産保全リスク ●情報・通信システムリスク ●知的財産権リスク ●風評リスク　など

《リスクマネジメントの強化》

リスクマネジメントの既存の取り組みに加え、以下の方向性に基づいた具体的強化策を検討・実施しています。

① 事業活動とリスクマネジメントの連携強化
② モニタリング機能の整理
③ グローバルリスク対応強化
④ リスクマネジメント意識の向上
⑤ リスクマネジメント基盤の強化

事業領域の拡大や外部環境の変化に対応していくため、引き続き、より効果的な仕組みづくりを進めていきます。

事業継続への取り組み

《事業継続計画(BCP)の改訂》

地震や新型インフルエンザなどの発生時でも重要業務を継続し、迅速な復旧を図るため、2007年度より事業継続計画(BCP)の策定と、BCPの継続的な改善を図る事業継続マネジメント(BCM)を推進しています。毎年、BCPの定期見直しを行うとともに、緊急時対応計画の実効性検証やサプライチェーン・リスクの棚卸も行っています。

また、海外拠点の重要性増大に伴い、2014年度より個々

の海外子会社におけるBCP策定を推進しています。

この他、特定の事業部門、関係会社を対象に、関係者とBCPのシミュレーションを行う机上検討会を実施して、事業継続力の強化を図っています。

《 グループ統合防災訓練の継続実施 》

当社グループでは、各社で防災訓練を同時開催する統合防災訓練を毎年2回（昼間・夜間）、継続的に開催し、防災意識を高めています。

製造拠点では、安否確認を含む避難訓練や危険物使用場所の点検、異常事態への初動対応訓練を行っています。

また、災害発生時の被害情報の早期把握、経営幹部への迅速・確実な報告、グループ内の情報共有等を目的として、対策本部設置による情報伝達・共有訓練も同時に行っています。

《 地域社会との連携 》

地域に生きる企業市民として、各地で地元自治体と防災協定を締結するなど、地域社会の防災力強化にも取り組んでいます。

個人情報保護・情報セキュリティ

2012年度に関連規程を改編し、当社各部門、関係会社において情報管理体制やルール類の整備を進め、情報漏洩防止体制を強化しています。また、ソーシャルメディア利用に関して、利用時の基本姿勢を定めたソーシャルメディアポリシーと具体的留意事項を定めたソーシャルメディアガイドラインを制定し、従業員へ注意喚起を行っています。引き続き、国内・海外関係会社の体制整備を進め、社内研修を充実させるなど、当社グループの情報管理をより一層推進していきます。

《 個人情報保護 》

当社では、2005年4月に制定した「個人情報保護方針」、「個人情報保護規程」に従い、業務上取り扱うお客さま・取引関係者・当社従業員などの個人情報を、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を遵守しながら適切に取り扱っています。また、社員研修などを通じて、社内管理体制の整備と拡充を進めています。

《 情報セキュリティ対策の強化 》

営業秘密などの企業内情報を重要な経営資産と位置付け、「情報セキュリティポリシー」を制定し、また、その改定に合わせて、毎年、全社員向けに教育を実施して定着化を図っています。また、USBメモリ・ノートパソコンの暗号化やファイル交換ソフトなどの使用禁止ソフトウェアの起動防止策等を実施し、グローバルな視点から海外関係会社のITメンバーを含めた情報セキュリティ強化に取り組んでいます。さらに、サイバー攻撃の脅威に対しては、情報セキュリティの脆弱性対策や監視体制の強化等を実施し、情報漏洩対策の整備を行っています。

安全保障輸出管理

当社は国際的な安全保障を目的とした輸出規制を遵守するため、輸出管理社内規程を定め、代表取締役を最高責任者とする輸出管理体制を構築しています。

輸出等に際しては個別の商談に対して適正な審査を実施し、包括輸出許可証等の各種輸出許可証を取得した上で輸出活動を行っています。

社員をはじめとする関係者に対しては、対象者を層別した上で、最新の事例を踏まえた定期研修および新任時研修等を実施し、関係者の安全保障貿易管理に対する自覚形成・知識習得に努めています。

さらに社内および国内外関係会社において監査を実施し、活動の適正性を常にモニタリングしています。

各種研修実績（2014年度）

研修名（略称）	開催回数	受講人数	主な研修内容
該非判定者研修	20回	139人	該非判定業務
輸出管理部門研修	12回	199人	輸出管理業務の実務
一般社員向け研修	19回	524人	輸出管理概要と社内ルール
国内関係会社研修	2回	53人	輸出管理概要
海外関係会社研修	19回	215人	輸出管理概要と海外での注意事項

知的財産の保護

当社は、技術ノウハウの適切な管理、特許権や意匠権等の知的財産権の取得により、自社技術の保護を図っています。同時に他社の知的財産権についても細心の注意を払っています。

このため、知的財産の取り扱いに関する規程を整備し、子会社を含む事業部門・研究部門が必要とする支援（発明の発掘、先行技術・他社権利の調査、知財法務面からの戦略立案・対応など）を実施する機能を知的財産部門に設けています。さらに事業貢献の期待が高い戦略的出願活動や大きな事業貢献があった優秀事例を毎年開催する「知財・標準化大会」にて顕彰したり、社員の経験と習熟度に合わせた社内研修会の開催や、年5回の「IPニュース」などの社内報の発行によって、グループ全体の知的財産の意識向上に取り組んでいます。

また、各部門の「知財戦略会議」や「IP委員会」にて ①自社・他社の保有権利の分析、②事業計画に基づく知的財産権の出願やノウハウの秘匿、③他社の知的財産権対応といった取り組みを、事業部門・研究部門と知財部門が一体となって推進しています。以上のような知財活動への取り組みにより、産業財産権制度の普及促進および産業の発展に貢献したことが高い評価を得て、経済産業省が主催する平成25年度「知財功労賞」において大臣表彰を受賞しました。

社会から信頼される公正な企業活動実践への取り組み

当社では、法令遵守や企業倫理の維持は経営の根幹をなすものであり、企業としての社会的義務であると同時に、存続・発展していくための絶対的な基盤であると考えています。そのため、かねてよりコンプライアンス体制の整備に取り組み、2003年2月に公正取引委員会から独占禁止法により排除勧告を受けたのを契機に、一層の体制強化を進めてまいりました。

それにもかかわらず、2010年5月に光ファイバケーブル関連製品の販売に関し公正取引委員会から排除措置命令等を受け、また、自動車用ワイヤーハーネス関連製品の取引に関し、2012年1月に同委員会から課徴金納付命令を受領したほか、欧州委員会から2013年7月に欧州競争法に違反する行為があったとする決定を受け(当社グループは、欧州委員会への調査への協力により課徴金を免除されております。加えて、米国、カナダ、豪州でも競争当局の調査に協力してまいりましたが、今後これら当局より、同取引に関し、刑事処分や行政処分を受けることはないと認識しております。)、2014年8月に中国の国家発展改革委員会から同国独占禁止法に基づき課徴金納付を命じられております。

また、2014年4月に、2009年1月に調査が開始された、高圧・特別高圧電力ケーブルの取引に関し、欧州委員会から、欧州競争法に違反する行為があったとする決定を受け、課徴金を課されております。

当社は、2009年6月に光ファイバケーブル関連製品に係る公正取引委員会の立入検査を受けたことに伴い、事態を極めて深刻に受け止め、独占禁止法の遵守を徹底するとともに、速やかに外部専門家を起用して他の違反行為の有無等について調査を実施して、独占禁止法違反行為の発見・根絶を図ったほか、競争法コンプライアンス研修を集中実施し、さらに「競争法コンプライアンス規程」を制定して、専任組織等が運用する体制を構築するなどグループ全体の競争法コンプライアンス体制の強化を進めてまいりました。自動車用ワイヤーハーネス関連製品および高圧・特別高圧電力ケーブルに関する国内外の競争当局の処分は、こういった調査等の施策を講じる以前の違反行為が認定されたものですが、改めて事態を厳粛かつ深刻に受け止め、競争法コンプライアンスを経営の最重要課題として位置付け、社会から信頼される公正な企業活動の実践に真摯に取り組んでいます。

コンプライアンス委員会

当社グループにおけるコンプライアンス体制の整備、強化のために必要な施策を推進する組織として、社長が委員長を務めるコンプライアンス委員会を設けています。委員会では、コンプライアンス・マニュアルの作成・配付、研修の開催のほか、グループ横断的なコンプライアンス・リスクの把握・分析、その発生防止策等のグループ内への展開や、各部門・子会社における法令遵守への取り組み状況のモニタリング等を実施しています。2014年度は、会合を4回(2014年5月、9月、11月、2015年3月)開催しました。

コンプライアンス・マニュアル

コンプライアンス委員会では、住友事業精神や当社の経営理念、企業行動憲章の内容もふまえ、社員が法的・倫理的に社会の共感を得られる行動をとるよう、日常業務等のなかで遵守すべき事項を具体的にまとめた「住友電工グループ コンプライアンス・マニュアル」を作成しております。このマニュアルは、社員のみならず、国内子会社社員へも配付しています。

コンプライアンス教育

コンプライアンス・リスクの確認、発生防止策の徹底およびコンプライアンスに対する意識の浸透・強化等を目的に、コンプライアンス委員会主催の研修を役員ならびに基幹職全員を対象として、それぞれ毎年定期的に実施しております。また、新入社員や階層別昇進者に対しても研修を実施しています。なお、2014年度は、例年開催している基幹職向け研修を、競争法コンプライアンス、贈賄防止および品質偽装をテーマに実施し、後述するスピーク・アップ制度の周知も行っております。

開催実績は下記のとおりです。

対 象	実施時期
役員(執行役員を含む)	2014年 12月
当社・国内子会社の基幹職	2015年 2月～5月
昇進者	2015年 2月～3月
当社の新入社員	2014年 4月、10月

スピーク・アップ制度

コンプライアンス問題の芽を早期に発見し自浄作用をもって解決していくため、社員、お取引先等からの相談申告窓口を社内・社外(法律事務所および窓口業者)に設置し、寄せられた情報についてはコンプライアンス委員会が速やかに調査を行い、必要な措置を取っています。また、国内グループ会社に対しても独自の社内窓口の設置を指導するとともに、当社が社外に設けている窓口をグループ全体の社外窓口として位置付け、運営しています。海外グループ会社に対しても独自の社内窓口の設置を指導するとともに、グローバルな社外窓口を整備しております。スピーク・アップ制度については、各種社内研修時に周知を行うとともに、毎月発行する社内報を通じて周知に努めています。

競争法コンプライアンス体制の強化

コンプライアンスのなかでも最重要の課題である国内外の競争法の遵守につきましては、2010年6月に以下のような施策による競争法コンプライアンス体制の強化を決定・公表し、不退転の覚悟をもってグループ内における疑わしい行為を含むカルテル・談合行為の根絶・再発防止に取り組んでおります。

1. 競争法コンプライアンス・ルールの整備

2010年6月に、同業他社との接触を制限するルール等を含む「競争法コンプライアンス規程」を新たに制定し、その運用を開始しております。その後、国内および海外の子会社への展開を進めてまいりましたが、2012年度までに同様の規程・ルールの整備を終了しております。

2. 専任組織の設置と監査体制の確立

競争法コンプライアンスに関する施策を推進する専任組織として、2010年6月に、コーポレートスタッフ部門に「競争法コンプライアンス室」を新設するとともに、電線関連の営業本部には「営業コンプライアンス室」を設置し、それ以外の部門には「競争法コンプライアンス推進責任者および推進担当者」を特命しました。さらに、2011年3月には、自動車事業本部に「自動車コンプライアンス室」を設置しております。

コンプライアンス委員会の下、競争法コンプライアンス室が、実際に事業活動を進める各本部の専任組織または推進責任者と密接に連携して、競争法コンプライアンス規程に基づく同業他社との接触制限ルール等を運用し、また、競争法や競争法コンプライアンス規程の遵守状況のモニタリング、監査などの諸活動を推進することにより、第一線を巻き込んだ実効性ある体制を整備し、違反行為の再発を防止してまいります。

なお、「営業コンプライアンス室」や「自動車コンプライアンス室」は、競争当局の調査の対象となった本部に設け、定期的な競争法遵守状況のヒアリングや受注状況のモニタリングなど、第一線で一層徹底した対策を推進する組織です。

3. 競争法に関する研修の強化・継続実施

2010年の春には、毎年実施している基幹職コンプライアンス研修に代えて、製造現場の社員を除く当社および国内子会社の全社員を対象とした「競争法コンプライアンス特別研修」を実施（全国40カ所、延べ81回実施、合計5千人が受講）しました。

また、以降の定期的なコンプライアンス研修においても、競争法問題を必ず重要テーマとして取り上げ、社員の徹底した意識改革を図っているほか、2013年度には、2012年12月に経常共同企業体の形で運営していた東京電力（株）向け架空送電工事の受注において、当社社員が共同企業体の一員としてカルテルに関与していたと認定されたのを受け、競争法コンプライアンスを中心とした特別研修を実施しています。

なお、2013年度からグローバルなe-ラーニングシステムを立ち上げ、11カ国語で当社および国内外の子会社の社員に対する競争法e-ラーニング研修を行っています。

4. 競争法コンプライアンス行動指針の制定

コンプライアンス・マニュアルにおいても、競争法を最優先の遵守事項として位置付けておりましたが、競争法に特化した社員の行動指針として、2010年10月に、新たに、海外の競争法も視野に入れて禁止事項や遵守事項を明確にした「競争法コンプライアンス行動指針（販売関係）」を制定し、10月から11月にかけて、営業関連業務に従事する社員全員を対象に、同指針に関する研修を実施したほか、2013年度コンプライアンス特別研修においても周知徹底いたしました。今後とも、同指針の徹底に努めてまいります。

贈賄防止に対する取り組み

当社では、グローバルな贈賄防止コンプライアンス体制の強化を目的として、2013年4月に贈賄防止プログラムを導入いたしました。本プログラムは、近年欧米や新興国において自国および外国の公務員等に対する贈賄規制が強化されていることを踏まえ、贈賄防止コンプライアンス規程において贈賄防止に関するルール（贈賄行為の禁止、接待・進物・寄付等に関する事前承認・事後報告等）を定めるとともに、各部門で贈賄防止責任者および贈賄防止マネージャーを任命することにより、ルールを運用する体制としております。贈賄防止プログラムの運用開始から2年以上経ちましたが、各部門の贈賄防止マネージャーが中心となってスムーズな運用がなされています。国内外ほぼ全ての子会社で既に同プログラムを導入・運用中です。海外では国ごとに法制、基準、慣習等が異なるので、日本における以上に慎重な対応を心掛けており、2014年から本年初めにかけて、各国での贈賄防止マネージャーへの特別研修（現地弁護士による講話を含む）を実施しました。今後も、継続教育、運用マニュアルの見直し、関連情報の収集・展開等、グローバルな贈賄防止コンプライアンス体制の維持・強化を進めていきます。

海外関係会社でのコンプライアンス体制の整備

当社グループとして遵法経営、企業倫理、住友事業精神といった広い概念でのコンプライアンス体制をグローバルに整備するため、海外関係会社の主管者や現地マネージャー向けに、各社を巡回・訪問しての「コンプライアンス研修」を実施しています。

海外関係会社の現地マネージャー向けコンプライアンス研修としては、2008年4月から2009年9月にかけて「基礎コース」、2010年1月から2011年6月にかけて「応用コース」を当社スタッフが主要な海外拠点を訪問して実施し、コンプライアンス意識の浸透と当社グループとしての一体感の醸成に努めました。日程的・地理的な関係で訪問できなかった会社を含め、各社にて自主的・継続的にコンプライアンス教育を実施できるよう、それまで使用した研修資料に加え、講義内容を録音した手作りCDを作成し、各海外関係会社に送付しています。

その後、2011年10月から2012年9月の期間には、テーマを競争法に特化した「競争法基礎コース」の実施を行い、2014年1月以降は、前記の「贈賄防止に対する取り組み」の一環として、海外贈賄防止マネージャー研修を実施しています。

今後も各海外関係会社のコンプライアンス体制のさらなる充実に向け、社内関係部門と連携して取り組んでいきます。

海外コンプライアンス研修実績

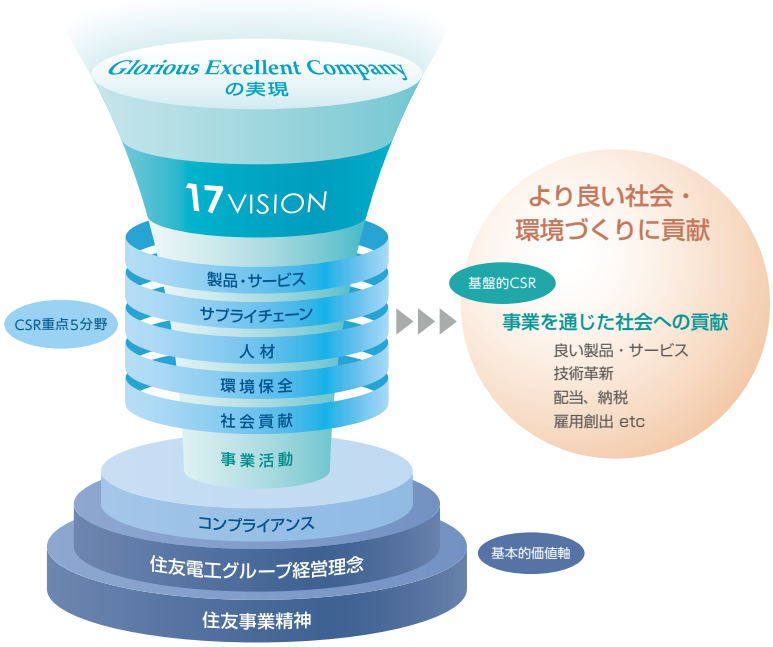
	贈賄防止コース（2014年4月～2015年3月）
実施回数	29回
参加会社	延べ96社
受講者数	延べ137人※

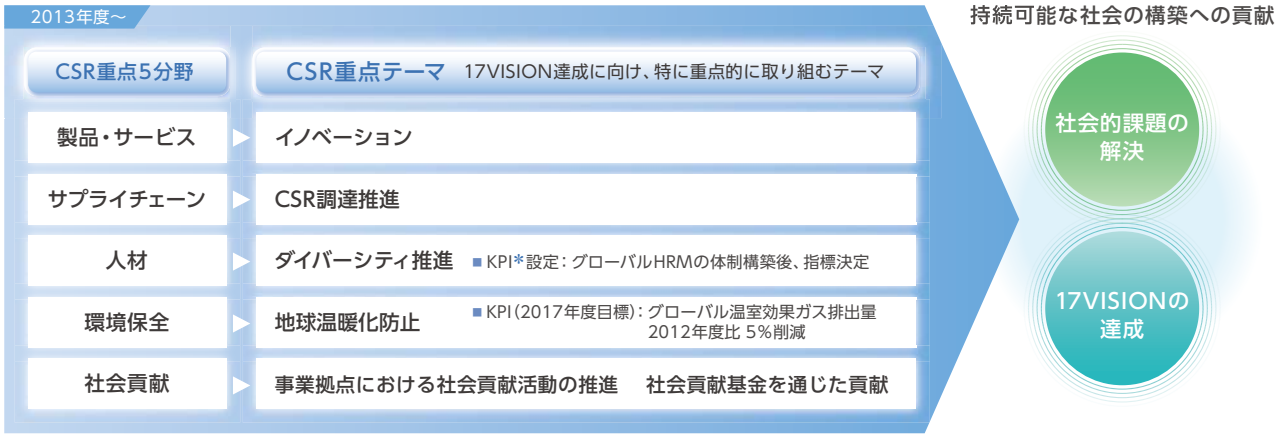
※ 原則、贈賄防止マネージャーのみが対象

CSRの基本姿勢

住友電工グループには、社会的信用と企業倫理を何よりも大切にする住友事業精神が今もしっかりと息づいています。私たちはこの「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」とを基本的な価値軸とし、コンプライアンスに則った事業活動を通じて社会的価値を創造し、より良い社会・環境づくりに貢献していきます。

さらに、CSR重点分野として「製品・サービス」「サプライチェーン」「人材」「環境保全」「社会貢献」を定め、ステークホルダーに対する責任を果たし、ステークホルダーと良好な関係を築きながら、Glorious Excellent Company を目指して持続的に成長していきます。



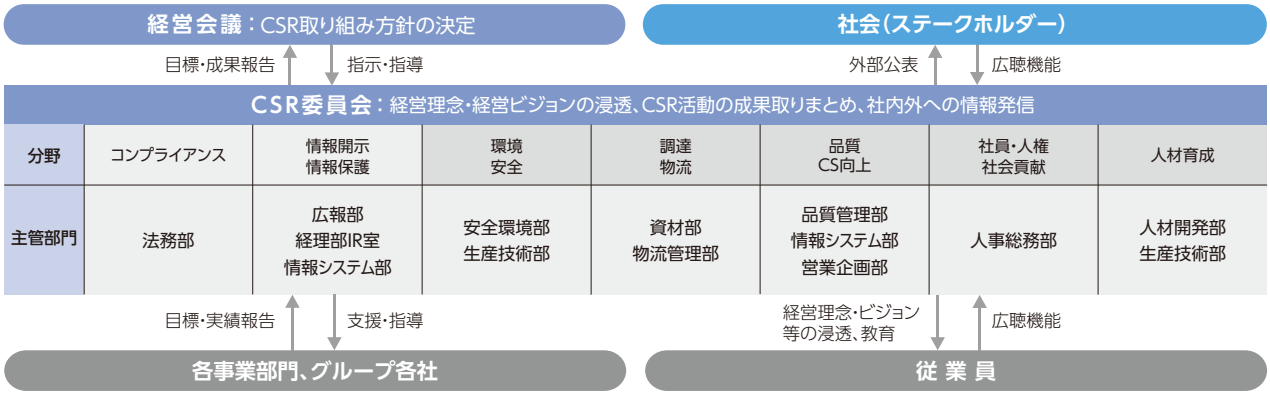


住友電工グループのCSR推進体制

2004年7月に人事総務担当役員を委員長とし、CSR関連分野を主管する部門長などを委員とするCSR委員会を設置し、下図に示す体制のもと、当社グループにおける横断的なCSR推進母体として活動を行っています。

CSR委員会の役割は次のとおりです。

1. 毎期2回開催し、グループ横断的な観点からCSR活動のレビューと今後の展開についての支援・指導を行う
2. CSRに関する社内外への情報開示および広聴活動
3. CSRに関するグループ会社を含めた教育の推進　等



用語解説 ＊KPI
Key Performance Indicators：主要業績評価指標

ステークホルダーとの関わり

	ステークホルダーの概要	住友電工グループの主な責任	主な対話方法
住友電工グループ			
行政（政府・自治体）	各国の政府・自治体は、管轄を受けるとともに製品・サービスを提供するお客さまでもあります。	●法規制・行政指導等の遵守 ●税金の納付 ●公的諸課題解決に向けての諸政策への協力	●経済団体や業界団体を通じての対話 ●各種届出、調査・アンケートへの回答 ●主務官庁への相談、パブリックコメント
地球環境	環境保全への取り組みを経営の最重要課題の一つとして位置付けた環境経営を推進しています。	●温室効果ガス排出量の削減 ●省エネ、リサイクルの推進 ●廃棄物量削減、有害化学物質の排出量削減	●各種法規制等への対応 ●PDCAに則った環境保全活動 ●ステークホルダー・ダイアログ
お客さま	「自動車」「情報通信」「エレクトロニクス」「環境エネルギー」「産業素材」の5つの分野でさまざまな製品・サービスを、世界中のお客さまに提供しています。	●社会的に有用で安全な製品・サービスの提供 ●品質・コスト・納期等あらゆる面でのCS向上 ●製品に関する正確・適切な情報提供	●日常の営業活動を通じての対話 ●ニュースレター、メール配信、Webサイト ●展示会等における情報交換
地域社会 NPO/NGO	住友電工グループは世界約40カ国で390社が事業活動を行っています（2015年3月末現在）。	●文化や慣習の尊重と発展への貢献 ●事故・災害の防止、環境の保全 ●環境などの問題解決に向けての協力・連携	●行催事への参加、伝統芸能の支援 ●工場見学、施設開放、祭りの共催 ●社員の地域貢献活動　●協働や支援を通じての対話 ●ステークホルダー・ダイアログ
社員	グループ社員は約24万1千人。そのうち国内は約3万9千人、海外は約20万2千人、約8割が海外で働いています（2015年3月末現在）。	●人権・人格・個性の尊重 ●人材の育成、活用、評価 ●多様な人材が活躍できる職場づくり ●労働安全衛生と健康への配慮	●活き活き職場調査 ●社内報、グループグローバルマガジン ●イントラネット、社長ブログ ●労使による経営協議会　●経営幹部との社員懇談会
株主・投資家	株主総数は約6万3千人。発行済株式総数約8億株の所有者別比率は、金融機関が37.76%、外国人は42.95%、個人・その他が12.43%です（2015年3月末現在）。	●企業価値の維持・向上 ●利益の適切な還元（配当） ●企業情報の適時・適切な開示	●株主総会　●IR決算説明会 ●投資家訪問、取材対応 ●アニュアルレポート ●IRサイト
お取引先	パートナーズミーティングに参加した主要なお取引先は120社です（2014年度）。	●公平・公正な取引 ●CSR調達実現に向けての支援と協働	●日常の調達活動を通じての対話 ●パートナーズミーティング ●取引先調査表等を通じての対話

会社情報の開示

当社は、住友電工グループ企業行動憲章において、ステークホルダーの皆さまに会社情報を適切に開示し、社会とのコミュニケーションの促進に努める旨を規定しています。本憲章に則り、重要な発生事実や決定事項については、広報部門が関係部門と協力し情報収集、確認等を行い、タイムリーかつ正確な情報開示を推進する体制を敷いています。さらに、情報開示体制の強化のために、2006年に全社横断的な組織として広報委員会を設置し、会社情報の開示に関する規程の整備やグループ内への教育・啓発、ならびに企業ブランド価値向上のため施策の立案などを行っています。

株主、投資家とのコミュニケーション

当社は、「正確な情報を、適時かつ公平に市場参加者に伝え、資本市場において当社の企業価値に関する適正な評価を得ること」がIR活動の重要な目標であると考えています。

機関投資家、アナリストに対しては、決算説明会や取材対応の機会を通じて、コミュニケーションの充実を図っています。また、一般の株主・投資家の皆さまに対しては、財務情報、プレスリリース、決算説明会の資料を掲載するほか、動画配信など、Webサイトを通じた幅広い情報発信を行っています。

今後とも、公平かつ迅速な情報開示に努め、開示内容の一層の充実を推進します。

情報発信の取り組み

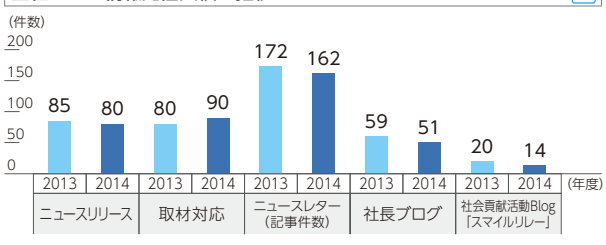
2014年度も引き続き、ステークホルダーの皆さまに一層のご理解を深めていただけるよう、ニュースリリース、取材対応、広報誌、Webサイトなどを通じて、当社グループのさまざまな活動について積極的な情報発信に取り組みました。

2015年1月には、当社ブランドのさらなる浸透を目指して、当社グループ全体で視覚的な企業コミュニケーション要素（デザイン、ロゴ、色、書体）に一貫性を持たせ、共通の企業イメージを構築する、VI（ビジュアル・アイデンティティ）を導入し、各種刊行物や広告などに適用しています。

Webサイトについては、2015年1月に全面リニューアルし、メニューや文字の大きさなど視認性を重視するとともに、目的製品や情報が掲載されたページを探しやすいレイアウトに変更しました。

また、8年目を迎えた「社長 松本正義Blog」は、2014年度51件の話題をエントリーし、ステークホルダーの皆さまとの双方向コミュニケーションの一助になっています。

当社の主な情報発信実績の推移



2014年度主要目標と実績／2015年度主要目標

住友電工グループでは、CSR重点分野ごとに、それぞれの主管部門が年度目標を定め、その年度目標に基づいて具体的な行動計画を作成し、主体的に取り組んでいます。各分野の主な取り組みについての2014年度の目標と実績、2015年度の目標は下記のとおりです。今後も目標の達成に向け、PDCAに基づいた取り組みを活性化していきます。

重点分野	2014年度主要目標	2014年度実績	評価	関連頁	2015年度主要目標
製品・サービス	クレームを前年度比18%減	クレームを前年度比6%減	△	38	クレームを前年度比26%減
	自工程保証活動推進(5年目) •各部門の重点テーマで活動継続 ①良品条件の設定、②良品条件の維持、③良品条件の追究 •グローバル拠点への活動展開加速 •「工程内不良低減アプローチ診断」を展開	各部門によるテーマ実践(105テーマ)、中国を拠点とした海外展開(3地区)、活動部門の巡回・交流会を通じた活動の活性化(「工程内不良低減アプローチ診断」の要点を巡回で活用)	○	37	自工程保証活動推進(6年目) •国内 ①「3つの活動領域」の活動活性化 ②活動部門の巡回、交流会継続による活性化 ③実践者の活動活性化 •海外 ①グローバル拠点へマネジャー向け品質管理研修の展開
サプライチェーン	CSR調達ガイドラインに基づいたお取引先への個別要請の継続と拡大。取引先モニタリングの定着化	•新規取引開始時やパートナーズミーティング等の機会に、CSR調達ガイドラインに沿った活動を要請中 •継続して一定規模の取引のある取引先830社にCSR調達ガイドライン遵守状況のアンケートを実施	○	41 42	CSR調達ガイドラインに基づいたお取引先への個別要請の継続と拡大。取引先モニタリングの拡大
	コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続、共通調達基本ルール翻訳整備と展開	•調達に関するコンプライアンス教育を実施、拡大(受講者数:2013年度対比127%) •共通調達基本ルールは、英中翻訳版含め作成	○	44	•コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続 •共通調達基本ルールの海外現地法人への展開
人材	グローバルHRMポリシーの実現に向けた取り組みの推進 •2014年4月導入のグローバルグレード制度、グローバル幹部人材制度の定着、改善 •人材マネジメントサイクルの愚直な継続 •国際間転勤等に関するガイドライン •海外主要拠点の人事マネジャーとの連携	•2014年4月に24人、2015年4月に7人を認定 2014年度より日本人基幹職と同様の考課制度を適用 •人材棚卸と、本部内人材ミーティングの実施継続 •国際間転勤ガイドラインはドラフトをほぼ完了 正式な発行までには、もう少し実務面の検討が必要 •2014年9月に海外主要拠点の人事マネジャーを招聘し、海外人事マネジャー会議を実施	△	45 46	•グローバルHRMポリシーの実現 ①人材マネジメントサイクルの推進 ②グローバル共通の人事ルールの設定 •人事部門のグローバル化 ①人事部門からのトレーニー派遣 ②人事部門への現地法人からのローカル社員の駐在受入れ ③欧州への人事駐在員の派遣
	SWiTCH17運動の実施(1年目) •ワークスタイル(働き方の見直し、労働時間適正化、業務効率化) •コミュニケーション(褒める、ねぎらう、感謝する企業文化の醸成) •ヘルスケア(心身の健康増進) •セルフ・デベロップメント(社員の自己啓発推進)	•**全体** 専用Webサイト、ポスター、社内報など広報活動 •**各職場での取り組み推進** 各職場での運営を担う委員任命、各地区での会議実施。各部門にて目標立案 •**全社施策** 柔軟な働き方の検討、「データヘルス計画」の周知、タウンミーティングの見直し等	○	51	SWiTCH17運動の実施(2年目) •**全体** 広報活動は継続。職場での表彰制度を検討 •**全社施策** 柔軟な働き方の検討は継続、さらに労働時間適正化・有給休暇取得促進への取り組みを検討中。メンタルヘルス施策推進。その他、自己啓発の推進に対する取り組みの拡大等
	重大災害・休業:ゼロ 不休+軽傷:(20件以下)	重大災害・休業15件、不休+軽傷31件	▼	58	重大災害・休業:ゼロ 不休+軽傷:(20件以下)
	2014年度重点実施項目 •管理監督者の現場巡回(1-2-3運動*)と対話による問題点抽出の強化 •類似災害撲滅に向けた事故対策の横展開強化 •国内外人材育成教育、「KKP」実践活動継続 •不安全行動防止活動 •安特*・重点管理活動の継続および強化 •安全GS(グローバルスタンダード)の整備と周知 •グローバル安全診断の継続実施	•安環通達「下期緊急対策」を発信し対策を依頼 ① 重大災害未然防止点検 ② 安全! スイッチ・パワー OFF活動 ③ 二人作業の安全対策 ④ 自部門傷害事故の再発防止 •「KKP」実践活動は国内外443人に対し実施 •4事業場に対し安特重点管理活動を実施 •安全管理GS(グローバルスタンダード)2種類制定 •グローバル安全診断は国内外43拠点で実施	○	57 58	2015年度重点実施項目 •重点活動の定着 ① 重大災害未然防止活動 ② 安全! スイッチ・パワー OFF活動 ③ 二人作業の安全対策 ④ 傷害事故再発防止 •活動のスパイラルアップ ①グローバル安全診断 ②安全GSの周知と適用 •傷害多発部門で安特・重点管理活動
環境保全	「アクションECO-21(PhaseV)」 全項目の目標達成	全14項目のうち、改善(◎、○、△):12項目、目標未達(▽):0項目、悪化(▼):2項目	▼	60	「アクションECO-21(PhaseⅥ)」 全項目の目標達成
	環境監査の実施 国内:法令順守状況監査の2巡目の監査の展開、水質施設診断を継続実施 海外:グループ会社9拠点に実施(米州)。法令監査実施済みの拠点についても水質施設診断を中国より展開	国内:水質施設診断 6拠点実施 海外:法令遵守状況監査 3拠点実施、水質施設診断 7拠点実施	▽	61 62	環境監査の実施 国内:法令順守状況監査の2巡目の監査の展開、水質施設診断を継続実施 海外:グループ会社8拠点に実施(欧米)。法令監査実施済みの拠点についても水質施設診断を中国より展開
	環境教育の充実 従来の教育内容に加え、ヒヤリ事例や監査診断の指摘事項を題材とした実践的な研修を階層別全教育および工事研修に追加	法規制専門教育 4回310人 階層別環境教育 35回611人 分野別教育 196人	○	61	2014年度に導入した現地現物でヒヤリ事例や監査診断の指摘事項を題材とした模擬診断を行う実践研修を継続
社会貢献	基金を通じた、大学講座の寄付、奨学金支給および学術・研究助成の拡充	①大学講座の寄付 9講座 総額92百万円 ②学術・研究助成 19件 総額21.8百万円 ③奨学金支給 98人 総額24.9百万円	○	73	基金を通じた、大学講座の寄付、奨学金支給および学術・研究助成の拡充
	東北復興支援をはじめNPOとの連携・協力の促進	東日本大震災被災地支援「東北物産展」開催 「TABLE FOR TWO(TFT)」の活動に参加	○	74	東北復興支援をはじめNPOとの連携・協力の促進

凡例 ◎:目標大幅達成(概ね150%超) ○:目標達成 △:目標未達(前年度より改善) ▽:目標未達(前年度と横ばい) ▼:目標未達(前年度より悪化)

用語解説

＊1-2-3運動
各部門トップおよび管理監督者が、「1」日に「2」回、現場を巡回し、「3」件以上の指摘・声かけを行い、問題点を抽出する運動

＊安特活動
社内安全管理特別指定事業場活動の略。労働災害の発生状況等により、安全衛生活動の取り組みについて早急な改善が必要な事業場を指定し、計画的な施策を通じて体質改善を図るための活動

〈CSR重点分野〉
製品・サービス

〈CSR重点テーマ〉
イノベーション

社会の新たなニーズに応える製品とサービスの開発から社会貢献が始まっています

住友電工グループでは、独自性と将来性を持つ製品を生み出していく「イノベーション」を重点テーマのひとつとして位置付けています。現在、当社グループの有するさまざまな技術・製品を活かし、持続可能社会実現への貢献につながる研究開発が進んでいます。

① 融合領域への展開――
新しい電力・エネルギー社会など
持続可能社会実現への貢献
② ライフサイエンス事業領域への挑戦
③ 資源事業領域への挑戦

スマートフォンの大容量通信を支える通信基地局。その小型化に、私たちの技術が役立っています。

住友電工デバイス・イノベーション(株)
電子デバイス事業部　プロセス開発部　第二開発課　水江 千帆子

スマートフォンなどが通信をするために必要な基地局において、信号を増幅させる装置として使用されるGaN HEMT*。私たちが開発したこの新しいトランジスタは、冷却装置が不要なためビルの上や地下街向けの通信基地局の小型化に大きな貢献をしました。LTE通信の普及という社会の要請に寄与したまさにイノベーションといえるものです。またGaN HEMTは従来のシリコンタイプのものに比べ、消費電力を25%程度低減させることにも成功しました。世界規模でスマホの爆発的普及が進むなかで通信基地局の消費電力低減は重要です。その削減に貢献できたことも誇りに思います。大学での研究対象がGaN HEMTであったことから、私は2011年に入社以来、この研究に従事してきました。今後も生産現場に近い山梨の地で、より消費電力が小さく増幅量の大きなGaN HEMTの研究開発を進め、さらなるイノベーションを目指したいと思っています。

研究開発

未来を見据えた研究開発で、革新的な技術・製品を創造

テクノロジーこそ「未来に向けたエンジン」であり、成長の源泉であると考えています。銅事業を源泉に持ち、さまざまな技術ベースを発達させてきました。これからも未来のニーズを考えた上で、新たな技術・製品を生み出すことを指向するとともに、事業化のフェーズにおいては変化の時代に対応した、スピーディーな事業化を一層推進します。

「トムソン・ロイター Top 100 グローバル・イノベーター・アワード」を受賞

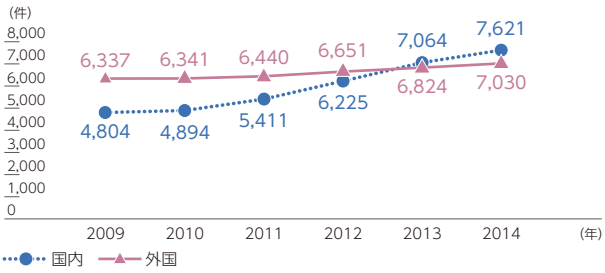
当社は2013年に続き2014年にも「トムソン・ロイター Top 100 グローバル・イノベーター・アワード」を受賞しました。

本アワードは、トムソン・ロイター社が、保有する知的財産データを基に知財動向を分析し、「成功率(特許登録率)」、「グローバル性(特許ポートフォリオの世界的広がり)」、「影響力(文献引用における特許の影響力)」、「数量(特許数)」の4つの評価基準で、イノベーションに積極的で、知的財産権保護に努め、かつ世界に影響を及ぼす発明をもたらした企業100社を選出したものです。

当社グループは『技術の重視』『技術を創造し、変革を生み出し、絶えざる成長に努める』という経営理念のもと、社会の発展に貢献する新事業・新製品の開発を進めており、「超電導ケーブル」や「ナノダイヤ」など独創的な製品を生み出してきました。今回の受賞は、当社グループのこのような総合的な取り組みが認められたためと考えています。

当社グループはこれからも、社会の変化・技術の動向を先取りし、卓越した独創性を発揮してオリジナリティのある優れた新技術を創出していきます。

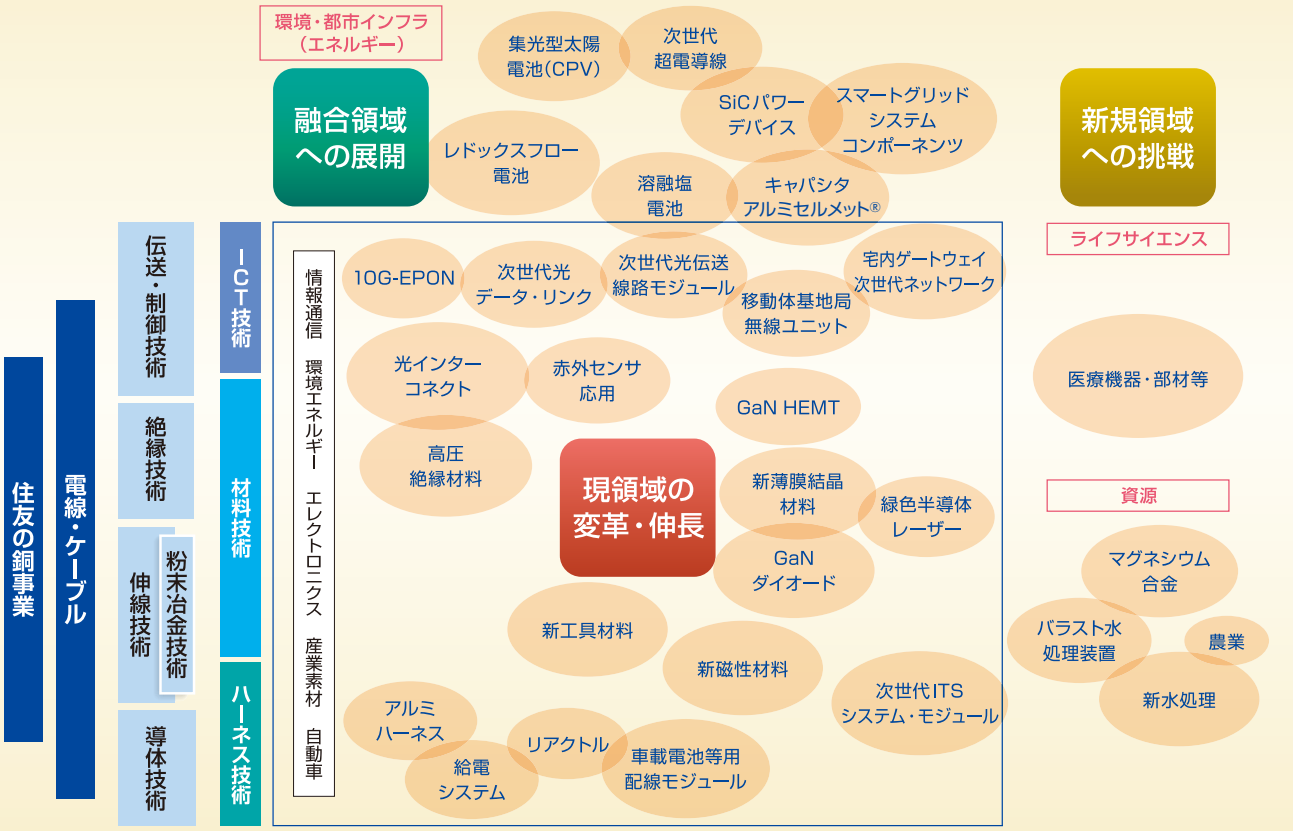
保有特許件数推移



- 各年末日(各年12月31日現在の値)
- 国内は特許、実用新案、意匠の合計件数
- 外国は国ごとの特許、実用新案、意匠の合計件数

用語解説
*GaN HEMT
窒化ガリウムを用いた高電子移動度トランジスタ
GaN:窒化ガリウム　HEMT:High Electron Mobility Transistor 高電子移動度トランジスタ

次世代を担う研究開発テーマ



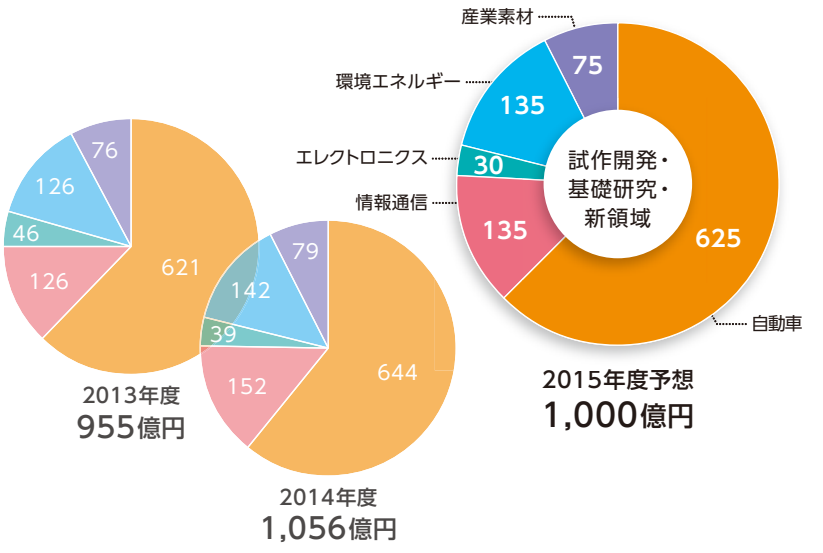
研究開発費

融合領域への展開および
新規領域への挑戦加速のため、見直し

17VISION当初計画
累計4,500億円

17VISION中間見直し
累計4,800億円

研究開発費



◆ 2014年度の発明表彰 ◆

第60回大河内賞「大河内記念技術賞」

ナノ多結晶ダイヤモンド合成技術及び 応用製品開発

(特許第5070688号ほか)

アドバンストマテリアル研究所

ナノ多結晶ダイヤの量産可能な金型設計と刃先加工の高精度・高速化により、世界初の製品化に成功。従来の単結晶ダイヤモンドの結晶構造の性質上、特定の方向で割れやすい(劈開)という弱点を克服したうえ、高い硬度を実現しました。

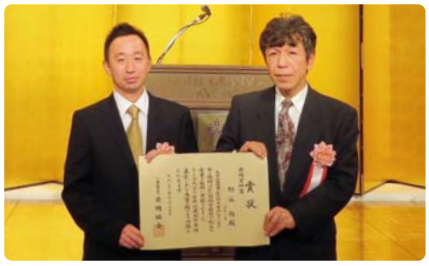
平成26年度近畿地方発明表彰「発明奨励賞」

高周波増幅用窒化物半導体トランジスタ

(特許第4912604号)

住友電工デバイス・イノベーション(株)

大出力・高効率の窒化物半導体トランジスタ。ウェーハプロセスの改良により高電圧駆動時の出力低下現象を解決しました。これにより、小型・低消費電力が求められる携帯電話のLTE基地局の急増への対応に大きく貢献しました。



平成26年度近畿地方発明表彰「発明奨励賞」

グラファイト結晶含有DLC膜の形成方法

(特許第5150861号)

解析技術研究センター、日本アイ・ティ・エフ(株)、日新電機(株)

コーティング用の硬質炭素膜に関する技術。DLC(Diamond-Like Carbon)は、ダイヤモンド結合とグラファイト結合が混載した非晶質の炭素膜です。高硬度で耐摩耗、低摩擦係数、化学的安定性等の特徴を有し、低燃費を実現する自動車部品などになくてはならない技術として採用され、高い信頼を得ています。

平成26年度大阪優秀発明大賞「発明奨励賞」

多孔質複層中空糸を備えたろ過モジュール

(特許第3851864号)

知的財産部、水処理事業開発部、住友電工ファインポリマー(株)

複層のPTFE(四弗化エチレン樹脂)製の中空糸膜構造で、微粒子の侵入を防止できる表面構造により、目詰まりを抑え、汚濁水のろ過性能を飛躍的に改良。高いろ過精度、優れた耐薬品性・耐熱性、高い抗張力を持ち、さまざまな水処理の場面での使用に耐えることができます。

基本的な考え方

製品自体の品質に加えて、企業の品質に対する姿勢がこれまで以上に厳しく問われています。より高品質の製品を安定してお客さまにお届けするためには、日々の業務を仕組みとして体系化し、それを着実に実践した上で、問題点があれば修正して行く地道な取り組みを続けることが必要です。

住友電工グループでは、これまで各部門が独自の仕組みで品質保証体系を構築していましたが、2013年2月にグループ内の各部門が守るべき共通の枠組みとして、「住友電工グループ品質管理基準」を制定しました。

お客さまが安心して当社グループの製品をお使いいただけるように、この品質管理基準に基づいた品質保証体系の整備・強化を各部門に働きかけるとともに、全社品質活動であるQR−1運動の中で、「自工程保証活動」、「グローバル品質監査」および「品質管理教育」の3つの重点活動を中心に、従業員一人ひとりの品質に対する意識を高める取り組みを続けています。

QR−1運動の展開

品質と信頼の向上を目指し 1975年から全社運動を推進しています

お客さまとの企業間取引が大半である当社グループにとって、何よりも品質のさらなるレベルアップがCS（顧客満足）向上につながります。顧客重視・品質重視の経営理念に立脚した「信頼性向上活動」を1975年から全社活動としてスタートし、その時々の状況に対応した重点課題を設定して活動を推進してきました。2002年度からは、「お客さま視点でクオリティを高め、品質リスクを未然防止するとともに、競争に打ち勝つ品質・信頼性（Quality & Reliability）体質を確立すること」を狙う、QR−1運動を開始しました。

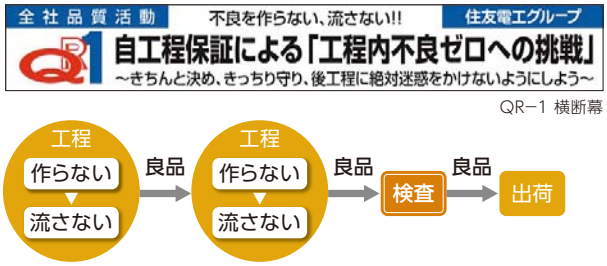
QR−1運動ロゴマーク
QR：Quality & Reliability
（品質と信頼性）

クレームゼロを目指す「自工程保証活動」

保証度評価とレベル向上をグローバルに展開しています

2010年度から5年間、QR−1運動の中で継続してきた「自工程保証活動」とは、『各工程で不良を作らない（発生防止）』と『後工程に流さない（流出防止）』を総合的に進める取り組みです。

さまざまな種類の製品群を擁する当社グループの各部門では、それぞれの自工程保証における重要テーマに取り組んでいます。品質管理部では、実践者の養成教育や部門間の交流をはじめとした活動支援を通じて、活性化を図っています。



QR−1 横断幕

また、工程内不良ゼロへ向けた活動の指標として、品質リスクを見える化した指標「保証度」を導入し、定量的な活動を展開しています。

「保証度」は、各工程において不良の種類ごとに発生防止と流出防止のランクを、それぞれ1級（十分に防止できている状態）から4級（防止できていない状態）の間で評価し、その組み合わせを6段階（S〜E）で表すことで求められます。クレーム発生を防ぐには、保証度B以上を目指す必要があります。例えば発生防止が2級（通常の作業では不具合の発生は防止）でも、流出防止が4級（不具合の流出を防止できない）では、保証度はCに留まります。不良が次の工程やお客さまに流出してしまう恐れがあるので、保証度をB以上にする活動が求められます。保証度を用いることで、各部門・各社で目標と現状の差を埋める活動を効率的に展開できるようになりました。

保証度		流出防止ランク			
		1級	2級	3級	4級
発生防止ランク	1級	S	S	A	A
	2級	S	A	B	C
	3級	A	B	C	D
	4級	A	C	D	E

ランク	工程・作業の状態
1級	ポカヨケが十分で不具合の発生／流出が防止された状態
2級	通常の作業では、不具合の発生／流出が防止された状態
3級	不具合の発生／流出の可能性がある状態
4級	不具合の発生／流出を防止できない状態

2015年度も、このような「自工程保証活動」を、グループ・グローバルに展開します。

一人ひとりの意識を高める活動

経営トップの現場巡回や部門・個人の表彰を通じ 意識の共有・向上を図っています

社員の一人ひとりが経営トップの品質についての考え方を理解し、品質に対する意識を高めていくように、各半期の初日に社内報や構内放送を通じて、社長メッセージを発信しています。また、経営トップは各部門の現場を順次巡回し、トップの思いを反映した取り組みになっているかどうかを確認しています。

QR−1運動の継続的な取り組みを皆で誓い合うために、各拠点では品質横断幕を掲示しています。11月の品質月間には、さらにのぼりやポスターを追加して、意識を高めるとともに、各部門で短期集中型のテーマを決めて、品質体質強化に取り組んでいます。

また、全社品質大会を毎年2回（14年度は2014年5月29日、11月12日）開催し、品質指標の推移や各部門の課題、取り組みの成果等について経営トップに報告するとともに、情報共有を図っています。他部門の模範となるような活動を実施した部門や、優秀な品質強化ポスターや標語を提案した個人への表彰を行い、活性化を図っています。

2014年11月 全社品質大会の模様

「品質管理教育」の強化

製品開発・設計・製造・品質保証の役職者を対象にマネジャー向け品質管理研修をスタートしました

当社グループでは、製品・サービスの品質をより高いレベルに向上・安定させることを目指し、「SEIユニバーシティ」による社員の品質管理教育を実施しています。

2014年度は製品開発・設計・製造・品質保証に関わる部課グループ長を対象にした役職型研修の一つとして、マネジャー向け品質管理研修を新たに立ち上げ、国内対象者の約4割に相当する340人が受講しました。

また、「住友電工グループ品質管理基準」の考え方をベースに、品質管理の基本的なツールの情報等を加えて、実務者用の「品質管理グローバルスタンダード」を発行しました。英語版・中国語版も準備し配付しています。

これまでに確立してきた全員対象の階層別教育、所属部門や役職に応じた機能別・役職別教育、知識習得のための選択型教育、さらに実践型教育のQR-T*やMKP*、GKP*の充実を図り、海外の人材教育の北米モノづくり委員会活動や中国地区人材育成委員会品質管理部会でモデル交流会や自工程保証活動教育などを実施し、2014年度は海外含めて計5,034人が品質管理教育を修了しました。

2010年度からの累計は17,677人になりました。今後も全員一丸となった「品質第一」の文化醸成を進めていきます。

2015年3月 中国人材育成委員会・品質管理部会でのグループ討議の模様

「グローバル品質監査」の実施

2014年度までに国内65拠点、海外18拠点の監査を実施しました

各部門の品質活動状況を「住友電工グループ品質管理基準」に照らし合わせながら、お客さまの視点で評価し、品質保証体系の弱点を補強することを目的に、各事業本部の重要拠点に対して「グローバル品質監査」を計画的に進めています。グローバル品質監査では、マネジメント、設計、製造、センター機能の観点から、組織の弱みを明確にして体質改善活動の契機にするとともに、弱点部分の補強に対する協業支援を行っています。

2010年度に開始して以来、国内では主要拠点の2巡目がほぼ終了し、累計で65拠点を監査しました。繰り返し監査を行うことで、継続的な体質改善を促進していきます。海外ではセンター機能をもつ部門との連携等、監査活動の進め方が固まり、累計18拠点（中国・東南アジア地区）の監査を実施しました。

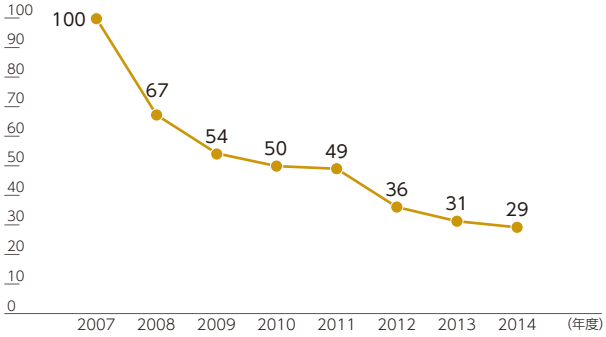
「住友電工グループ品質管理基準」に基づいた品質保証体制を維持改善するべく、これからもグローバル品質監査による実施状況確認を継続します。

品質活動の成果

クレーム撲滅への努力を愚直に続けます

品質活動を継続するなかで、クレーム件数は年々減少しています。クレーム件数については、2007年度から海外関係会社も含めたグローバルな指標管理を開始し、2007年度対比でクレーム件数は約3割に低減しています。しかしながら、クレーム撲滅までには、まだまだ多くの改善課題があります。

クレーム件数推移（2007年度を100とした指数）



（注）集計範囲は住友電工および国内外製造関係会社（住友電装グループ含む）。

引き続き「自工程保証活動」、「グローバル品質監査」および「品質管理教育」を重点3本柱として、クレーム撲滅への努力を愚直に継続していきます。

用語解説
*QR-T 各部門の自工程保証活動の中核者を養成する「QR-T：自工程保証実践者養成コース」の略称
*MKP モノづくりのキーパーソン（エンジニア）育成を目指す実践型研修「モノづくり革新プロ・実践道場」の略称
*GKP 工場の改善活動のキーパーソン育成を目指す実践型研修「現場改善プロ・実践道場」の略称

製品含有化学物質管理

JISガイドラインに準拠した
独自のガイドラインで適正な管理を行っています

住友電工グループでは、当社グループおよびお客さまの製品の環境負荷低減、コンプライアンス向上を目指し、調達、設計、製造、品質保証など各段階において実施すべき項目について、JIS Z7201「製品含有化学物質管理−原則及び指針」に準拠した「SEI製品含有化学物質管理ガイドライン」を制定、運用し(注)、製品中に含まれる化学物質の適正な管理に努めています。

また、各段階を通じて管理すべき化学物質の基準「SEI化学物質管理基準」を制定し、これに基づいた「SEI購入品グリーン品質ガイドライン」の運用(注)や設計・開発段階における製品アセスメントの実施などにより、製品に水銀やカドミウムなどの環境負荷の大きい有害化学物質が含まれることのないよう努めています。

さらに製品含有化学物質管理委員会を設置して当社グループ内連携強化に努めています。

(注)各事業部および関係会社ごとに製品の種類やお客さまからの要求が大きく異なるため、各部門でそれぞれの状況に応じたガイドライン、化学物質管理基準の運用を行っています。

各国規制への対応

年々強化される各国規制に迅速に対応しています

当社グループは、EUのRoHS指令*やELV指令*で規制対象となっている物質の代替を進め、お客さまからの規制物質の非含有要求に対応しています。なおRoHS指令の禁止物質への追加が決まった4種のフタル酸エステルについては、「アクションECO-21 (Phase Ⅴ)」運動の活動項目に取り上げてRoHS指令対象製品での使用の全廃へ向けて取り組み、全廃の目途付けを完了しました。今後はRoHS指令対象製品に使用する購入部品について、新たに禁止物質への追加が決まったフタル酸エステルの非含有に向けて取り組んでいきます。

一方、REACH規則*については、順次本登録の準備を進めており、2012年にはGaAs(ガリウムヒ素)の登録を完了しました。また、製品中に含まれるSVHC*についての情報伝達など、REACH規則への確実な対応に努めています。

また、年々強化される各国規制への迅速な対応を図るため、欧州、中国をはじめ各国規制情報の収集および当社グループ内での共有化に努めています。

製品安全(PL)

製品の開発・設計段階での製品安全性の追求に
主眼を置いた実践的な研修と自主点検で、
レベル向上に取り組んでいます

当社グループでは、「顧客の要望に応え、最も優れた製品・サービスを提供します」、「社会的責任を自覚し、よりよい社会、環境づくりに貢献します」という経営理念のもと、製品の安全性を高める活動に取り組んでいます。

市場に出される製品は、特に開発・設計段階で安全性を徹底的に検討することを、製品安全活動の基本と考えています。

《製品安全に関する研修》

製品安全に関して、製造物責任法(PL法)および改正消費生活用製品安全法(改正消安法)に関する専門研修を、品質管理部と法務部が連携して、年1回開催しています。

研修では、「企業が確保すべき安全基準は、予見可能な誤使用も想定しておくべき」という考え方を踏まえ、事例を交えた法規制の理解を深めるとともに、開発・設計段階における製品安全レビューの方法や警告表示のあり方、製品安全性の確保、製品安全情報の収集、事故発生時の対応等を含めた、実践的な内容としています。

《製品安全に関する自主点検》

製品安全活動の一環として、各部門・各社で2年に一回、当社グループ統一のチェック項目に対する自主点検を行っています。点検に基づき、製品安全リスクを洗い出して、自主的に必要な対策を検討・実施することで、製品安全対策推進体制の向上に取り組んでいます。

CSR VOICE

徹底した環境負荷物質管理でお客さまの信頼に応えていきます。

住友電工プリントサーキット(株)　品質保証部　製品安全規格グループ　主任技師　**中山 修一**

住友電工プリントサーキット(株)は、エレクトロニクス製品に広く使用されているフレキシブルプリント回路(FPC)の開発・設計・製造を行っています。私たち製品安全規格グループは、これらの製品に含まれる環境負荷物質の管理を行っています。サプライヤーから調達する材料、部品の調査結果を基に、当社製品について、お客さまから示されたグリーン調達基準への適合をチェックし、報告書を作成しています。当社製品はモジュール化が進み、製品に含まれる部品、材料が増加し、また欧米はもとよりアジア各国においても、さまざまな化学物質規制が強化されています。グローバルな視野でサプライチェーンを見据えた環境負荷物質の管理が求められる私たちの業務は、今後より複雑に、より難しくなっていくと思いますが、この管理の徹底こそがお客さまからの信頼につながるものと確信しています。

用語解説
*RoHS指令
Restriction of the use of certain Hazardous Substancesの略。電子・電気機器への特定有害物質の使用制限についてのEU指令

*ELV指令
End-of Life Vehiclesの略。廃棄自動車が環境に与える負荷を低減するため、自動車への鉛等有害4重金属の使用制限についてのEU指令

物流品質の向上

委託運送会社とともに物流品質の向上に努めています

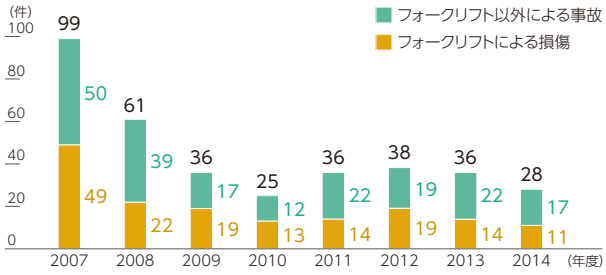
住友電工グループでは輸送を委託している運送会社と一丸となって、輸送事故撲滅と物流品質の向上に取り組んでいます。

2014年度は2013年度に比べてフォークリフト作業に起因する事故を3件、その他の要因による事故を5件減少させることができ、事故総数は28件と8件減少させることができました。当社では安全環境部が制定したフォークリフトの装備の改善、運転技能の向上、機材の保守点検等に関する「フォークリフト安全管理グローバルスタンダード」に基づいて人身事故を含めた事故の予防に取り組んでいます。

物流分野でも、構内で荷物の積み降ろし作業に使用する全てのフォークリフトにシートベルトや速度超過警告装置を取り付ける安全対策を進めています。

また、昨年度も従来から行っている大阪と四日市の両地区での「フォークリフト基本運転操作競技会」だけでなく、全地区で独自に「フォークリフト講習会」を開催する等、運送会社と協力して輸送品質向上活動に取り組んでいます。

輸送における製品事故件数の推移



(注1)集計範囲：大阪製作所、伊丹製作所、横浜製作所+関係会社10社およびASブレーキシステムズ(株)
(注2)フォークリフト以外による事故…ハンドリングミス、荷台への固定不足、水濡れ、誤配 等

■ 11月に大阪で実施した「フォークリフト基本運転操作競技会」

フォークリフトの運転操作実技試験

始業前点検に関する実技試験

事務品質向上に向けた取り組み

事務ミス低減活動を仕切り直し、当社グループ全体での活動に移行します

当社グループでは「モノづくり品質と事務品質は事業遂行上の車の両輪」と位置付け、「重大事務ミスゼロ」と「業務効率向上」を目的とした事務品質向上活動にも注力しています。具体的には、①規程・ビジネスルール(BR)・執務書等の整備と定期的な見直し点検、②事務ミスの低減を目指した再発防止対策の徹底や「ヒヤリ・ハットメモ」の活用などによる未然防止、③事務改善による業務効率の向上、に取り組んでいます。

事務ミス低減活動については、従来の「発生後対策中心、組織別の活動」から「未然防止対策中心、当社グループ全体でPDCAのサイクルを回し、自律的に事務ミスを低減していく活動」とすべく、事務ミスの報告と対策のルールを再整理し、全社ルールを見直しました。対策内容の情報共有も進め、効率的・効果的に事務ミスが低減できるよう、基盤の整備も行っていきます。

また、事務改善については、改善活動表彰の基準を見直し、業績貢献に直結する業務効率向上だけでなく、コンプライアンス対応などの不具合の未然防止についても評価できるようにしました。これにより、事務改善活動のさらなる活性化を目指していきます。

営業部門でのCS向上に向けた取り組み

営業担当者の360度調査実施対象を海外関係会社まで拡大しています

当社グループの事業は、ほとんどが企業間取引であり、日常の営業活動等を通じてお客さま(企業)のご意見やご要望を的確に把握し、製品およびサービスの品質をさらにレベルアップすることがCS(顧客満足)向上に直結すると考えています。

こうしたことから、営業担当者を対象とした360度調査を2002年度から実施しています。具体的には、本人と上司、および本人が担当するお客さま(数社)に対してアンケートを行い本人の営業力を測定・診断します。診断結果は本人と上司へフィードバックし、本人の営業力強化を促すとともに、全体状況を参考にして教育・指導方法の見直しを行うものです。

2013年度からは、従来の当社および国内関係会社に加え、海外の関係会社も本格的に実施対象とし、グローバル化の進展に対応した営業部門全体の強化、CS向上を目指した施策に活かしていきます。

用語解説
＊REACH規則
Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicalsの略。
人の健康や環境の保護を目的とする化学物質に関するEU規則

＊SVHC
Substances of Very High Concernの略。
有害である懸念が高いとしてEUが指定した化学物質

〈CSR重点分野〉
サプライチェーン

〈CSR重点テーマ〉
CSR調達推進

市場環境の拡がりに対応したCSR調達を推進しています

住友電工グループでは、資材調達において現在3つの市場環境における拡がり(地域の拡がり・リスク要素を含む内容面での拡がり・新事業における資材調達の拡がり)を認識しています。この拡がりに対応するため、17VISIONではCSR調達推進を重点テーマのひとつに設定し、以下の進め方にてお取引先との信頼関係強化を図っています。

① 国内お取引先のCSR取り組み状況を確認
② 海外お取引先のCSR取り組み状況を確認
③ 上記で構築されたCSR調達の枠組みをグループ会社に展開

お取引先の視点に立ったCSRの調査活動を目指します。

資材部 企画グループ 宮島 純

CSR調達推進の取り組みのひとつとして、2014年度も前年度と同様、国内の主要お取引先にご協力いただき、CSRの取り組みに関するアンケート調査を実施しました。

住友電工に入社後1年目でCSRのことを十分に理解していないなかでこのような社会や顧客から要請のある重要な仕事を担当させていただき、さまざまな気付きがありました。

当社のお取引先は納入いただいている品物や、事業形態、規模にいたるまでさまざまで、お取引先によってCSRへの取り組み方法も異なることを認識しました。

2014年度はアンケートの結果を受けて、特にコンプライアンスの項目に着眼して、お取引先にどのようにCSRに取り組んでいただきたいかをご提案しました。2015年度以降はさらに各お取引先の実態にできるだけ沿った形で、ご提案をしていきたいと考えています。また、2015年度以降、住友電工グループ会社にもアンケート調査実施にご協力いただくなど、実施の規模を拡大していく予定です。

調達基本方針

調達基本方針を主要なお取引先とも共有しご理解とご協力をお願いしています

住友電工グループでは、調達を「事業活動の基盤を支える業務」と位置付けており、2006年5月に住友事業精神と住友電工グループ経営理念に則った「調達基本方針」を制定しました。この調達基本方針は、グループ会社はもちろんのこと、主要なお取引先に配付して、当社グループの調達活動に対するご理解とご協力をお願いしています。

調達基本方針

1. 創造的かつグローバルな企業活動に資する調達活動の推進
お客様の要望に応え優れた製品・サービスを提供する企業活動こそ私どもの社会貢献の原点であることを踏まえ、その源となる「創造的かつグローバルに展開する企業活動」を継続的に支える調達活動を推進します。

2. 公平・公正な調達活動の推進
合理的なプロセスと判断に基づく公平・公正かつ開かれた取引により、適正な企業活動を支える調達活動を推進します。

3. コンプライアンスに立脚した調達活動の推進
お取引先にも協力を頂き、関連する法令の遵守はもとより社会的な規範も踏まえた調達活動を推進します。

4. お取引先との相互信頼と連携に基づく調達活動の推進
経営理念の実現には、お取引先との強固な信頼関係と連携が不可欠であることから、私どもの理念に賛同頂けるお取引先を重視する調達活動を推進します。

5. 地球環境に配慮した調達活動の推進
地球規模の課題である環境保護に貢献するために、お客さまの環境保護に貢献できる製品提供を支え、更に環境負荷の小さな企業活動実現を目指した調達活動を推進します。

グループ調達体制

グローバルで資材調達担当者への調達基本方針の徹底と意識向上に取り組んでいます

資材部内に設置された連携推進室という、当社事業部門およびグループ関係会社23部門・社の資材調達責任者で構成される組織を中心に、調達基本方針に基づくグループ全体の調達施策や活動を展開しています。

具体的にはVA*活動の推進や、調達に関わるコンプライアンス・調達スキル向上のための教育等を連携して実施しています。またグループ全体の資材調達情報の共有化のため、400人余りの資材調達担当者にメールマガジンを配信中です。

海外においては、資材部の国際調達拠点(IPO:International Procurement Office)が中心となり、エリア単位で調達部門連絡会を開催しています。今後、この調達部門連絡会を通じて、グループ全体の調達施策の展開と担当者への研修により調達基本方針の徹底を図っていきます。

用語解説 *VA
Value Analysisの略。製品に要求される品質を満足させながら「材料X」をより安価な「材料Y」に変更すること。

CSR調達への取り組み

取引基本契約書にガイドライン遵守を明記し お取引先にも推進をお願いしています

調達活動におけるCSRへの取り組みを推進するため、2010年8月に、住友電工グループ経営理念や企業行動憲章を基本に、「住友電工グループCSR調達ガイドライン」を制定しました。また紛争鉱物問題対応のため、2014年度に改定しました。さらに当該ガイドラインをより確実に推進するために、取引基本契約書に必要事項を盛り込み、お取引先にも対応をお願いしています。

住友電工グループCSR調達ガイドライン（抜粋）※

住友電工グループは、社会的責任を自覚し事業活動を通じてよりよい社会、環境づくりに貢献したいと考えています。そのためには、私どもに製品・サービスを直接または間接的に提供いただくお取引先様にも私どもと共に、社会的責任に資する活動に取り組んで頂くことが必要です。従いまして、ここに住友電工グループの調達お取引先様へのお願い事項を纏めましたので、積極的な推進をお願い致します。また、皆様の調達取引先についても、皆様より本項目の取り組み要請をお願いします。

1. 優れた製品・サービスの提供
2. 技術力の向上
3. 健全な事業経営の推進
4. 地球環境への配慮
5. 法令・社会規範の遵守と公正・適正な企業活動
6. 社会貢献と反社会的勢力の排除
7. 人権・労働安全衛生への配慮（紛争鉱物問題対応含む）
8. 情報開示とコミュニケーション促進
9. 秘密保持と情報セキュリティ

CSR調達モニタリングの実施

CSR調達ガイドラインの取り組み状況を確認し、さらなる浸透・定着に努めます

CSR調達推進のためにはサプライチェーンへの当該ガイドラインの周知活動に加えて、アンケート調査による浸透状況のモニタリングが必要です。

資材部では2013年度に、一部のお取引先122社を対象にモニタリングを試行しましたが、2014年度は対象を830社に拡大して実施しました。

各お取引先にご協力いただいた結果、アンケートの回収率が98%となり、お取引先のCSR調達の取り組み状況を確認する事ができました。

アンケート回収後には個別に結果をご連絡し、一部のお取引先にはより積極的な取り組みをお願いしました。今後は冒頭のCSR重点テーマの進め方に記載のとおり、国内外のグループ会社のサプライチェーンへ展開していく予定です。

地球環境への配慮

当たり前品質要素としてグリーン調達に取り組んでいます

地球環境に配慮した調達活動の推進のために、当社グループは2003年度より「SEIグリーン調達ガイドライン」に基づき、製品への含有禁止物質の非含有化およびその他の含有化学物資の管理強化に取り組んできました。2012年度には資材部も参加する専門委員会にて「SEI購入品グリーン品質ガイドライン」に改編し、当たり前品質基準の一つと位置付けて、グリーン調達を継続しています。

CSR VOICE

CSRの合言葉は「安全」。

福岡クロス工業(株)　代表取締役社長
天岡 健 様

平素より大変お世話になり有難うございます。さて弊社は、CSRの合言葉を「安全」と定め、ケーブルに使用される各種テープを製造納入させて頂いている会社です。安全といっても単に労働安全衛生面だけの意味ではなく、経営面での安全も徹底することで、結果として安定的に安全安心な製品を供給し、社会への貢献と社会的責任を果たせると考えております。具体例として、製品の素材を選定する上で次の2つのことを実行しています。

① Made in Japan へのこだわり

最近の海外品について、品質レベルは向上しているものの、予告なく素材変更をしたり、生産を中止したりするメーカーが未だ存在します。また、微力ではありますが少しでも日本国の国益に貢献できればと考えているからです。弊社製品が電力ケーブルや光ファイバケーブルの品質向上の一役を担い、その日本の電力通信網を使われている日本のお客様から購入したいと考えています。

② 素材の常備在庫

しかし国産品と言えど、その素材は海外の資源を日本で加工している訳ですから、原産国に問題が発生すると、素材の安定供給に不安が生じます。このため、定期的にご注文頂く製品については、その素材の資源原産国を全て把握し、有事の際はその国の資源を使用している日本の素材メーカー全てに対し、安定供給の有無を確認するようにしています。

また弊社独自の対応として、素材の選定に当たってあらゆる危険予知を行い、お客様にとって、より安全な素材を選択し、継続製品の素材については平均6か月分の在庫を常備します。もちろん選定した素材はお客様の承認無しに変更致しません。

弊社創立以来52年、阪神大震災、東北大震災等の自然災害から、海外の鉱山スト、素材メーカーのプラント停止等の人的、構造的問題まで色々とありましたが、一例にあげた取組み等により、貴社をはじめお客様に、弊社の製品を一度も絶やす事なく安定して供給する事が出来たと自負しております。これからもどうぞ宜しくお願い致します。

※ 詳細は当社Webサイトで公開しています。 Web http://www.sei.co.jp/csr/guideline

紛争鉱物問題への取り組み

重大な社会問題の一つと認識し コンフリクトフリーを目指します

住友電工グループは、調達基本方針に記載のとおり、「コンプライアンスに立脚した調達活動の推進」を実施していますが、コンゴ周辺諸国の紛争鉱物問題※は、サプライチェーンにおける重大な社会問題の一つと認識しています。調達活動における社会的責任を果たすため、不正に関わる紛争鉱物を原材料として使用しないコンフリクトフリーを目指します。そのために必要に応じて、紛争鉱物の使用状況についてサプライチェーンを調査し、社会問題を引き起こす、あるいは、武装勢力の資金源になっている懸念のある場合には、使用回避に向けた取り組みを実施します。

お取引先には調達基本方針の「お取引先との相互信頼と連携に基づく調達活動の推進」に則って、当社グループの考え方をご理解いただき、前記調査へのご協力と、懸念がある鉱物と判明した場合には、当社グループと同様に、使用回避に向けた調達活動に取り組んでいただくようお願いしていきます。

※コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出されたタンタル、タングステン、錫、金またはそれらの派生物で、その取引が深刻な人権侵害を行っている武装勢力の資金源になっている問題

BCP対応

安定調達体制強化の成果が着実にあらわれています

製品・サービスの安定供給の観点から、大規模地震災害等を想定した調達部門BCPの策定と実行に取り組んでいます。このBCPでは供給元の被災を前提に当該資材の供給停止により、直ちに生産に影響する資材を対象に、生産への影響を極力少なくするよう調達代替先や代替品の検討、さらに汎用品への切替などの安定調達に取り組んでいます。また災害発生時に被災の影響を短時間で把握できるよう、お取引先との連絡網整備や、被災地区に当該品の製造や保管している場所がないかを確認できるよう、生産拠点や物流拠点情報の整備も進めています。

2014年度は火災・爆発事故による一部お取引先の操業停止により、安定供給が懸念される事態に直面しましたが、上記の活動で進めていた代替品検討やお取引先のご協力により、生産に大きな影響を与えることなく調達することができ、活動の重要性を再認識しました。

今後も上記の活動を継続し、製品・サービスの安定供給に向けた調達体制の強化を図っていきます。

パートナーズミーティングの開催

約120社のお取引先にご参加いただきました

当社グループではお取引先との関係強化を図る一環として「パートナーズミーティング」を開催していますが、当社の事業概況や調達方針の説明に加え、優れたVA活動を提案・実践いただいたお取引先の表彰を通して、お取引先との友好協力関係の構築に大きな役割を果たしています。

このパートナーズミーティングにて、CSR調達ガイドラインや調達方針の内容を改めてご説明し、ご協力および積極的な推進をお願いしています。

また海外におきましても、パートナーズミーティングや逆展示商談会*においてお取引先に説明を行い、CSR調達の浸透を図っています。

なお、パートナーズミーティングは、当社グループ全体の開催に加え、各製作所、事業部門単位でも開催しています。

パートナーズミーティング

逆展示商談会（上海）

用語解説 ＊逆展示商談会
当社グループで使用する物品を展示し、お取引先にQCD（Quality・Cost・Delivery）でより優位な代替品をご提案いただく展示会

資材調達コンプライアンスへの対応

点検や研修を徹底し
調達におけるコンプライアンスを推進します

調達関連部門が特に注意を払うべきものとして、下請代金支払遅延等防止法(下請法)および直接輸入時における関税法の遵法対応、内部統制等の関連法規があります。

2014年度もグループ全体を対象とする研修会等を実施し、その徹底を図ってきました。

研修および点検実績

		下請法関係	関税法関係
研修会	開催場所	全国20カ所	
	研修内容	基礎・入門編、契約部門編、 購入依頼・入荷検収部門編の3コース	
	参加者※	2,551人(延べ人数)	
自己点検		21部門＋関係会社47社	25部門
巡回点検		2部門＋関係会社10社	25部門

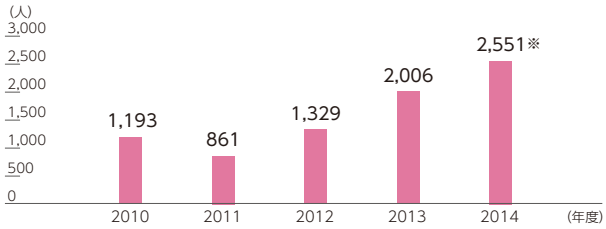
※ビデオ研修受講者を除く

研修会は開催回数を増やし、関連法規遵守の徹底に努めました。また、さらに徹底を図るため各部門による自己点検等を基に下請法と関税法等の関連法規の巡回点検を実施してきました。今後も定期的な研修会の開催および巡回点検等を実施し、コンプライアンスを推進していきます。

関税法の関係では2015年2月に税関より、通関申告額の妥当性および確証類の保管状況等について事後調査を受けました。

今後も適切な輸入業務の推進に向け、教育・点検を拡充していきます。

資材調達コンプライアンス研修受講者推移



※ビデオ研修受講者を除く

資材調達コンプライアンス研修会

教育制度

資材調達スキル向上のための研修会を
国内外で開催しています

資材部では、『頼られる資材調達担当者の育成』、『資材調達倫理・知識・技能の伝承』を目的に、実務担当者を対象としたOFF−JT教育*プログラムを実施し、従来からのOJT教育*と組み合わせて、両者の相乗効果による資材調達スキルの向上を図っています。

2014年度のOFF−JT教育は、『調達関連法規』、『CSR、環境、倫理』ほか全7つの講座を実施し、それぞれ部内のエキスパートが自ら作成したテキストを用いて、電話会議システムにより国内外の拠点を結んで講義形式で行い、延べ263人が受講しました。

これとは別に下請法については、下請法キーパーソン育成プログラムを開講し、18人の合格者に認定書を授与しました。下請法は、資材調達担当者のみならず製造や開発等、広く周知を図る必要があることから、各部門・社での自律的遵法体制構築のための核となる人材を養成しています。

また、海外では当社グループ関係会社が集中している地域において、近隣関係会社の資材調達担当者による調達部門連絡会を実施し、資材調達に関する研修会を実施しています。

今後も定期的に研修会を実施し調達基本方針を一層浸透させるとともに、開催地についても拡大を検討していきます。

教育実績

	実施時期	講座数	講習回数	受講人数(延べ)	会社数
OFF−JT 教育プログラム	2014年度上期	7講座	27回	149人※	24社
	2014年度下期	7講座	28回	114人※	20社
キーパーソン育成 プログラム	2014年度下期	1講座	5回	20人	15社
海外調達部門 連絡会での研修	2014年度上期	3講座	3回	42人	25社
	2014年度下期	2講座	2回	34人	19社

※修了テスト合格者の人数

キーパーソン育成プログラム

用語解説 ＊OJT教育、OFF-JT教育
OJT(On the Job Training)とは日常の業務につきながら行う教育訓練のことで、通常の業務を一時的に離れて行う集合研修などの教育訓練がOFF-JT(OFF the Job Training)

〈CSR重点分野〉

人　材

〈CSR重点テーマ〉

ダイバーシティ推進

さまざまな壁を乗り越えて人材や組織のグローバル化を加速させていきます

住友電工グループは、世界約40カ国、約390社20万人以上にも及ぶ社員を擁する企業グループです。国内外グループ各社の人材活用においてグローバル化はCSRという面からだけでなく市場での競争力を確保するための経営戦略のひとつとも位置付け、積極的な取り組みを始めています。

① 個社の枠を越え、住友電工グループ内でのキャリアパスを把握できる枠組みづくり
② グローバル幹部としての登用の枠組みづくり
③ 国際間異動、グループ会社間異動などのグループ共通のガイドラインづくり

多様な人材の「適材適所」を実現し国際競争力のさらなる向上を目指します。

Sumitomo Electric U.S.A. Holdings, Inc.
人事マネジャー（Human Resources Manager）　Pavee Suvagondha

私はアメリカ・ニューヨークに勤務し、南北アメリカ地域（アメリカ・メキシコ・ブラジル・カナダ）の人事センターの統括を担当しています。

現在、住友電工のグローバル人事施策を米州で推進しており、同域にて多様で優秀な人材の活用を実現する人事制度の策定や仕組みの整備を進めています。

毎年米州の各社経営層、人事マネジャーと人事全般に関する議論を継続して行っており、グループ各社の課題解決や、人材マネジメント力向上に取り組んでいます。

今後はさらに優秀な人材を採用、確保すべく、グループ内の福利厚生制度の共通化や教育研修の一層の充実を図ります。これからも国籍・人種・年齢・性別等に関わらず、グローバル人材の適材適所の実現により、当社グループの国際競争力を伸ばしていきたいと思います。

グローバルHRMポリシー

グループ・グローバル共通の人事制度やガイドラインの作成を積極的に進めています

住友電工グループでは世界約40カ国で20万人以上の人材が活躍しています。当社グループがグローバル競争を勝ち抜いて発展していくためには、技術、製品、ビジネスモデルをはじめとした全てのリソースをフルに活用していくことが不可欠ですが、それらを支える優秀な人材の確保と活用が最も重要であると考えています。

当社グループとしては従来から、住友事業精神に則り、人材を重視した経営を行ってきましたが、人材に関する基本方針を明確化するため2011年9月に「Sumitomo Electric Group Global Human Resource Management Policy（グローバルHRMポリシー）」を制定しました。

このポリシーにおいて、グローバルな人材確保や登用を加速していくため、仕事を通じて成長を実感し自己実現できるような環境づくり、国籍・人種・民族・宗教・年齢・性別などに関係ないキャリア機会の提供、ダイバーシティの推進、グローバルリーダーの育成等に取り組んでいくことを明文化し、社内外に広く宣言しました。

グローバルHRMポリシー
Global Human Resource Management (HRM) Policy

- あらゆる人材が住友電工グループの一員として活躍し、仕事を通じて成長し、自己実現し、社会に貢献できる会社を目指します。
- 国籍、人種、民族、宗教、年齢、性別にかかわらず、様々なキャリア機会を提供し、グローバルな適材適所の実現を目指します。
- 組織の創造性を高め、永続的に発展するため、多様性を重視し、ダイバーシティの推進に取り組みます。
- グローバルな事業展開を支えるグローバルリーダーの育成に取り組みます。グローバルリーダーとは、住友事業精神と住友電工グループの経営理念を理解し、ダイバーシティに富んだチームをリードできる人を意味します。

ポリシーを具現化し、あるべき姿に近付けていくため、世界共通の人事制度やガイドラインの作成など、具体的施策の推進に引き続き取り組んでいきます。

グローバルHRMポリシーの周知

各メディアを活用し、ポリシーの浸透とコミュニケーションの促進に取り組んでいます

《ポリシー周知のためのWebサイト》

グローバルHRMポリシーの内容を具体的に説明するとともに、実際に世界中で活躍する当社グループ社員の姿を社内外に紹介するWebサイトを2012年4月に立ち上げました。

このWebサイトにおいては、当社グループにおける人材育成プログラムの内容や実際の受講者の声を紹介したり、さまざまなキャリアを実現している社員の例や各地域でのコミュニケーション促進、地域社会へ貢献する取り組みなどを紹介しています。

Web (日本語) http://www.sei.co.jp/ghrm/
(英語) http://global-sei.com/ghrm/
(中国語) http://global-sei.cn/ghrm/

《グループ・グローバルマガジン「ALL SEI」》

2014年2月には、これまで国内と海外で別々に発行していたグループ報を統合し、当社国内外グループ社員向けのコミュニケーションツールとして、住友電工グループ共通の定期刊行物「ALL SEI」をスタートしました。

「ALL SEI」では、住友事業精神・住友電工グループ経営理念や幹部のメッセージ、経営状況に関する情報、また各地域での事業活動や社会貢献活動に関する情報などを発信し、グループ社員間の情報共有や一体感醸成に努めています。

また、2011年秋号より継続している世界各地で活躍している幹部社員インタビュー記事「グローバル幹部インタビュー」は、当社グループにおける自己実現やキャリア機会等の具体例を紹介することで、グループ社員の一体感やモチベーションを一層高めていくことを目指しています。

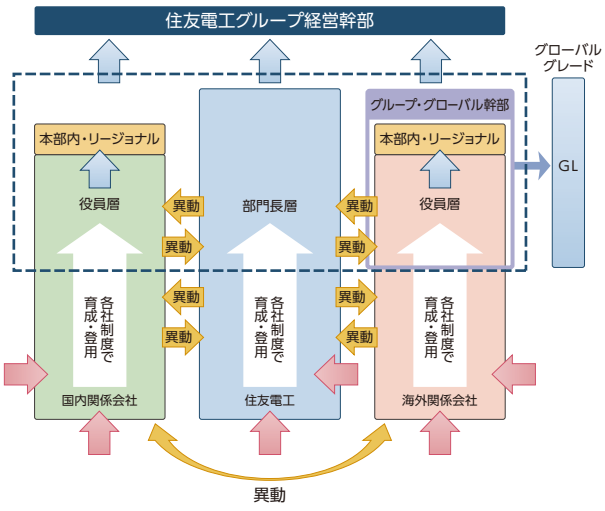
ALL SEI

グローバルグレード制度 および グループ・グローバル幹部人材制度

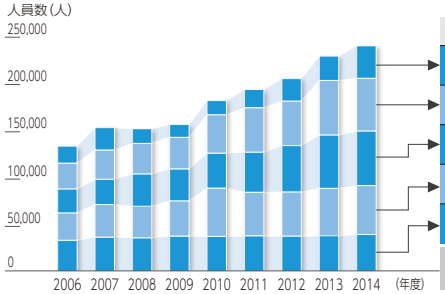
グローバルHRMポリシーの実現をさらに推進するべく、2014年4月より「グローバルグレード制度」および「グループ・グローバル幹部人材制度」を導入しました

制度の趣旨 (導入時の通知より抜粋)

- 住友電工では、能力と資質のある人材が、国内外グループ会社の経営を担い、さらにはそれ以上の職責を担うべく、個社を越えて広く事業本部内やリージョナルにキャリアアップを目指すことができる人事制度を導入しました。
- そこで今般、グループ共通の「グローバルグレード制度」を導入することとし、まずその第一段階として、2014年4月1日付で、「GL(グローバルリーダー)」というグレードを導入し、上場会社の子会社を除く海外子会社役員もしくは同相当者をこの「GL」というグレードに位置付けました。
- 次に、このグレードに相当するこれらの幹部人材を「グループ・グローバル幹部人材」と認定し、住友電工本社で人材を把握して、処遇を決定することとしました。そして、さまざまなキャリア機会の提供により、グローバルリーダーとしてのさらなる活躍を支援してまいります。
- 今後、グループ内の人材のさらなる人材把握のために、「グローバルグレード制度」のグレード充実を図ります。また研修・育成、個社を越えた配置・登用を促進するとともに、さまざまなキャリア機会の提供を目指します。



グループ・グローバル人員推移 各年度3月末現在の人数



(年度)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
米州	18,201	23,962	15,744	13,852	15,164	19,712	24,273	29,470	34,828
欧州・アフリカ	27,634	31,406	32,667	33,834	41,230	47,735	47,644	54,245	56,477
東南アジア	25,766	27,167	34,792	34,310	37,538	43,000	49,868	56,408	58,278
中国	29,367	34,939	33,808	37,843	51,887	46,788	47,390	47,646	52,323
日本	32,885	36,251	35,536	37,364	36,954	37,499	37,148	37,715	38,892
総計	133,853	153,725	152,547	157,203	182,773	194,734	206,323	225,484	240,798

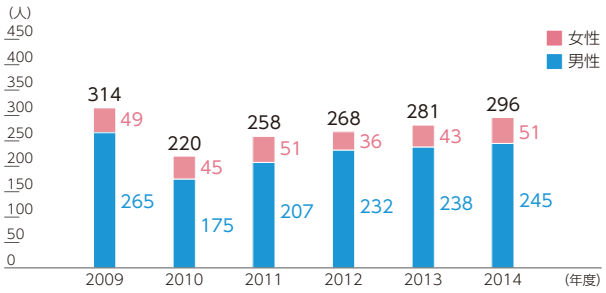
※住友電工および連結子会社

採用におけるダイバーシティ

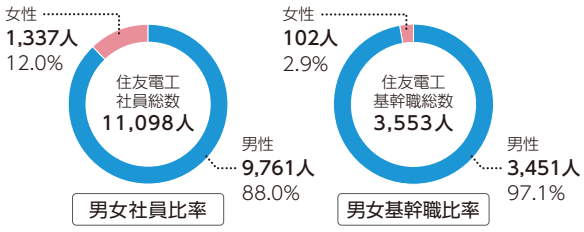
多様な人材の採用を通じて ダイバーシティ推進を目指しています

2014年度は、新卒総合職の採用人数141人のうち、女性は21人、海外からの留学生は4人でした。また他社経験者を62人採用しました。当社の新規分野やグローバル活動をはじめとするさまざまな事業展開を支える上でも、女性、留学生、外国人、経験者などの多様な人材の採用を今後も積極的に進めていきます。

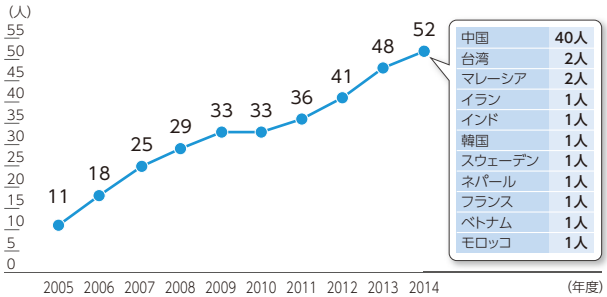
当社の男女採用者数(全職種)



男女社員比率・男女基幹職比率 2015年3月末現在



当社に在籍する海外からの留学生採用の社員数 各年度末時点の人数



(注) 上記の人事データ指標の対象範囲は、住友電工の社員で関係会社等への出向者を含みます。

タウンミーティングの開催

社員は経営幹部と直接対話する機会があります

社内コミュニケーション強化の一環として、職種ごとにタウンミーティングを開催しています。それぞれ部署の異なるメンバーが、経営幹部(役員・事業部長)と直接、率直に対話する場です。職場運営や人材育成などに加え各職種ならではの悩みや要望を幹部に伝える、あるいは共有し解決の糸口を模索するなど、貴重な機会となっています。また、他部署の社員とのネットワーク構築にも役立っています。

2014年度は以下の内容で実施しました。

主任・主任代理タウンミーティング	
対象者	主任・主任代理の役職に就く社員
実施	大阪、伊丹、横浜、関東　各1回ずつ(計4回)
人数	各回9～15人程度(計46人)
専門職タウンミーティング	
対象者	専門職 ～ 主査の社員
実施	東京本社、大阪、伊丹、 各1回ずつ(計3回)
人数	東京本社9人、大阪11人、伊丹12人(計32人)
外国籍社員タウンミーティング	
対象者	専門職および基幹職の外国籍社員
実施	本社、関東　各1回ずつ(計2回)
人数	本社9人、関東5人(計14人)
一般職タウンミーティング	
対象者	一般職 ～ 一般職出身の主査・基幹職補の女性社員
実施	大阪本社、東京本社　各1回ずつ(計2回)
人数	大阪本社6人、東京本社11人(計17人)
基幹職タウンミーティング	
対象者	基幹職の社員
実施	大阪本社、東京本社、中部支社、大阪、横浜、各1回ずつ(計5回)
人数	各回10～13人程度(計60人)

タウンミーティングで出された意見については、タイムリーに担当部署に展開され、組織運営や人事制度企画に活用しています。

CSR VOICE

外国籍社員タウンミーティングに参加して。

生産技術部　第二設備技術部　設備開発グループ　**胡 寅達**

私が今回のタウンミーティングに参加して感じたのは、さまざまな国籍を持つ社員たちが同じ職場で違和感なく共に働いている風景は、今までごく普通のように見えていましたが、実は会社の「調和」と社員の「理解」が相当含まれているという実感でした。

タウンミーティングで仕事の成果や人間関係の構築は国籍と関係なく、むしろ一部文化差のあるところは許容することが求められるという見解を諸先輩から聞き、安心感を覚えました。一方、仕事・生活面で国籍により抱えている問題も種々あり、「構内歩行時に帽子を被る意味は何」のような小さな質問から、「家を借りる時に保証人がなかなか頼めない」のような現実問題まで、文化の多様性と協調的な環境づくりにまだ課題が残っていることを感じました。

今後ダイバーシティを目指す上で、外国籍社員に限らず、色々な問題を抱える社員へのサポートは、必要不可欠だと思います。多様な人材とさらなる調和的な環境、当社のそのような姿を期待しています。

多様な人材の活用

国籍、人種、性別、年齢などにかかわらず多様な人材が活躍できる会社を目指しています

グローバル化の進む現代社会では、欧米諸国を中心に、トップマネジメントをはじめとした重要ポストに女性が就くことは珍しくありません。日本においても社会情勢として女性活躍を推進する気運が高まっており、政府が具体的に目標を掲げるまでになっています。当社としても、社会的責任を果たすことはもちろん、男女を問わない優秀人材の確保や、より複眼的に発想することによってマーケティングや新規事業の推進を図ること等を目的として、女性社員の採用強化・積極的な登用・退職防止の観点で取り組みを進めています。

今後も、国籍、人種、性別、年齢などにかかわらず、多様な人材がグループ内で活躍できるよう、研修・育成、個社を越えた配置・登用を促進するとともに、さまざまなキャリア機会の提供を目指します。

障がい者雇用の推進

障がいの有無にかかわらず誰もが活き活きと働くことができる社会の実現に貢献すべく、着実に取り組んでいます

当社は従来より身体障がい者の採用を中心に、地道な取り組みを続けてきましたが、さらなる障がい者雇用の促進と障がい者雇用率の向上を目指し、2008年7月に障がい者雇用に特化した特例子会社「すみでんフレンド(株)」を当社伊丹製作所内に設立しました(2009年2月認定取得)。同社は、当初の観葉植物のレンタルおよびメンテナンスや梱包用緩衝材の製作に加え、パソコンを使用した図面等の電子データ化、古紙の細断・リサイクル等へと順次業容を拡大してきました。2013年には横浜、2014年には東京、そして2015年4月には大阪に営業所を開設しました。現在、障がい者33人を含む55人の社員が働いています。

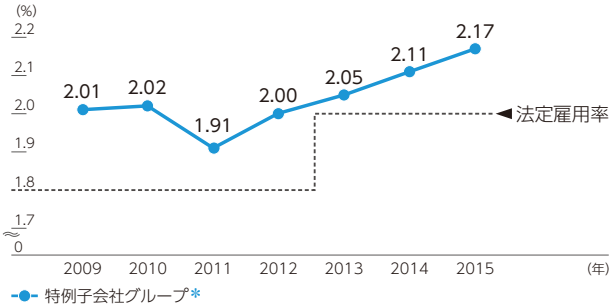
すみでんフレンド(伊丹)

すみでんフレンド(株)障がい者人員推移 各年6月15日現在

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
障がい者	12	12	20	28	33

(人)

障がい者雇用率の推移 各年6月15日現在



用語解説 ＊特例子会社グループ
一定の要件をみたした場合、特例子会社をもつ親会社と関係する子会社も含め、企業グループ全体で雇用率を算定できる制度

育成すべき人材像

当社は育成すべき人材像を「住友事業精神を堅持し、会社の経営方針を理解し、基本に忠実で高度な技術・知識を有し、グローバルに通用する人材」と定義しています。

人材育成の基本的な考え方

- 企業理念・経営戦略に沿った人材育成
- 「本人の意欲」と「職場上司の指導と対話」が基本。それを「部門内研修」と「全社研修」により支援

SEIユニバーシティ

さまざまな研修を体系化し人材価値の向上を図っています

「SEIユニバーシティ」は当社グループの研修体系の総称です。Glorious Excellent Company の実現に向け、グループ全体としてさまざまな研修を実施することによって、事業精神・経営理念をグループ内に浸透させ、人を育てる組織風土のもとでグローバルな舞台に積極的に挑戦し、活躍できる人材の育成を図っています。

SEIユニバーシティ基本理念

① 住友電工グループとしての企業理念浸透の場
② 住友電工グループとしての経営戦略・ビジョン共有の場
③ グローバルに通用するために
必須の能力・技能・知識向上の場

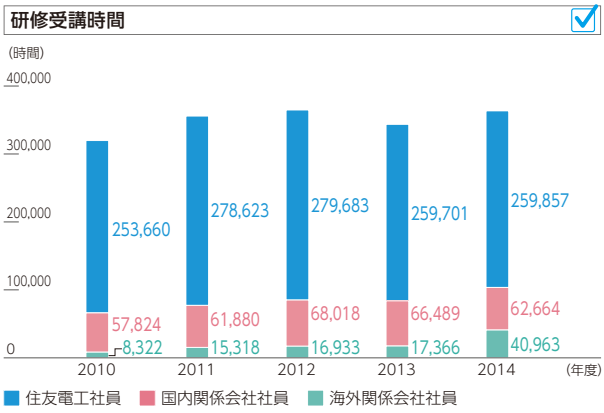
SEIユニバーシティの研修プログラム

2014年度は約380のプログラムを実施しました

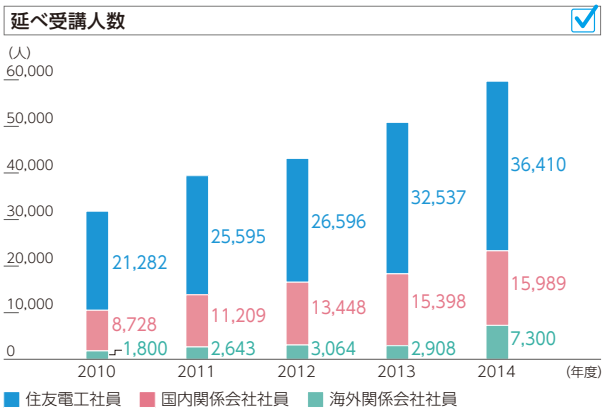
経営幹部から新入社員までさまざまな研修プログラムがあります。特定の階層・業務ごとに行う階層別（必修）研修、業務ニーズに応じて希望者が受講する選択型研修など、2014年度の研修プログラムは約380となっています。また各部門内で、目標管理を軸とした日常のOJT（オンザジョブトレーニング）を含め、それぞれに必要なスキル・知識を部門内研修として展開しています。

なかでも全社員必須の教育として、①事業精神・経営理念・CSR ②経営方針、ビジョン ③コンプライアンス ④安全・環境・品質 ⑤ダイバーシティの5つを基礎研修5科目とし、e-learningやビデオ配信などのツールを活用し、各研修に織り込んで実施しています。

2014年度の当社グループ社員の延べ受講人員（研修プログラム単位で参加人数を総計）は約6万人、合計研修受講時間は約36万時間でした。



(注) 国内関係会社および海外関係会社は、住友電工から提供した研修および研修管理システムに登録された研修をカウント。



(注) 国内関係会社および海外関係会社は、住友電工から提供した研修および研修管理システムに登録された研修をカウント。

《モノづくり人材育成》

住友電工グループのモノづくり人材育成を目指した研修は、「モノづくりは人づくり」との基本的な考え方に立脚し、①モノづくり基礎研修、②実践研修、③グループ活動を3本柱として推進しています。

①モノづくり基礎研修

実機・現物に触れながら原理原則と五感を通して体得することを基本に、安全・環境、品質、改善、現場管理等のモノづくりの基礎教育から、当社グループが保有する固有技術や技能、設備技術や保全技術などの専門教育等、最新技術に対応した各種カリキュラムを揃えています。これらは、SEIユニバーシティのモノづくり学部として、「階層別研修」「指名型研修」「選択型研修」の枠組みで体系化し、計画的に実施しています。受講実績は年々増え続け、2014年度の実績は13,546人日で目標とした13,500人日を達成しました。

また、海外では、安全、品質等の基本的な研修に加え、安全を重点とした、海外保全研修を2010年9月にスタートさせ、中国、東南アジアで定期開催しています。この研修の2014

年度実績は17社、623人日となり、目標とした450人日を大きく上回りました。

②実践教育

全社のモノづくり革新を担うキーパーソン育成と「SEQCDD*」体質強化を目指した実践道場型プログラムとして、「モノづくり革新プロ(MKP)・実践道場」「現場改善プロ(GKP)・実践道場」の2つのプラグラムを展開しています。

2009年の開始以来、合計385人が290件のテーマでモノづくりに関わる問題解決や課題達成などの実践活動を行ってきました。

2014年度はMKPを2期、GKPを3期開催し、延べ99人が48テーマに取り組み、所定の要件を満たした23人をプロ認定しました。

③グループ活動

当社では、各職場で自主的に問題解決や課題達成に小集団で取り組む活動を「グループ活動」と呼び、人材育成と職場活性化を目的に当社グループ内に展開・推進しています。1958年からスタートしたこの取り組みは、海外にも広まりつつあり、グループ全体で28,000人が参加し、2,200テーマに取り組む規模にまで拡大しています。

今後については、2015年4月に発足したモノづくり強化委員会の下に、「モノづくり教育分科会」を設置し、モノづくり教育の更なる充実に取り組んでいきます。ここには、当社グループ各社のモノづくり部門の代表者が集い、モノづくり教育を企画するコーポレート部門の考え方を展開するとともに、事業部門の意見を広く取り入れ、連携しながら、あるべき姿を追求していきます。

グローバル化への対応

海外を含む関係会社に住友事業精神の浸透を積極的に進めています

現在、当社グループの拠点数は国内より海外が大きく上回り、年を追ってグローバル化が進展しています。このようななか、グループ全体として発展していくためには、海外関係会社の社員を含む全員が当社グループの基本精神である住友事業精神を共有した上で、それぞれの業務を遂行することが重要になっています。

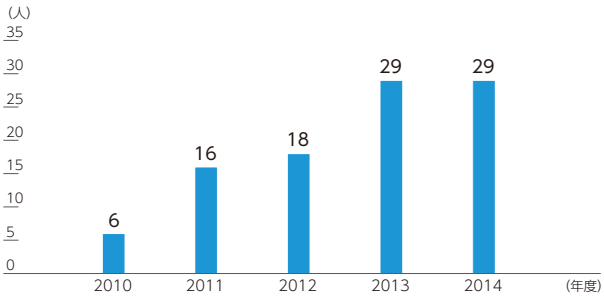
若手社員に対しては海外トレーニー制度の積極的な利用を促しており、異なる文化の中で学び成長するチャンスを与えることで、個人の成長をサポートしています。2014年度は29人が本制度を利用しました。また、2012年度にスタートした「ビジネス英会話研修」では、2014年度は348人が受講して会話力の向上を図っています。

海外では、SEIユニバーシティの推進を目的に国ごとに「人材育成委員会」を設置し、現地ニーズに応じた人材育成施策をナショナルスタッフを中心に展開しています。現在、中国、インドネシア、マレーシア、タイ、アメリカで委員会を運営しています。メンバーは各社ローカル人事マネジャー、各地域コーポレート会社の人材開発担当者、当社人材開発部員です。各社の教育体系の作成、スタッフ・ワーカー向けの研修の企画・実施などを推進し、各社の教育ニーズの共有、当社からの研修展開など、情報交換も行っています。

各社の中核となるマネジャー層に対し、住友事業精神の浸透と、部下に対するマネジメントスキルの向上を目的として継続実施しているマネジャー研修(Sumitomo Electric Group Management Program based on the Sumitomo Spirit 略称:MPSS)を、2014年度は欧州、中国、東南アジア、米国で年2回開催し、定着を図っています。また、グループ共通の基礎教育用プログラムであるInitial Training Program(略称ITP)を、既に国内関係会社には展開していましたが、英語版と中国語版を作成し各拠点に配付しました。

これらの施策を通じ、急速に進展するグローバル化の中にあっても、当社グループの基本精神が共有されていくよう、今後も継続して取り組んでいきます。

日本からの海外トレーニー派遣人数



(注)住友電工および国内グループ会社社員で、住友電工の海外トレーニー制度を利用した社員を対象としています。

マネジメント力強化

コーチングを通じ、リーダーシップ開発、チームマネジメント力の向上に取り組んでいます

2014年度はマネジメント層に昇進した社員を対象に新任マネジメント研修を新設しました。一泊二日の日程で6回実施し計123人の受講者があり、活発な議論が交わされました。また、海外赴任予定の社員に対して赴任前からコーチングを実施していましたが、それを拡充し、国内のグループ長クラスへのコーチングも開始しました。リーダーシップ開発や部下への働きかけの面で効果が出ています。

マネジメントにはダイバーシティの理解が必要との観点から、毎年開催している昇進者研修にダイバーシティのカリキュラムを導入しました。時間の制約はありましたが、アンケートからはダイバーシティの意義・役割をはっきり認識できた等の前向きな意見が多く寄せられ、一定の浸透を図れています。今後も取り組みを継続していきます。

用語解説 *SEQCDD
当社グループ事業活動の基本要素(S:安全、E:環境、Q:品質、C:コスト、D:物流・納期、D:研究開発)

職場環境における人権の尊重

人権を尊重し、働きやすく活力ある職場環境を構築します

住友電工は「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」（世界人権宣言1948年）との世界的な大原則を踏まえ、人権を尊重した企業経営を行っています。

具体的には、住友事業精神や住友電工グループ経営理念に則って2005年9月に制定した住友電工グループ企業行動憲章の中で、人権の尊重、能力開発、安全で働きやすい職場環境の構築につき規定しました。

また、2011年9月に制定したグローバルHRMポリシーのなかでも、グローバルに事業を展開する企業の必須条件として「国籍、人種、民族、宗教、年齢、性別にかかわらず、様々なキャリア機会を提供し、グローバルな適材適所の実現」をうたい、多様な人材の雇用拡大ならびに人権を守り、社員が活き活きと活躍できる活力ある職場づくりを推進しています。

《コンプライアンス・マニュアル》

人権の尊重と不当な差別の禁止については、「住友電工グループ コンプライアンス・マニュアル」の中で、具体的な例示とともに明確に定めています。

《人権研修・啓発》

同和問題、セクシャルハラスメント問題をはじめとするさまざまな人権問題の解決に向けて人権研修や啓発活動にも継続的に取り組んでいます。

社内研修については、SEIユニバーシティの全社員対象の研修メニューに「人権」を加えるとともに、対象者全員が必ず受講する役員研修、昇進者研修、新入社員研修においても人権研修を取り入れています。職場の人権研修推進委員が中心となる職場内研修も含めると2014年は延べ8,588人が人権に関する研修を受講しました。

人権研修

また啓発活動の一環として、社内人権標語コンクールを毎年実施しており、2014年は3,924件の応募がありました。

《相談窓口の設置》

コンプライアンス委員会が主管する相談・申告窓口やセクシュアルハラスメント相談窓口、就労環境に関する相談窓口を設け、人権侵害に関わる事態が発生した場合にも、その情報を迅速に把握し、適切な対応をとれる体制を整えています。

《人権団体や行政との連携》

「大阪同和・人権問題企業連絡会」や「一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター」等の人権問題に取り組む団体に加入し、企業の立場から関係行政・諸団体と連携して人権確立社会の実現に向けて取り組んでいます。

労使関係

労働組合と会社は、徹底的に話し合い、さまざまな課題解決に取り組んでいます

当社では、「企業の発展は組合員の生活向上とともにある」という考え方を基本に、労使がお互いの立場を尊重しながら、徹底的に話し合うことで、さまざまな課題の解決に取り組んでいます。なかでも、年4回開催する「中央経営協議会」は約70年の歴史を誇り、これまで労使の代表者が事業環境や経営状況などについて意見交換してきました。また各種専門委員会を設置し、全ての社員が活き活きと笑顔で働ける環境づくりに向けて、各種制度の改善やモニタリング機能の強化を図っています。

SWiTCH17運動

17VISIONを達成する「活き活き職場づくり」を進めています

当社では、メリハリのある働き方の実現を目指してこれまで以下の全社運動を実施してきました。

- **SWITCH運動（2008～2010年度；3年間）**
  労働時間の適正化と業務効率化・生産性向上
- **SWITCH+（プラス）運動（2011～2013年度；3年間）**
  ワークとライフ双方の充実と密接に関わりのある次世代育成支援、介護支援およびメンタルヘルス対策等の健康増進諸施策

2014年度からは、SWiTCH17運動を開始し、それまでの取り組みを継承しつつ、「ワークスタイル（働き方の見直し）」「ヘルスケア（心身の健康管理）」「コミュニケーション（職場のコミュニケーション向上）」「セルフ・デベロップメント（自己啓発）」の4つのカテゴリーについて、個人と職場が目標を立てて取り組んでいます。具体的な活動としては、ポスターの掲示や専用Webサイトの開設により、運動の趣旨や活動を進めるノウハウを紹介しているほか、SWiTCH17運動推進責任者と職場リーダーを各部門に設置して、個人や職場

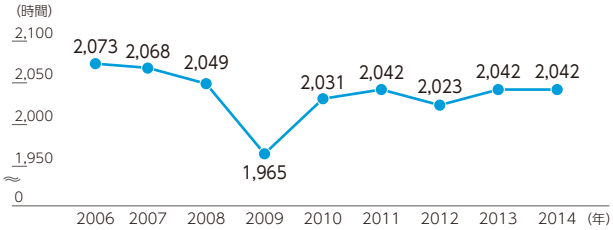
レベルでの積極的な活動を推進しています。また社内報では職場の取り組みのなかで特に優れたものを紹介しています。

この運動を推進することで、グローバル競争を勝ち抜き、17VISIONを達成できる職場づくりを目指しています。

平均所定外労働時間および平均有給休暇取得日数の推移

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
平均所定外労働時間／月	22.6時間	22.1時間	21.0時間	14.2時間	19.1時間	20.5時間	18.6時間	19.3時間	20.4時間
平均有給休暇取得日数／年	11.5日	11.4日	12.1日	12.4日	11.5日	12.3日	11.7日	10.4日	12.1日

平均総労働時間数の推移



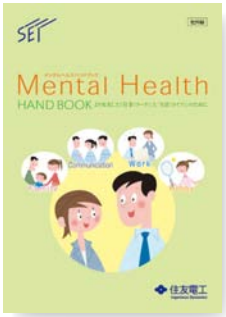
(注1)当社の組合員平均(当社の3製作所、住友電工電子ワイヤー(株)、大阪・東京本社、中部支社所属者(子会社への出向者を含む))
(注2)集計対象期間は1月～12月です。

メンタルヘルス

全社レベルで社員の心の健康管理に取り組んでいます

当社は、ハンドブックの配付やWebサイト・社内報への掲載などにより、メンタルヘルスの基礎知識の普及に努めるとともに、社員本人の気付きを目的としたセルフケア研修や基幹職・管理監督者を対象としたラインケア研修を実施するなど、全社レベルで社員の心の健康管理に取り組んでいます。

また、主要事業所にカウンセラーを配置し、2008年5月からは家族も含め社外カウンセラーも随時利用できる環境を整えるなど、社員本人や家族、職場から寄せられる相談に適切に対応できる体制を整備しています。さらに、2015年12月の労働安全衛生法改正に伴うストレスチェック義務化に向け、社員全員がストレスチェックを利用できるよう、サポート体制の強化を図っています。また、欠勤・休職する社員の復帰復職に際しては段階的な支援プログラムを有し、職場、産業医をはじめとする専門家、人事部門が連携し、きめ細かい対策を行っています。



メンタルヘルスハンドブック

メンタルヘルス研修実施状況

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014
受講者数	285人	215人	767人	521人	557人	580人

「データヘルス計画」への対応

健康保険組合と協働しながら社員の健康増進に努めていきます

2013年6月に閣議決定された「日本再興戦略」において全ての健康保険組合に「データヘルス計画」の実施が義務付けられ、住友電気工業健康保険組合(健保組合)は、「インセンティブ・ポイント制度の導入による健康意識づくり」、「特定保健指導の充実」、「受診勧奨、重症化予防の取組み強化」の3つを柱とした「住友電工データヘルス計画」を策定、2015年度より取り組みをスタートさせました。今後は、当社としても健保組合と協働(コラボヘルス)しながら、社員の健康意識(ヘルスリテラシー)を高め、「社会から高く評価され、信頼されるとともに、社員が健康で活き活きと活躍できる」企業グループを目指します。

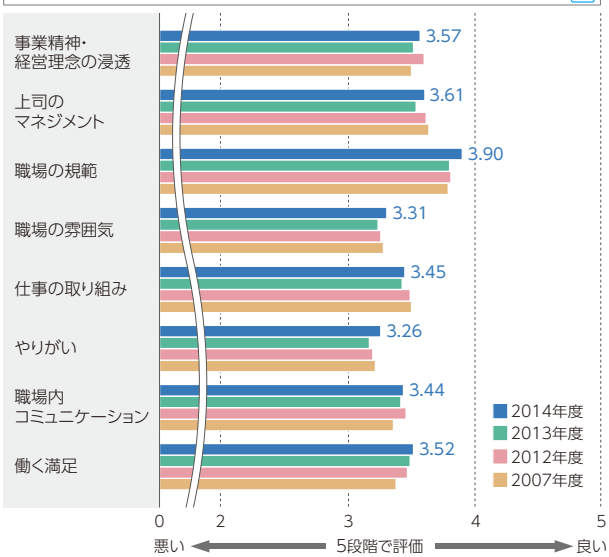
活き活き職場調査の実施

17VISIONの浸透・共有に関する設問を加え、より一層各職場の現状把握に努めています

当社では、2006年度から「活き活き職場調査」と称して社員の意識調査を実施しており、2014年度については、9月～10月に当社社員、およびグループ会社の社員を含めたおよそ2万人を対象に実施しました。

調査結果は下図に示すとおりですが、2014年度調査では「SWiTCH17運動」に関する設問項目などを加えています。全般的には数値が改善する傾向にありますが、課題が残る分野もありますので、これに対応する人事施策企画・実行を図るほか、各組織の責任者および職場単位のSWiTCH17運動推進責任者にフィードバックすることを通じて、各職場で具体的課題を検討のうえ、改善のための取り組みを推進しています。

活き活き職場調査 結果推移



仕事と生活の両立支援

育児・介護関連制度の拡充を積極的に進めています

当社は、社員の「仕事と生活の両立」を支援するため、メリハリのある働き方を推進するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と育児の両立支援に取り組んでいる事業主として厚生労働省から認定を受けるなど、育児・介護関連制度の整備に積極的に取り組んでいます。

2014年度は育児休業を取得した社員が当初の計画どおりに職場へ復帰すること、および事業所内託児所を利用できない拠点に勤務する社員への支援を拡充することを目的に、未就学児の預入先保育園確保を支援するサービス（通称：保活コンシェルジュ）を社内福利厚生制度として導入しました。

次世代認定マーク「くるみん」＊

さまざまな支援制度

社員一人ひとりをさまざまな面からサポートしています

《ジョブリターン制度》

2008年4月から、出産・育児・介護等を理由として、やむを得ず退職した社員が就業可能となった時点（退職後3年以内・海外転居の場合は5年以内）で、会社が本人と面談を行い、原則として退職前の職場で再雇用する「ジョブリターン制度」を導入しています。

《託児所》

育児をしながら働き続ける社員をサポートするための環境整備の一つとして、2008年3月に横浜地区、同年4月に大阪地区、そして2009年3月には伊丹地区に託児所を開設し、57人（2015年3月末時点）の社員の子どもを預かっています。

また、当社の託児所を利用できない社員に対しては、会社から託児所利用の補助を行うなどのサポートも行っています。

社員支援制度の利用実績

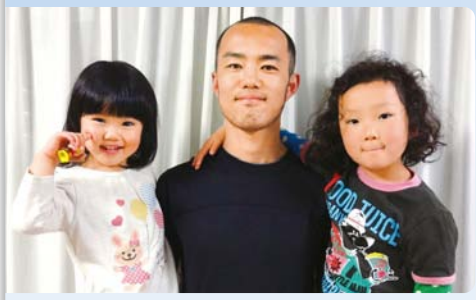
（人）

	育児休業者数			配偶者出産休暇取得者数	短時間勤務制度利用者数			ジョブリターン制度登録者数	託児所利用者数	ボランティア休暇利用者数
	男性	女性	計		男性	女性	計			
2008年度	3(3)	119(50)	122(53)	44	7	183	190	16	37	4
2009年度	4(3)	106(56)	110(59)	68	7	172	179	23	40	5
2010年度	3(3)	100(51)	103(54)	61	14	205	219	20	61	7
2011年度	2(1)	114(50)	116(51)	61	17	228	245	32	61	16
2012年度	12(10)	115(60)	127(70)	65	18	254	272	22	64	6
2013年度	15(13)	106(56)	121(69)	55	21	245	266	26	62	7
2014年度	16(12)	134(54)	150(66)	71	19	264	283	30	57	7

(注1)住友電工を対象範囲としています。
(注2)精度向上のため、2013年度の育児休業者数の新規取得者数を遡及修正しています。

（ ）内は当該年度新規取得者

CSR VOICE



社内託児所（SEI伊丹キッズ）を利用して。

住友電工スチールワイヤー（株） 開発企画室　片山 祥太

長女の出生時に社内通知で託児所のことを知り、興味を持ちました。外部の保育所に比べ、会社から近く、料金がリーズナブルで、土日祝日でも会社カレンダーに合せて子どもを預かってくれる点が魅力的です。参観日やクリスマス会、運動会といったイベントは勿論、食育や英語教育にも取り組まれており、安心して子どもを預けることができます。毎日、その日の出来事を楽しそうに話してくれる子どもの顔を見るのが楽しみです。また、社員同士で家族ぐるみの付き合いもでき、交流の幅も広がったように思います。

用語解説
＊次世代認定マーク「くるみん」
当社の、次世代育成支援対策推進法に基づく第1回行動計画（2005年4月～2007年3月）、第2回行動計画（2007年4月～2009年3月）、第3回行動計画（2009年4月～2011年3月）、ならびに第4回行動計画（2011年4月～2013年3月）が達成されたことに対し、厚生労働省より認定されたものです

女性が最大限に能力を発揮できる住友電工へ向けて

少子化の一途をたどる日本社会において、優秀な人材の確保は社会全体の課題となっています。当社においても優秀な女性の活躍と自己実現は重要項目と位置付けられており、そのためにはさまざまなライフイベントを踏まえて働き続けることができる環境を整備することが重要です。第5回となる今回のステークホルダー・ダイアログは、実際に働く女性社員とともに現状認識や課題提起を行うことでさらなる女性活躍推進につなげる検討の場として開催しました。

■ 開催概要

開催日：2015年6月5日(金)
場所：住友電気工業(株) 東京本社

■ 参加者

中田 将稔 (人事総務部 人事部長)
國井 美和 (人事総務部 人事部 ダイバーシティ推進グループ長)
岩井 圭子 (住友電工デバイス・イノベーション(株) 光部品事業部 横浜製造部 第一品質管理課長)
三宅 こころ (法務部 事業法務グループ)
橘 莉紗 (自動車事業本部 東部営業統轄部 第二営業部 第二グループ)

住友電工グループに入社して

國井：人事部ダイバーシティ推進グループの國井です。本日は司会進行を務めさせていただきます。2014年10月から女性活躍推進をメインに活動しています。初めに自己紹介をお願いします。

中田：人事総務部 人事部長の中田です。今日はどうぞ自由な意見を聴かせてください。

岩井：住友電工デバイス・イノベーションで光通信デバイスの品質管理を担当しています。課長になってもうすぐ2年です。3人の子どもがいます。

三宅：法務部事業法務グループで環境エネルギーチームの法務を担当しています。今年で入社11年目です。

橘：自動車事業本部で営業を担当しています。入社5年目です。

國井：まず、住友電工に入社した理由を聞かせてください。また実際入社してみていかがですか。

三宅：私は就職にあたっての希望に「国際的な案件に携われること」、「社会に役立つものを出しているメーカーであること」、「基盤がしっかりしていて長期的に働くことができる会社であること」という3つの柱がありました。また自分自身が成長できるような制度や教育があることも重視しました。入社してからも国際法務部に配属になり、海外駐在の機会に恵まれました。女性だからといって不利益を感じたことはなく、現在、志の全ては満たされているように感じています。

橘：私は学生時代から営業がしたかったので。ただ就職活動では自分が何をやりたいかよりも、どのような人達がいるのかを重視しました。住友電工の雰囲気はとても良かったと思います。現在は営業もチームで動いていて、先輩・後輩に助けられながら仕事をしています。予想以上に良い環境だと感じています。

岩井：私も会社説明会に来てくれた住友電工の担当者に良い雰囲気を感じたことから入社しました。以来22年経ちましたが、自身の選択が間違ったとは思っていません。

國井：岩井さん、課長職に上がって2年経ち、住友電工の雰囲気が良いという感覚は現在も変わりませんか?

岩井：私は課のメンバー4人が全て年上というなかでマネジメントをしていますが、さまざまなサポートを得ており、変わらず良い環境だと思っています。

女性社員が活躍することの意義

國井：女性である皆さんが所属部署にいることで、何か職場に与えている影響があると思いますか。

岩井：私は性別の関係なく、きちんとコミュニケーションを取れるかどうかという点が重要だと思っています。

三宅：私も女性がいるから周りが変わったと思ったことはありません。ただ私たちの部はワーキングマザーがいて、その方が短時間勤務です。会議は短時間勤務内で実施されるように配慮をしたり、効率的に行えるよう工夫をしたりしています。そのようなチームワークが生まれるということはあるかもしれません。

橘：私が勤務している宇都宮営業所は総勢50人ほどですが、総合職の女性は私含め2人です。私も男性20人くらいを引き連れてプレゼンテーションを行うこともあります。社内というより社外の方に、この企業は女性がバリバリ働いている、と感じていただけているようです。また実際に住友電工で働きたい、と思ってくれる女性もいるようです。

國井：現在、人事のグループ長の女性は私一人ですが、会議において女性が一人でもいることは違う視点を持ち込めると思っています。

中田：現在、日本社会全体で女性の活躍を推進していこうという流れがあります。私は、女性社員の皆さんにもリーダーを目指すという意識を持ってもらいたいと思っています。

見えて来るさまざまな課題

三宅：私は現在、妊娠中で来月出産予定です。これから短時間勤務が必要になります。どうしても仕事に支障が出るなかで、満足のいく仕事ができるだろうかという不安があります。すぐの導入は難しいとは思いますが、在宅勤務があったら良いなと思います。また私の部署では岩井さんのように課・グループ長になっている女性の先輩がいないので、自分が今後どうキャリアを積んでいけるのか、不明確なところがあります。

橘：上司と話すのは1～2年スパンの話が多いですね。私も長い目で見たキャリアプランは描けていません。

國井：働き方の柔軟性は非常に重要です。2015年10月から介護、妊娠中、育児中の社員に在宅勤務のトライアルを実施する予定です。週1回ですので、両立というより在宅勤務が可能なら働ける、という人に対する就業機会の拡大です。

三宅：在宅勤務の制度は女性に限らず男性も使っていってほしいですね。

岩井：育児に対してはジョブリターン制度もあります。家庭のあり方は女性が働くうえで大きな鍵となるのではないでしょうか。私は個人的には在宅は難しいと思っています。時間でやるのか、成果で見るのか。また工場勤務の方に導入するのも難しいと思いますし。

國井：女性だけに配慮がありすぎると感じられるのも良くありません。

岩井：社会人として仕事をしていくために、どこまで責任を持って仕事をするか。育児とのバランスが難しいですね。

橘：今はまだ育児のイメージがわきませんが、将来節目節目にどのように制度を使いながら仕事と育児を両立させていくか、考えることになりそうです。

重要なのは“コミュニケーション”

國井：やる気のある女性たちが、一時、家庭にシフトすることもあります。その後、なかなか仕事に軸足を戻せない人たちがいるのはやはりもったいないと思うのです。私も子どもがいるので、出張や面白いプロジェクトがあっても手を挙げられなかったことがあります。上司の方には「育児中の社員は大変だろうから、今度の新しい案件を担当するのは無理かな」などと勝手に判断せずに、本人の意向を聞いて欲しいですね。コミュニケーションは難しいけれど、重要ですね。

橘：私は待たずにあえて、自分からコミュニケーションを取るように心がけています。年次が上がるにつれ、そう思えるようになりました。

三宅：女性はさまざまなライフイベントによる事情がありますが、飲み会などの声は積極的にかけてもらいたいですね。貴重なコミュニケーションの機会ですし。

岩井：飲み会は私が家庭に事前調整しなければならないのでなかなか頻繁にとはいきません。

中田：さまざまな状況や気持ちを共有できる、女性を含めて社員同士でキャリアプランを語る機会がもっと必要ですね。

橘：私たちの部では一般職やアシスタント、派遣社員の方は夜の飲み会に参加できないので、ランチ会を実施しています。

中田：お酒を苦手とする男性も多いですし、それはいいアイデアですね。

女性がさらに活躍できる住友電工グループを目指して

國井：住友電工で皆さんは今後どのように活躍していきたいかを教えてください。

橘：後輩に、背中を見てもらえる存在になりたいです。結婚・出産・育児のプロセスを淡々とこなしたうえで、仕事も続け、こういう人もいるのだなと思ってもらえる人間になりたいと思います。

三宅：実務としてそれなりに仕事ができるようになりましたが、いま妊娠・出産というライフイベントを迎えました。プラスに考えて、より効率的な働き方、クオリティを重視した働き方を目指したいと思います。

岩井：私の場合は、結婚、出産、育児などのライフイベントが過ぎました。出産した当時はまだ短時間勤務制度はありませんでしたが、現在では女性が働き続けるための制度も充実してきました。そのことを伝えていきたいですね。

中田：ジェンダーの話が問題なのは日本です。当社グループは海外の方が女性比率は高く、グローバルに見ると活躍している女性たちはいっぱいいます。今後は日本におけるジェンダーの課題を解決し、文化や働き方を男性も同じように変えていかなければなりません。ホワイトカラーの働き方の変革が進めば、女性や外国人の方々も働きやすくなるのではないでしょうか。

國井：当社は、やる気のある人を迎える制度は整っています。また私たちも今後さらにサポートを充実させたいと思っています。

中田：今日はさまざまなご意見を通じて、まだ気付いていない課題があると感じました。それに対するチャレンジを続けていきたいと考えています。これからもいろいろな仕事のなかに皆さんのやりがいを感じていただけるようなマネジメントをしていきたいと思います。ご協力をお願いします。

基本的な考え方

住友電工グループは、従業員の安全衛生の確保を事業の根幹として位置付けています。「安全は全てに優先する」風土づくりを推進し、労働災害ゼロを目指し、職場のあらゆる危険・有害要因を排除するため、社員全員参加のもと継続的な安全衛生活動に取り組んでいます。

具体的には、中長期的な「住友電工グループ安全衛生目標」を掲げ、会社側と組合側の委員で構成する安全衛生委員会にて、その実現に向けて年度ごとに重点取り組み内容と重点実施項目を定めています。

住友電工グループ安全衛生目標

1. 無災害職場の実現と快適職場を目指す
2. コンプライアンスの維持・向上
3. 心とからだの健康づくり

2014年度の活動目標

- 休業災害：ゼロ
- 不休災害+軽傷災害：20件以下

2014年度重点実施項目

「各部門トップの陣頭指揮による全員参加活動の定着」

《各部門の基盤強化》

- **トップコミットメントによる陣頭指揮**
  安全活動のPDCAを確認しリソース投入
- **全員参加活動の定着**
  ① 1-2-3運動*の強化
  管理監督者の現場巡回と対話による問題点抽出(変化点・やりにくい作業・設備管理状態等)
  ② 設備の安全対策
  - 既存設備のグローバルスタンダード適合安全対策
  - 新設、改造設備の安全立会実施

  ③ モノづくり基盤強化研修(KKP)*の実践活動
  - 作業標準化(付帯段取り含む)
  - 現地リスクアセスメント(実作業を観察)

  ④ 不安全行動防止活動
  - 職制を通じた指導体制

《全社弱点補強》

- **グローバル安全診断**
  - 安全管理・安全活動の弱点を洗い出し改善支援
- **横串活動**
  - 個別の事故対策の全社横展開
- **プラント防災活動**
  ① 特材ガス・可燃性ガス設備、電気機器、屋外ユーティリティーの不具合/老朽度を点検
  - 毒劇物・危険物の管理状況点検

  ② 事故情報の発信
  横展開による類似災害の防止
- **工事管理・高所作業の安全対策**
  安全確保の強化を支援指導

《全社体質強化促進》

- **安全GS(グローバルスタンダード)の整備と周知**
  - 住友電工安全基準を世界標準へ展開
- **国内外人材育成教育**
  - 所外・海外のKKPの強化(拠点講師の育成と実践フォローアップ)
  - 海外安全部会による安全推進者を継続的に育成
  - 階層別教育；危険体感機の活用
- **安特・重点管理活動**
  - 拠点の自走力確立まで支援
  - 解除後もフォローを継続

グローバル安全活動の強化

グループ・グローバルで安全管理のレベル向上のため、守るべき基準となる安全管理グローバルスタンダードを制定するとともに、安全教育、安全診断を実施しています

当社グループ国内外の製造拠点を対象に、弱点補強を目的に進めてきたグループ・グローバル安全保全診断活動は、2013年度から2巡目の点検を開始し、2014年度は国内外計43拠点の診断を実施しました。定期的なフォローアップや安全教育により、弱点の克服を進めています。また、当社グループ各部門や関係会社が統一的な安全衛生管理を進めるための守るべき基準である、「安全管理グローバル・スタンダード」と「フォークリフト安全管理グローバル・スタンダード」を制定し、運用を開始しました。

安全管理グローバル・スタンダード

フォークリフト
安全管理グローバル・スタンダード

用語解説
＊1-2-3運動
各部門トップおよび管理監督者が、「1」日に「2」回、現場を巡回し、「3」件以上の指摘・声掛けを行い、問題点を抽出する運動

＊モノづくり基盤強化研修(KKP)
安全衛生・品質・モノづくりに関する実践教育(2日間ないし3日間コース研修)

安全成績と今後の活動

2014年度の傷害発生状況は、2013年度対比で増加

2014年度の傷害発生状況（住友電装グループ関係会社社員を除く）は、「休業傷害15件、不休傷害18件、軽傷13件、総数46件」となり、目標の「休業傷害0件、不休傷害+軽傷20件以下」に対して未達となりました。2013年度対比では、総数は1件の増加でしたが、休業傷害が2013年度の3件から2014年度の15件と増加しました。

傷害内容を分析しますと、保全・工事での傷害が増加しています。工事部門を編入したことにより社員数が増加したことと、新製品の立ち上げや生産拠点の再配置に伴った、上期の構内工事件数の増加に、工事の安全管理が追随できなかった点が原因です。

過去からの類似傷害では「電源や動力源を切らずに設備に手を出す」「二人作業での合図不備により相手に傷害を負わせる」事例について、2014年度下期に「安全! スイッチ・パワー OFF活動」「二人作業の安全対策」の二点を全部門で取り組んだことにより、上期対比で58%減少となりましたが「回転物・可動部での傷害」「治工具や重量物の取り扱いでの傷害」という事例については、対策の横展開が不徹底のため、依然として多く発生しています。

2015年度は、トップ主導と全員参加により、①重大災害未然防止活動 ②安全! スイッチ・パワーOFF活動 ③二人作業の安全対策 ④傷害事故の再発防止、の重点活動の定着を図ります。

傷害発生状況

（件）

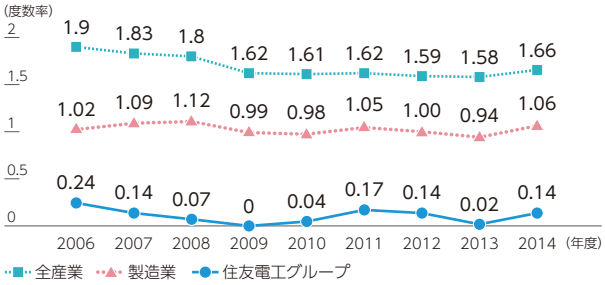
		住友電工グループ社員		派遣請負工事請負	計	住友電装グループ関係会社社員		総計
		国内	海外			国内	海外	
2014年度	休業災害	7	3	5	15	0	1	16
	不休災害	10	6	2	18	0	7	38
	軽傷	7	4	2	13			
	合計	24	13	9	46	0	8	54
2013年度	休業災害	1	1	1	3	0	5	8
	不休災害	10	10	4	24	1	12	55
	軽傷	6	10	2	18			
	合計	17	21	7	45	1	17	63

（注1）住友電工グループの傷害件数には、住友電装（株）本体分は含まれますが住友電装グループの関係会社分は含まれません。

（注2）住友電工グループ社員は、住友電工および関係会社社員（但し、上場子会社は除く）と、住友電工関係会社ではないが、住友電工が労働安全衛生の指導・監督を行っている会社を対象にし、住友電装グループ関係会社社員は、国内11社、海外101社を対象にしています。

（注3）精度向上により、2013年度の「住友電工グループ社員」、「国内」の「軽傷」と「合計」、同じく2013年度の「派遣請負・工事請負」の「軽傷」と「合計」の件数を修正しました。

国内社員休業度数率*の推移



（注）住友電工およびグループ会社国内46社を対象にしています。
（住友電装グループ関係会社は含まれていません。）

CSR VOICE

グローバル安全活動

住友電工電子ワイヤー（株） グローバル安全推進部長 **奥山 信也**

みなさん、御安全に！ 住友電工電子ワイヤーグループは、国内外製造9拠点（鹿沼、八戸、中国3拠点、ベトナム、マレーシア、ハンガリー、米国）に約7,000人の社員を擁し、エレクトロニクス機器に使用される配線材料を製造しています。2013年度は計13件の傷害事故が発生し、危機的事態にあるとの認識のもと、2014年3月にグローバル安全推進部（G安推部）を発足させ、弱点分析の上、以下4項目の活動を推進してきました。

①トップの積極的関与：従来からのグローバル安全会議に本部長・社長・拠点長が出席し、G安推部からの方針/情報発信、拠点からの活動状況と困り事報告により、問題を解決し安全活動を活性化させる場として、中身の濃いものに変わりました。

②ローカル現場管理者強化：社員の出入りが頻繁な海外拠点では、現場管理者の安全感性向上と指導力強化が喫緊の課題であり、『不安全行動撲滅訓練教材（「止める・呼ぶ・待つ」「動くものに手を出すな」「保全作業」他）』を用いて、現場管理者が先生となり、生徒である一般作業者に教える訓練を通し、先生と生徒がよく理解し、同じ考え方に立って日常業務に当たる、という活動を開始しました。各拠点での精力的推進で、2014年度下期に概ね全社員への訓練が一巡したところです。

③設備改善：2013年度は、設備不具合による傷害も発生しました。『住友電工版設備グローバル・スタンダード（GS）』に加え、当社グループ特有の設備技術について『当社グループ版設備GS』を制定、両GSに適合した設備体制の整備を推進してきました。

④安全巡回強化：当社G安推部および設備部が、各拠点への訪問巡回頻度を増やし、不安全状態（設備・5S）確認に加え、組織・活動に関する支援を進めてきました。

2014年度は、国内外各拠点の大いなる努力により、傷害件数を2013年度比半減させることができました。2015年度は、各拠点独自の活動、上述の当社グループとしての活動、さらに2014年度下期に開始した住友電工緊急安全対策を継続し定着させることで、当社グループとして、ゼロ災達成に向け努力する所存です。**「継続は力なり!」**

用語解説 **＊度数率**
100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。
計算は、労働災害による死傷者数／延実労働時間×1，000，000

〈CSR重点分野〉

環境保全

〈CSR重点テーマ〉

地球温暖化防止

省エネ活動とともに
製品のライフサイクル全体で見た
環境負荷低減を目指します

住友電工グループにとって地球温暖化防止は省エネルギー活動に通じるとともに、事業におけるビジネスチャンスへとつながる非常に重要なテーマです。国内外事業所での省エネ活動展開強化や、製品のライフサイクル全体で見たトータルでの環境負荷低減に取り組んでいます。

① ISO14001環境マネジメントシステムをベースとした「アクションECO-21」の展開
② 海外事業所への省エネ活動の展開強化
③ 環境配慮製品の提案力を高め、社会全体の環境負荷低減に貢献

課題の発見と改善を積み重ね、住友電工グループ全体でさらなる地球温暖化防止を目指します。

住友電工テクニカルソリューションズ(株)
プラントエンジニアリング事業部 省エネ技術部 統括主任 **森下 誠己**

私は省エネ診断から一歩進んだコンプレッサーの計測診断による課題発見と改善提案を担当しています。

コンプレッサーの消費電力は一般的に工場の総消費電力の1／4にも上り、改善できればコスト削減・地球温暖化防止に大きく貢献できますが、常時稼働していることが多く、ムダな運転に気づきにくい状況にあります。

私はこれまでに積み上げた独自のノウハウと、現場との密なコミュニケーションにより、さまざまな工場でムダを発見、その削減効果を数値化した上で、改善策を提案、改善実施につなげてきました。

その結果、2014年度までに住友電工グループ工場の約50拠点を診断し、削減コストは1億円にもなり、訪問先の方から感謝されることも多く、励みになっています。

昨年からは、海外工場での計測も開始しており、さらに計測対象を工場のライン全体に拡大した診断も実施しています。

今後も計測診断を通し、コスト削減と地球温暖化防止に貢献していきます。

環境マネジメント

環境方針

住友電工グループ経営理念に基づき、地球的視野に立った、環境保全への取り組みを経営の最重要課題の一つとして位置付け、「環境方針」を制定しています。

環境方針(抜粋)※

基本理念

住友電工グループは「持続可能な環境負荷の少ない社会を構築していくことが重要である」との認識のもと、製品およびサービスの提供を通じて社会に貢献する。

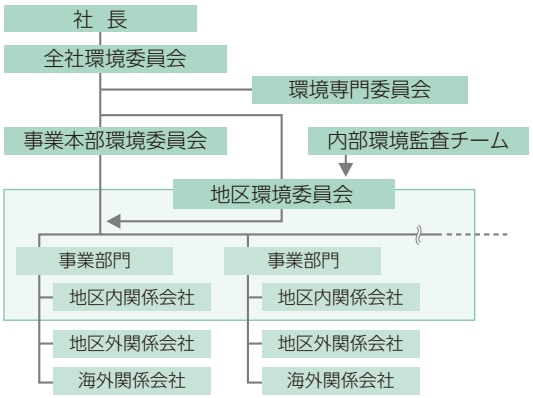
活動指針

1. 環境保全への取り組みを経営の最重要課題の一つとし、計画的に活動する。
   - 事業活動における環境負荷の低減
     地球温暖化防止・省資源、リサイクル・環境汚染予防
   - 環境に配慮した製品の提供を拡大
     有害物質の全廃・製品アセスメントの展開・製品LCAの展開
2. 環境マネジメントシステム運用の強化と拡充を進める。
   - 環境保全教育・環境監査の実施
3. コンプライアンスの維持向上を進める。
4. この環境方針は要求に応じ一般に公開する。

環境経営推進体制

グループの環境保全活動をグローバルに統括しています

全社環境委員会は、環境経営に関する審議決定機関であり、国内海外の関係会社を含む当社グループの環境保全活動をグローバルに統括しています。



環境経営を通じた環境リスクと機会への対応

環境活動は、効率的な生産を行い、無駄な資源・エネルギーを削減することであり、コスト体質強化に直結する活動です

当社グループでは、環境リスクを把握し対応を図る活動が、単にリスクを低減し企業信用の下落を防止するだけでなく、企業価値そのものを上げる機会と捉えています。また同時に経済活動の機会とも捉えており、積極的な活動を展開しています。

※ 詳細は当社Webサイトで公開しています。
http://www.sei.co.jp/csr/environment/management.html

主な環境リスク	機会と具体的な活動
コンプライアンス違反	国内外の各事業所各関係会社全体にわたり、環境監査を詳細に実施し、環境法令違反となりかねない事象を洗い出し、対策を施す活動を実施しています。
汚染物質の排出	国内外の各事業所全体にわたり、環境施設の診断を実施し、環境トラブルが生じないよう、予防対策を実施しています。
化学物質汚染	毒劇物等工場内の化学物質管理に関してガイドラインを作成し、実際に国内外の各事業所関係会社全体にわたり、化学物質管理状況を点検し改善する活動を実施しています。
地球温暖化	省エネは地球温暖化対策と同時にエネルギー費用削減につながるため、省エネ診断によるテーマ発掘や各種省エネ方策推進等、積極的な活動を展開しています。
廃棄物削減／省資源	単なるリサイクルから、有価物化や減容化、あるいはマテリアルフローの観点から廃棄物の発生を抑制する活動に積極的に取り組んでいます。
製品含有化学物質	企業信用だけでなく、回収費や賠償費等の対策費用発生をなくす活動と捉え確実に取り組んでいます。
環境配慮製品	環境に配慮した製品群を多数製造する事で、製品価値を上げ、マーケット拡大を図っています。

「アクションECO-21」運動

当社グループは、2003年4月より「E：環境エンジニアリング」「C：環境コミュニケーション」「O：オリジナリティ」の視点で「アクションECO-21」運動を推進してきました。2013年度からは2カ年計画で「アクションECO-21(PhaseⅤ)」運動を実施し、2015年度からは同(PhaseⅥ)を展開します。

「アクションECO-21（PhaseⅤ）」運動の目標と実績

●活動期間：2013～2014年度

項目		取組内容	2014年度目標	2014年度実績	評価
事業活動における環境負荷の低減	環境効率	[環境負荷量(CO_2、廃棄物量、有害物質量、NOx、SOx)の金額換算値／売上高]	2012年度比 2%低減	25%低減	◎
	地球温暖化防止	温室効果ガス排出量削減(国内外)	2012年度比 2%削減	0.9%削減	▼
		① 省エネによる原単位低減(製造拠点)[原油換算使用量／売上高]	2012年度比8%低減(年率4%、5年で20%低減)	23%低減	◎
		② 省エネによる原単位低減(オフィス)[原油換算使用量／床面積]	2012年度比 2%低減	19%低減	◎
		③ 物流でのCO_2原単位低減	2012年度比 2%低減	3.2%低減	◎
	省資源、リサイクルの推進	(1) ゼロエミッション推進(国内)	0.3%以下	0.05%	◎
		(2) 廃棄物量(有価物を除く)削減(国内)	2012年度比 2%削減	4.7%削減	◎
		(3) ゼロエミッション推進(海外)	5%以下	12.3%	△
		(4) 水使用量の低減(原単位)[水使用量／売上高]	2012年度比 2%低減	23.2%低減	◎
	有害化学物質の削減	(1) VOC排出量の削減(国内外)	2012年度比 2%削減	8%増加	▼
		(2) 有害物質の使用全廃(RoHS、ELV対応)	RoHS禁止候補物質全廃目途付(フタル酸エステルおよび、臭素系難燃剤の一部) PhaseⅥにて数値目標設定	フタル酸エステル使用状況調査完了	○
環境配慮製品	環境配慮製品の拡大	(1) エコマインド品の登録品目	100%	100%(128件)	○
		(2) エコ製品売上比率増	50%	44%	△
		(3) 地球温暖化対策製品によるCO_2削減	CO_2削減貢献量100千t／年	63千t／年	△

凡例 ◎：目標大幅達成(概ね150%超) ○：目標達成 △：目標未達(前年度より改善)
▽：目標未達(前年度と横ばい) ▼：目標未達(前年度より悪化)

「アクションECO-21（PhaseⅥ）」運動の目標

●活動期間：2015～2017年度

項目		取組内容	範囲 国内	範囲 海外	2017年度目標		基準年度
	環境効率	環境負荷量／売上金額	●	●	5%削減	1%／年	2012
事業活動における環境負荷の低減	地球温暖化防止・省エネ推進	(1) CO_2排出量(国内外)：絶対量削減	●	●	5%削減	1%／年	2012
		(2) 省エネ(製造拠点)：原単位低減	●	●	20%低減	4%／年	2012
		(3) 省エネ(オフィス)：原単位低減	●	●	5%低減	1%／年	2012
		(4) 物流でのCO_2：原単位低減	●	–	5%低減	1%／年	2012
	省資源、リサイクルの推進	(1) ゼロエミッション推進(国内)	●	–	0.3%以下	–	–
		(2) ゼロエミッション推進(海外)	–	●	5%以下	–	–
		(3) 廃棄物量(国内)：絶対量削減	●	–	5%削減	1%／年	2012
		(4) 水使用量：原単位低減	●	●	5%低減	1%／年	2012
	環境負荷物質削減	(1) 化学物質排出量(国内)：PRTR絶対量削減	●	–	5%低減	1%／年	2012
製品による環境負荷の低減	化学物質管理推進	(1) 製品含有化学物質管理	●	●	国内外法令への確実な対応		–
	環境配慮製品の拡大	(1) エコマインド品	●	–	新製品実施率100%		–
		(2) エコ製品	●	–	売上比(国内)60%		–
		(3) 地球温暖化対策製品	●	–	CO_2削減貢献量100千t／年		–

※ゼロエミッション率：リサイクルできていない割合(P68参照)

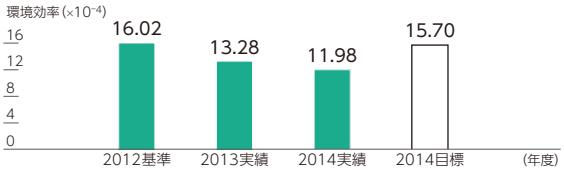
環境効率によるモニタリング

2014年度は2012年度比で25%改善しました

当社グループは環境経営の全社指標として、環境負荷量を被害算定型環境影響評価(LIME)手法*に基づき被害金額に換算し、その合計を売上高で割った値を環境効率と定義しています。

今後も、「アクションECO-21(PhaseⅥ)」にて目標達成に向けて、グローバルに取り組みを強化していきます。

環境効率 ＝ 環境負荷量(CO_2、廃棄物量、有害物質量、NOx、SOx)の金額換算値／売上高



(注1) CO_2排出量、廃棄物量は国内および海外を、有害物質量、NOx・SOx排出量は国内のみを対象としています。
(注2) 以下の内容を反映し、環境効率を過年度に遡及して再計算しました。
1. 2014年度に連結子会社にとなった(株)ジェイ・パワーシステムズの国内3工場のデータを過年度に遡及して追加。
2. 精度向上により、過年度の廃棄物量を遡及して修正。

用語解説 **＊被害算定型環境影響評価(LIME)手法**
Life-Cycle Impact Assessment Method Based on Endpoint Modelingの略で、製品やサービスに対する環境への影響評価手法のひとつ

教育訓練

環境保全に関する体系的な教育を行っています

環境経営を実現するため、社員一人ひとりの環境意識および知識の向上に努めています。全社員を対象に地球環境対策の歴史や、住友電工グループの環境方針・アクションECO-21運動について教育しています。2014年度も、階層別研修として、環境全般や環境法規、化学物質管理、地球温暖化に関して体系的な教育を実施し、35回開催、611人が参加しました。

研修体系	研修メニュー		研修名
一般研修	環境全般		環境自覚教育
			SEIグループ環境活動
	法規・コンプライアンス		環境関連法規教育
			法規ポイント教育
	分野別	ISO14001	ISO14001内部監査員教育
		省エネ	省エネ手法と改善教育
		ECOライフ	SEIグループECOライフ活動
		廃棄物	廃棄物の分別と処理内容
		化学物質	製品含有化学物質管理
			毒劇物管理
階層別研修	環境全般、分野別		環境法規、化学物質管理、省エネ
出前研修	分野別	省エネ	省エネ手法と改善教育
		その他	その他教育

グローバル環境監査

日本だけでなく海外も拠点が立地する国・地域の環境関連法に基づいた監査を実施しています

《監査実施計画と進捗》

当社グループでは、ISO14001に基づく監査の他、法令遵守の徹底および環境負荷の低減を図るべく、2008年度から環境関連法令遵守および「アクションECO-21」の取り組みを主体とした環境監査を実施し、国内全53拠点については2011年度までに監査を終了し、2巡目の監査を計画しています。また、2010年度からは海外の製造拠点に対しても同様に監査を実施しています。

2010年度の中国11拠点、2011年度のタイ4拠点、マレーシア4拠点、2012年度の中国3拠点、インドネシア4拠点、2013年度の中国3拠点、フィリピン2拠点、ベトナム2拠点、台湾2拠点に続き、2014年度は米国3拠点の監査を行いま

環境会計（新集計開示様式）

CSR報告書2010からコネクティッド・レポーティング・フレームワーク(CRF)*の考え方を参考にした、新たな開示様式で環境会計を集計し開示しています。

集計範囲：住友電工 ＋ 国内関係会社

(注1) 安全環境部省エネルギー推進室にて「省エネ活動」と認定された活動の内、省エネが主目的のもののみ集計しています（ピークカット等、省エネ以外を主目的とするものは対象としていません）。経済効果には、投資を伴わない省エネ活動の効果を含みます。

(注2) 投資には資源の効率的利用に関するものは含んでいません。発生した廃棄物の減量化、リサイクルに関するものを対象にしています。

(注3) 費用は廃棄物処理業者への支払額を基準にしています。また費用、経済効果とも金属類は含んでいません。

(注4) 範囲増減：2014年度に増加、または減少した集計範囲の2013年度排出量または廃棄物量（当年度の対象はありませんでした）
売上増減：[2014年度集計範囲の2013年度排出量または廃棄物量]×(2014年度売上高／2013年度売上高-1)
実増減：差引計算により算出

(注5) 非財務項目において、2014年度に連結子会社となった(株)ジェイ・パワーシステムズの国内3工場の排出量を遡及して含めています。これに伴い、削減率を再計算しています。

	財務項目								
	投資額(百万円)			費用(百万円)			経済効果(百万円)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
温室効果ガス削減	省エネ投資額 (注1)						エネルギーコスト削減額 (注1)		
	1,303	2,717	1,918				384	534	639
廃棄物削減	省資源・リサイクル投資額 (注2)			廃棄物処理費 (注3) (注5)			有価物売却額 (注3) (注5)		
	49	23	10	1,017	983	1,080	91	107	89
管理活動費用 (注5)				1,070	1,157	1,049			
社会活動費用				9	6	14			
環境損傷対応費用				12	8	9			

用語解説 ＊コネクティッド・レポーティング・フレームワーク(CRF)
英国にて開発された、財務情報と非財務情報を関連付けて開示する統合型報告スキーム

した。これにより、2014年度までに、対象拠点数46の内、38拠点の監査が終了しました。2015年度は欧米8拠点を計画しています。

国内拠点については、2012年度より環境事故の未然防止を目的とした水質関連施設診断を開始し、2012年度9拠点、2013年度11拠点、2014年度は6拠点の施設診断を実施しました。また、2013年度より海外拠点についても施設診断を開始し、2013年度7拠点、2014年度は7拠点で施設診断を実施しました。2015年度は国内外拠点の施設診断を継続します。

《水質関連施設診断》

2012年水質汚濁防止法の改正を契機に、貯液部や配管等の部位ごとにチェック項目を設定し、有害物質、指定物質や油等を使用する水質関連施設の設備本体や付帯施設の点検、管理状況の確認を行っています。

《アクションECO-21進捗状況の確認》

国内・海外とも60からなるチェック項目を設定し、取り組みおよび進捗状況の確認を行っています。

《法令遵守状況の確認》☑

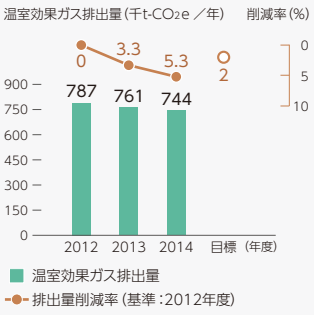
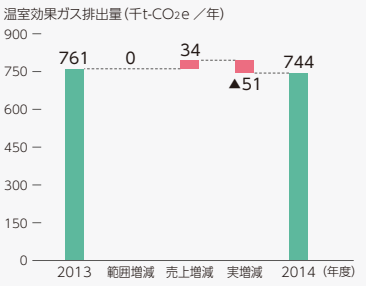
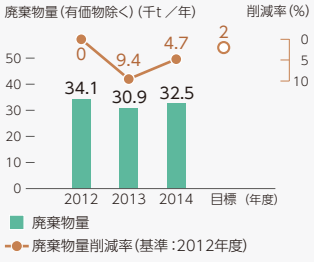
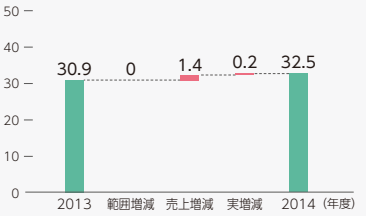
国内に関しては、環境関連法の23法令120項目と所在地の県・市町村条例に基づいた監査を行っています。また、海外に関しても、グローバル拠点が立地する国・地域の環境関連法を調査し、それらに基づいた監査を実施しています。

監査風景(米国)

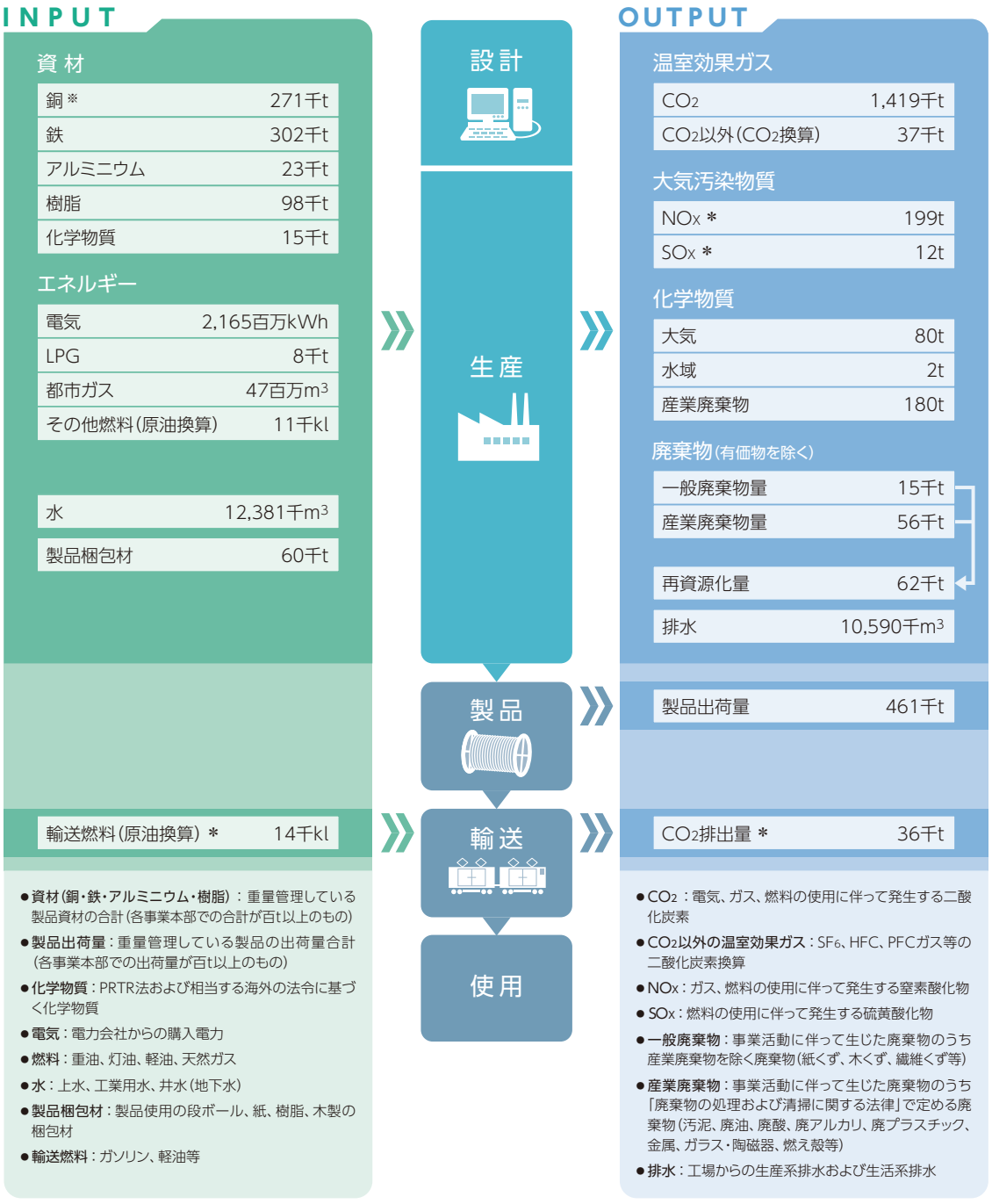
2014年度、住友電工安全環境部に住友電工およびグループ各社から報告のあった法規制違反(行政から指導・勧告や罰金を指示されたもの)は次の2件でした。

2014年5月に台湾の関係会社において行政当局より白煙排出および施設性能管理の不備を指摘され、罰金を指示されました。2015年3月に台湾の関係会社において行政当局より廃棄物処理計画書の不備を指摘され、罰金を指示されました。今後もコンプライアンス遵守に努めていきます。

非財務項目

パフォーマンス(国内)	2014年度変動要因(国内)	戦略・機会とリスク
	(注4) 	2017年度に2012年度対比で5%削減することを目標と設定しています。その達成のため、エネルギー使用量売上高原単位を2012年度対比で20%低減する計画とし、取り組んでいます。今年度も各種の省エネ活動に取り組んできました。これは近年高騰しているエネルギーコストを削減するといった意味でも重要な活動です。 この活動を通じて得た知見を海外にも展開しています。
	廃棄物量(有価物除く)(千t/年) (注4) 	2014年度の目標を2012年度対比で2%削減と設定しています。廃棄物量を削減するため、廃棄物から有価物への転換を進めています。今年度、主な投資は廃液処理施設で、メッキ廃液を濃縮することで、金属成分を売却できるようになりました。 廃棄物量削減の手段の一つとして、廃液濃縮の取り組みを継続していきます。
環境組織費用、ISO14001登録・維持費用等		ISO14001認証は環境管理活動の中核であり、お客さまからの要求の一つでもあります。
社外清掃、社外環境教育等		地域清掃は基本的な活動と捉えており、この活動を通じて地域コミュニケーションを継続していきます。
土壌・地下水汚染の浄化対策等		汚染が認められた事業所内の土壌・地下水の浄化を継続しています。

環境負荷マテリアルフロー ☑



- **資材(銅・鉄・アルミニウム・樹脂)**：重量管理している製品資材の合計(各事業本部での合計が百t以上のもの)
- **製品出荷量**：重量管理している製品の出荷量合計(各事業本部での出荷量が百t以上のもの)
- **化学物質**：PRTR法および相当する海外の法令に基づく化学物質
- **電気**：電力会社からの購入電力
- **燃料**：重油、灯油、軽油、天然ガス
- **水**：上水、工業用水、井水(地下水)
- **製品梱包材**：製品使用の段ボール、紙、樹脂、木製の梱包材
- **輸送燃料**：ガソリン、軽油等

- **CO_2**：電気、ガス、燃料の使用に伴って発生する二酸化炭素
- **CO_2以外の温室効果ガス**：SF_6、HFC、PFCガス等の二酸化炭素換算
- **NOx**：ガス、燃料の使用に伴って発生する窒素酸化物
- **SOx**：燃料の使用に伴って発生する硫黄酸化物
- **一般廃棄物**：事業活動に伴って生じた廃棄物のうち産業廃棄物を除く廃棄物(紙くず、木くず、繊維くず等)
- **産業廃棄物**：事業活動に伴って生じた廃棄物のうち「廃棄物の処理および清掃に関する法律」で定める廃棄物(汚泥、廃油、廃酸、廃アルカリ、廃プラスチック、金属、ガラス・陶磁器、燃え殻等)
- **排水**：工場からの生産系排水および生活系排水

集計範囲：　＊印・・・ 住友電工＋国内関係会社　＊印以外・・・ 住友電工＋国内関係会社＋海外関係会社

※集計対象範囲の一部である環境・エネルギー部門については、住友電工単体の資材部が購入した量のみを対象としている。

バウンダリーについての説明

環境経営の推進にあたり、国内証券市場に上場している住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)、およびそれぞれの連結対象会社については財務連結の範囲ではあるものの、当社グループとしての環境経営の範囲には含めていません。

環境負荷の代表指標としての温室効果ガス排出量によってその範囲設定を評価した場合、財務連結全体での温室効果ガス排出量は2014年度1,600千tと推計しており、当社グループ環境経営範囲での排出量は1,456千tですから、その大半を報告していることになります。

また、上記上場会社3グループを除く242社の全体に対し、当社グループの環境経営の管理対象は生産部門の145社(日本46社、中国31社、アジア32社、米州14社、欧州他22社(2014年度))ですが、試算の結果、温室効果ガス排出量など環境負荷カバー率は推計99%を確保できているものと考えています。

温室効果ガス排出量の削減

CO_2排出量は国内減少、海外増加となりました

アクションECO-21 PhaseⅤでは、地球温暖化防止のため、2014年度、温室効果ガス排出量の2%削減(2012年度比)を掲げ、省エネルギー活動を推進しました。

その結果、2014年度の温室効果ガス排出量は国内では減少となり、海外は増加となったものの、グループ全体では2012年度比0.9%の削減となりました。

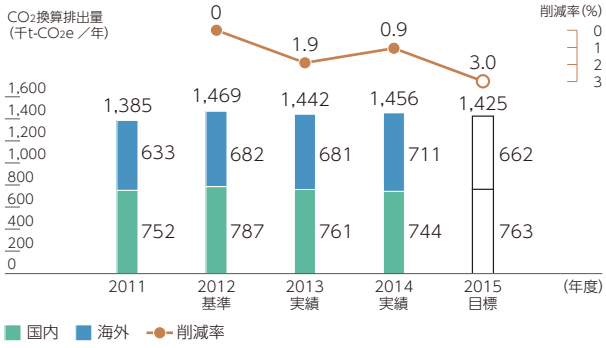
これは、省エネルギー推進室が中心となり、これまでグループ全体で積極的に推進してきた省エネ活動の成果であり、さらに生産の海外シフトが進むなか、海外のエネルギー効率の改善が進みつつあることも一因に挙げられます。

2015～2017年度のアクションECO-21 PhaseⅥでは、引き続き2017年度までに温室効果ガス排出量5%削減(2012年度比)と高い目標を掲げています。この目標を達成するため、これまで実施してきた省エネ活動を組織体系的に整理して、従来どおり各部門単独で可能な活動と、省エネ推進室を加えた全社横断的な取り組みに分け、推進していきます。

また、海外拠点に対しては、国内での省エネの知見を効率的に横展開するため、マザー工場と連携して取り組みます。省エネ目的にとどまらず、企業の体質強化を図ります。

なお、2014年度からCO_2排出係数を見直し、2011年度に遡及して修正した値を開示しています。これにより近年、原発稼働停止によって増加した国内の温室効果ガス排出量の影響を反映しています。

温室効果ガスの排出量と削減率(国内+海外)



(注1)算定方法:環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver.3.5)」(2014年)による(ただし、排出係数に関しては以下参照)

排出係数に関する基本方針:表示されている全ての年度について、排出係数を固定して使用しています。

購入電力のCO_2排出係数:

[国内] 環境省「平成24年度の電気事業者ごとの実排出係数・調整後排出係数等の公表について」(2013年)に記載の電気事業者ごとの実排出係数

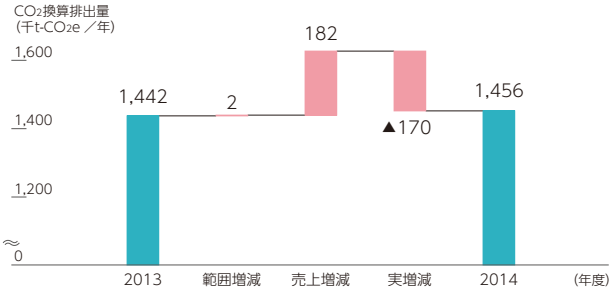
[海外] IEA「CO_2 Emissions From Fuel Combustion Highlights 2013」(2013年)に記載の2011年の国別係数

購入電力以外のCO_2排出係数:

[国内・海外共通] 環境省「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン」(2003年)の排出係数

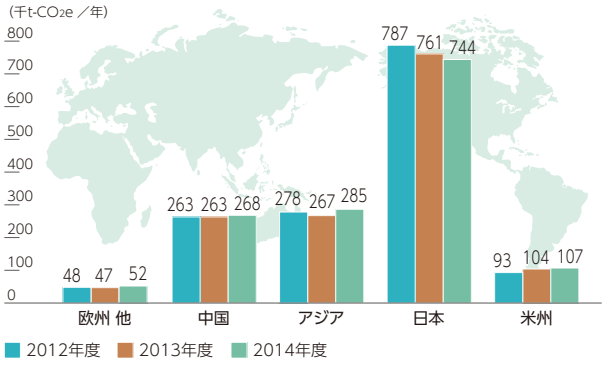
(注2)2014年度に連結子会社となった(株)ジェイ・パワーシステムズの国内3工場の2012年度と2013年度の排出量を遡及して含めています。これに伴い、削減率を再計算しています。

温室効果ガスの排出量 変動要因分析(国内+海外)



(注)範囲増減:2014年度に増加、または減少した集計範囲の2013年度排出量
売上増減:[2014年度集計範囲の2013年度排出量]×(2014年度売上高／2013年度売上高-1)
実増減:差引計算により算出

グローバル地域別の温室効果ガス排出量

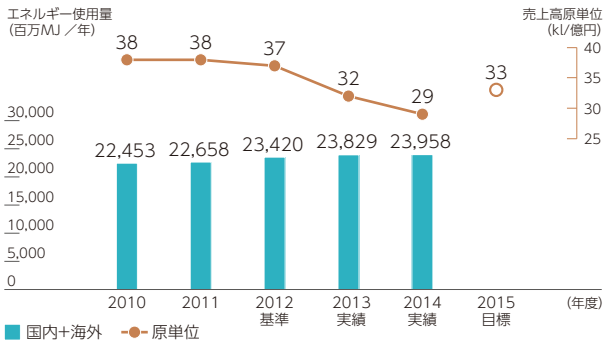


エネルギー使用量の削減

エネルギー使用量は絶対量が増加傾向にありますが、売上高原単位では低減傾向にあります

売上高原単位低減率の観点でみると、2014年度は、23%低減(2012年度比)と大幅に改善しています。この大幅な改善は、エネルギー効率の改善に加えて円安による海外売上の増加が寄与しています。これまで、震災後の電力価格高騰に伴い、国内に重きを置いてきた省エネ活動ですが、今後は国内の活動をマザー工場と連携して海外でも横展開し、省エネをグローバルに強力に推進していきます。

エネルギー使用量と売上高原単位(国内+海外)



(注1)売上高原単位:エネルギー使用量の原油換算値を売上高で除した値

(注2)2014年度に連結子会社となった(株)ジェイ・パワーシステムズの国内3工場の2012年度と2013年度のエネルギー使用量を遡及して含めています。これに伴い、売上高原単位を再計算しています。

環境情報開示

環境情報の開示に積極的に取り組んでいます

外部機関からの情報提供の要請にも対応しています。2014年度からはCDP*のスコープ3について、カテゴリー別の排出状況を公表しています。

2014年度　温室効果ガス排出量（千t-CO_2e／年）

スコープ1		184 ☑
スコープ2		1,272 ☑
スコープ3		2,732
カテゴリー	区分	
1	購入した製品・サービス	1,812
2	資本財	441
3	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	223
4	輸送、配送（上流）	36 ☑
5	事業から出る廃棄物	45
6	出張	31
7	雇用者の通勤	69
15	投資	75

(注1) スコープ1：化石燃料等の使用による事業所からの直接的排出（SF_6等含む）
スコープ2：事業所外から供給された電力や蒸気の使用による間接的排出
スコープ3：カテゴリー 1～7,15の合計値
(注2) 上表のカテゴリー 4の集計対象は国内の物流データのみです。
(注3) サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための基本ガイドライン（Ver.2.2）を参考に算出しています。

生産部門の省エネ活動

省エネテーマを積み上げて、無駄の削減と効率向上に取り組んでいます

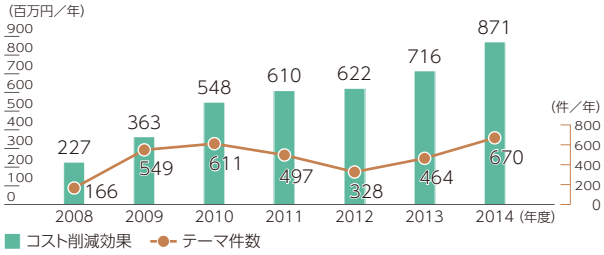
《省エネ改善による削減運動》

アクションECO-21では、グループ全体の省エネ目標を売上高原単位4%／年低減（2012年度比）と掲げていますが、各社・各部門では実際の省エネ効果を積み上げた絶対量で2012年度比4%／年のエネルギー削減を進めています。

2014年度は8%低減（2012年度比）の目標に対し、7.6%低減しました。

テーマ件数およびコスト削減効果は以下のとおりです。

年度別テーマ件数およびコスト削減効果



《具体的施策》

各社・各部門の省エネ推進のため、これまで省エネ診断、計測診断、技術展開、および外部エンジニアリング会社の活用などを実施し、新たなテーマを提案してきました。2014年度からは、テーマを提案するだけでなく、実際に事業部門と一緒に改善実行までを推進する重点協業など、より実効が上がるよう、PDCAを実施して取り組みをレベルアップしています。具体的な取り組みは以下のとおりです。

- **計測診断**：計測機器を用いて蒸気漏れやスチームトラップ、エアー漏れ、コンプレッサー等を測定して、改善効果を定量化することで実際の改善につなげています。2014年度からは、休日や夜間の電力測定・分析や、海外拠点での計測診断も始めました。
- **重点協業**：従来の省エネ診断等で提案したハード／設備に加え、ソフト／生産技術から設備稼働率等の総合効率の観点でも、事業部門、事業本部、住友電工テクニカルソリューションズ（株）と密接に連携して推進しています。
- **技術展開および外部エンジニアリング会社の活用**：高効率ポンプや蒸気配管の保温強化などの共通技術を関係部門に展開を進めており、特殊な技術を必要とする場合は、外部エンジニアリング会社を活用しています。

2015年度以降も売上高原単位および絶対量で4%／年の低減目標を継続して掲げて、PDCAを実施し、2017年度に20%低減（2012年度比）を図ります。

オフィスの省エネ活動

製造拠点以外のオフィスも省エネ活動に取り組んでいます

オフィス部門の温室効果ガスの排出削減は、2014年度に2012年度比床面積当たり2%低減の目標に対し、2014年度は19%低減しました。

活動推進のために、本社・支社・支店を対象に職場ごとに「職場ECO活動推進委員」正副2人を任命し、委員は以下の諸対策のリーダーとしてルール化を行い、省エネ活動を推進、定着を図っています。

①「ウォームビズ」や「クールビズ」の実施
②昼休憩時の一斉消灯
③会議室、トイレの未使用時の照明、エアコンの電源OFF
④パソコンのECOモード導入
⑤その他不要照明の消灯、減灯など

家庭の省エネ活動

住友電工版「我が家の環境大臣エコファミリー」

当社グループは家庭の省エネを推進するため、2008年度よりECOライフ活動に取り組み、2012年度までは家庭から5,000t／年のCO_2削減を目指した活動を展開し、その結果、2012年度には約9,600t／年のCO_2を削減できました。

2013年度からはCO_2削減の数値目標は掲げていませんが、住友電工版「我が家の環境大臣エコファミリー」Webサイトを継続し、環境家計簿やアイデア投稿機能を活用しています。このWebサイトを通して、熱心に活動している人の表彰や利用ポイントに応じてすみでんフレンド（株）から観葉植物などの鉢植の提供など、家庭の省エネの活性化に努めています。

用語解説 ＊CDP（旧称：カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）
機関投資家が連携し、企業に対して気候変動への戦略や具体的な温室効果ガスの排出量の公表を求めるプロジェクトを実施する国際NPO

節電REPORT

部門の垣根を越えて、研究員たちが一丸となって取り組んだ「WinD Lab」の省エネ。

WinD Lab

研究企画業務部 業務部
大阪業務グループ
第一掛 主任代理
佐藤 旭

研究企画業務部 業務部
大阪業務グループ
第三掛 主任
長谷 益宏

研究企画業務部
業務部長
兼 大阪業務グループ長
吉村 雅司

住友電工
テクニカルソリューションズ(株)
プラント事業部 大阪プラント部
第三技術課 研究保全グループ
リーダー
武田 利信

外調機の間欠停止

蒸気配管の放熱対策

大阪製作所の研究本館「WinD Lab」の2014年度の省エネの取り組みについてご紹介します。WinD Labは10部門の研究センター・研究所や知的財産部門を擁し、約700人が働く研究施設です。2010年に建てられ、すでに省エネシステムが施された建屋でしたが、2014年4月に休日の省エネ診断を実施した結果、休日のエネルギー使用量が平日に比べ30%しか減っていないという課題が見つかりました。

研究部門はさまざまな組織が混在していることから省エネが進みにくい状況でしたが、ムダが数値化されたことで、全部門が垣根を越えて省エネに取り組むことになりました。

主な取り組みは3点です。1つ目は外調機の稼働時間の見直し。外調機は温度や湿度、CO_2濃度の関係で大型連休以外はフル稼働していましたが約1カ月半にわたる測定実験の結果、夜間・休日の間欠停止を実現しました。この測定には当社の省エネ技術である無線温度センサーを活用しました。

2つ目はクリーンルームの電力量削減。クリーンルームはWinD Lab全体の約30%の電力を使うエリアですが非常にダストを嫌うので空調の役割は重要です。難しい取り組みでしたが、ここを何とかしなければ、という思いで取り組みました。製品の品質と直結するため、実際に止めてどのような影響が起こるかを検証。数ミクロンというゴミを集めて分析をくり返す地道な作業を積み重ね、省エネ運転のノウハウを見いだすことができました。

3つ目は蒸気配管への断熱材の施工です。これは全社省エネ投資枠を活用しました。

これらの結果、目標削減量133MWh／年、2013年度対比で1.0%の削減目標のところを2014年度は削減量173MWh／年、2013年度対比1.3%まで削減できました。

この背景には大阪地区環境委員会のチームワークはもちろん、省エネを追求する研究員ならではの気概もありました。今後も開発スピードアップとエネルギー使用の効率化を両立すべく、皆で団結して省エネに取り組んでいきたいと思っています。

(前列左より) 研究企画業務部 業務部 大阪業務グループ 第四掛 主任 **渡邉 寛之**
パワーシステム研究開発センター 主席 **益田 茂**
住友電工知財テクノセンター(株) 総務室 次長 **清水 靖弘**
自動車新領域研究開発センター ユニット研究部長 **藤川 裕之**
パワーシステム研究開発センター 次長 **弘津 研一**
研究企画業務部 業務部長 兼 大阪業務グループ長 **吉村 雅司**

(後列左より) 研究企画業務部 業務部 大阪業務グループ
第三掛 主任 **長谷 益宏**　第一掛 主任代理 **佐藤 旭**
第一掛 主任代理 **石田 英**　主査 **喜入 健之**
住友電工テクニカルソリューションズ(株) プラント事業部
大阪プラント部 第三技術課 研究保全グループ リーダー **武田 利信**

CSR VOICE

〈家庭での省エネ〉続けていこうECOライフ!

住友電工ハードメタル(株) アプリケーション開発部 伊丹ツールエンジニアリングセンター 主査 **半田 敬次**

2007年に家内の発案でオール電化にした際に太陽光発電も導入しました。太陽光パネルの効果や定着した節電生活の効果などで、3,100kg／年のCO_2を削減できています。私は毎月、環境家計簿をつけることと、住友電工版「我が家の環境大臣」の「みんなのエコ」への投稿を欠かしません。投稿する事で自己啓発と活動の活性化に貢献できると思っています。お風呂の節水や入浴の仕方、グリーンカーテンやプランターでの家庭菜園、また使用時間を工夫した冷暖房の使い分けなど、主に季節に応じてできることや実行していることを、おもしろおかしく書き続けています。これからもECOライフ活動を続けていきたいと思います。

輸送におけるCO2排出量削減

輸送距離の削減やモーダルシフト促進への取り組み

住友電工グループ全体の国内の2014年度の基準値当たりCO2排出量(注)は、前年度比で約3.2%の改善となりました。

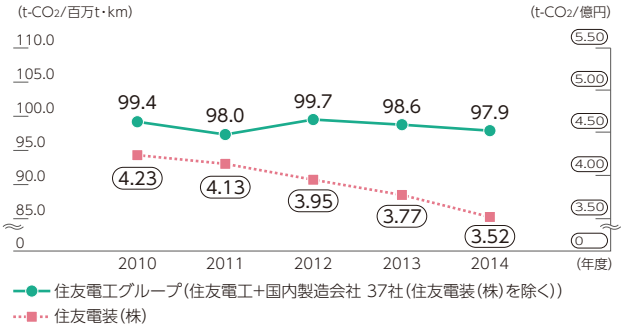
住友電工では、銅荒引線の輸出における積出港までの輸送をトラックからより大型のトレーラに変更したことで、トラック輸送全体の輸送効率が良くなったことや、伊丹の関係会社において尼崎にあった高強度鋼線の加工工程を伊丹に集約して工程間輸送を削減したこと、富山の関係会社からの輸出の積出港を阪神港から富山新港に切り替え国内輸送距離を短縮したこと等により改善しました。

一方、住友電装(株)では、九州の工場から東北地区の需要先へのフェリーによる製品輸送や、関東地区の物流拠点から東北地区の工場へのトラックによる部品供給を、それぞれ鉄道に切り替えたこと等により改善しました。

今後も、グループを挙げて輸送時のCO2排出量の削減に取り組んでいきます。

(注) **グループ全体の国内の基準値当たりCO2排出量**
住友電装(株)は売上高を、それ以外は輸送量(トンキロ)を基準値としているため、それぞれの対前年度比削減率をCO2排出量に応じて加重平均して算出した。

CO2排出量原単位(基準値当たりCO2排出量)の推移



住友電工グループ(住友電装(株)を除く)のCO2排出量の推移

年度	輸送量 (百万t・km)	CO2排出量 (t-CO2)	輸送量当たりCO2排出量 (t-CO2/百万t・km)
2010	228.6	22,720	99.4
2011	214.1	20,986	98.0
2012	208.0	20,734	99.7
2013	217.0	21,384	98.6
2014	210.6	20,622	97.9

(注1) 集計範囲: 住友電工 + 国内製造会社 37社(住友電装(株)を除く)
(注2) 算定方法: 改良トンキロ法 + 燃費法

住友電装(株)のCO2排出量の推移

年度	売上高 (億円)	CO2排出量 (t-CO2)	売上高当たりCO2排出量 (t-CO2/億円)
2010	3,761	15,903	4.23
2011	3,815	15,759	4.13
2012	4,127	16,290	3.95
2013	4,423	16,653	3.77
2014	4,419	15,570	3.52

(注1) 算定方法: 改良トンキロ法 + 燃費法
(注2) 本集計に使用した住友電装(株)の売上高は、輸送に関係しない期末処理を除外しているので、同社の売上高公表値とは必ずしも一致しません。

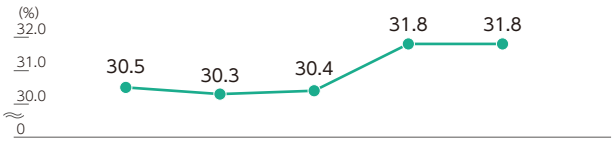
モーダルシフト推進

需要先との調整によって鉄道輸送を拡大

当社では長距離大量輸送貨物(輸送距離500km以上)を中心にモーダルシフトを積極的に進めています。

2014年度は、住友電工スチールワイヤー(株)での工程間輸送の削減によってトラックでの輸送量が減少したことや室蘭の関係会社から鉄道で輸送する需要先を増やしたものの、新規に鉄道へのモーダルシフトを実施できなかったことから、昨年度とほぼ同じ水準になりました。

住友電工グループのモーダルシフト率の推移 (住友電装(株)を除く)



(注) 集計範囲: 住友電工 + 国内製造会社 37社(住友電装(株)を除く)

$$\text{モーダルシフト率} = \frac{\text{鉄道・船舶を利用した輸送量(トンキロ)}}{\text{国内の全輸送量(トンキロ)}}$$

当社は、公益社団法人 鉄道貨物協会から「エコレールマーク*取組企業」に認定されています。

中国現地法人での輸送効率改善

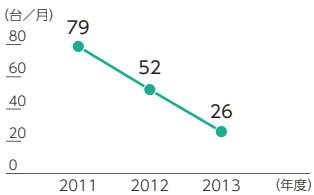
華東地区でシャトル便を利用した輸送効率改善

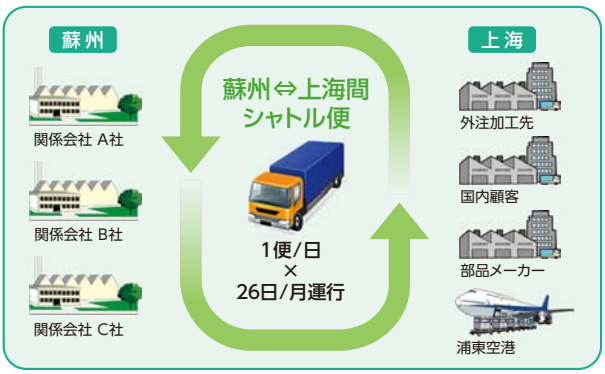
住友電工管理(上海)有限公司は、江蘇省蘇州市に所在する関係会社と上海市内との間にシャトル便を1往復/日運行して、従来、各社がばらばらに輸送していた貨物を積み合わせることによって、トラック台数を減らす取り組みを行っています。

2011年に関係会社1社の貨物を輸送することから始め、2013年度には利用する関係会社は3社まで増え、各社が運行するトラック台数を約70%削減することができました。

これにより、CO2排出量を0.7t/月(約24%)削減することができました。

蘇州⇔上海間のトラック台数の推移





用語解説 ＊エコレールマーク
国土交通省制定の制度で、CO2排出量が少なく環境に優しい鉄道輸送を一定以上利用している商品や企業に使用が許可され、これを包装や広告等に表示することによって、消費者に商品購入の判断基準を提供するものです。

ゼロエミッション・廃棄物量削減の取り組み（国内）

省資源・リサイクルを推進しています

《 ゼロエミッションの推進 》

ゼロエミッション率は、2009年度に住友電工グループ国内全体として1%以下を達成し、2013年度からはゼロエミッション率0.3%以下を目標に取り組んでいます。

2014年度のグループ全体のゼロエミッション率は0.05%となっており、昨年度に引き続き目標を達成しています。

ほとんどの廃棄物はリサイクルされていますが、残ったリサイクル困難な廃棄物、新製品などにより新たに発生する廃棄物のリサイクルなどにも注力し、この水準を維持していきます。

$$\text{ゼロエミッション率(\%)} = \frac{\text{単純焼却量} + \text{埋立量}}{\text{産業廃棄物量} + \text{一般廃棄物量}} \times 100$$

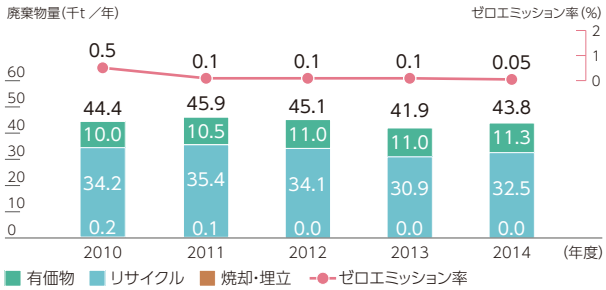
(注)廃棄物量には2001年度以降にそれまで廃棄物であったものを自社改善により有価物に転換した量も含みます。

《 廃棄物量削減 》

廃棄物量削減活動では、2013年度よりアクションECO-21（PhaseV）の活動として、年1%の絶対量の削減を目標に取り組んでいます。生産量が増えれば廃棄物量も増加傾向となりますが、2014年度は目標を上回る2012年度比4.7%を削減することができました。

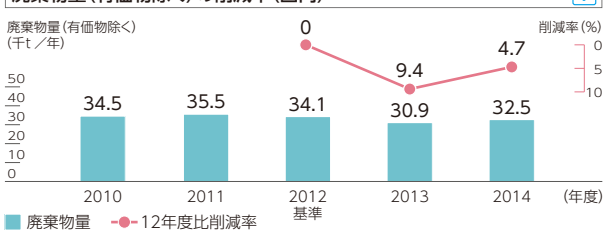
この活動は、廃棄物の分別や用途探索による有価物への転換を進めてきたほか、モノづくりの基本として生産現場における不良の低減、不良発生工程の見直し、発生してしまった廃棄物に対して社内での再利用、減量化などに注目した取り組みです。

廃棄物量とゼロエミッション率（国内）



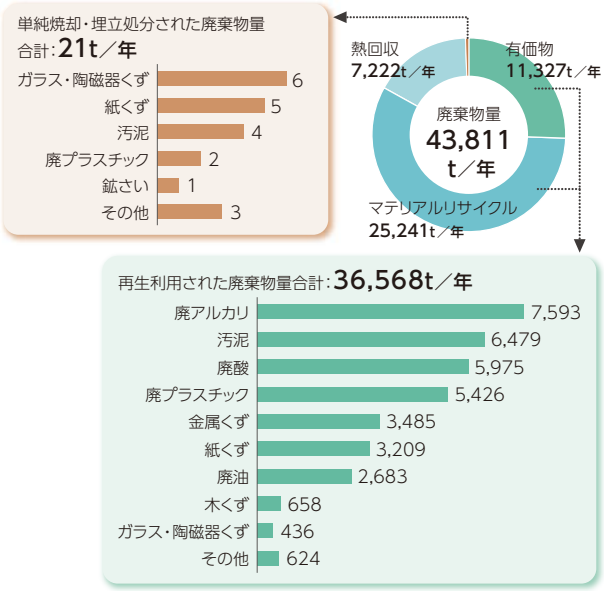
(注1)2014年度に連結子会社となった(株)ジェイ・パワーシステムズの国内3工場の2012年度と2013年度の有価物量、リサイクル量、焼却・埋立量を遡及して含めています。これに伴い、ゼロエミッション率を再計算しています。

廃棄物量（有価物除く）の削減率（国内）



(注1)2014年度に連結子会社となった(株)ジェイ・パワーシステムズの国内3工場の2012年度と2013年度の廃棄物量を遡及して含めています。これに伴い、削減率を再計算しています。

2014年度廃棄物量の内訳（国内）



単純焼却・埋立廃棄物量の削減（海外）

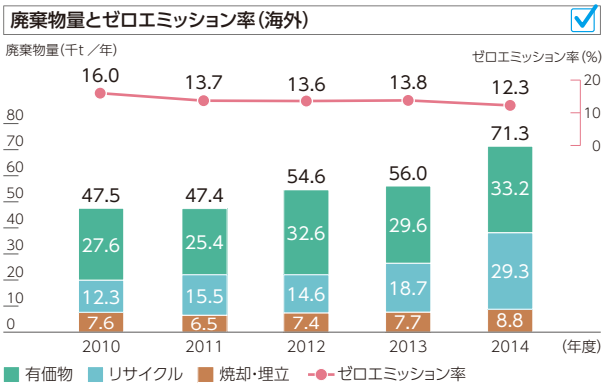
引き続きゼロエミッション活動を推進します

海外グループ会社の省資源・リサイクル活動として、2010年度よりゼロエミッション率5%以下を目標として取り組んでいます。

2014年度は、ゼロエミッション率12.3%と目標には未達でしたが、前年度より1.5ポイント改善できました。これは一部の海外グループ会社にて、一般ごみの分別を進め単純焼却・埋立からリサイクルまたは有価物に変更した結果です。引き続き、ゼロエミッション率未達成の海外グループ会社に対し、マザー部門のスタッフと協力して単純焼却・埋立量の削減活動を推進していきます。

東南アジアでの一般ごみおよび中国での汚泥などは、リサイクル業者数が少なく拠点近くで処理できないことが課題となってきています。米国拠点では埋立処理業者が近くにあり、遠地のリサイクル業者に輸送する場合、コストが課題となることもあります。

廃棄物量とゼロエミッション率（海外）



(注1)精度向上により、2012年度と2013年度の焼却・埋立量、ゼロエミッション率を修正しています。

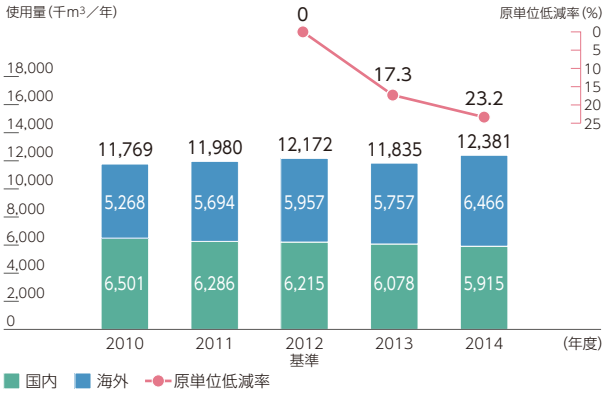
水使用量の削減

総量は増加しましたが、売上高原単位は改善しました

水使用量削減については、2008年度から活動項目に取り入れ積極的に取り組んでいます。2014年度は特に海外での生産量の増加により水使用量も増加していますが、売上高原単位は2012年度比23.2%低減と改善しました。

水の使用で意外に多いのは水漏れによるもので、漏水の対応、管理を地道に進めるとともに、省エネと関連してガス洗浄塔の集約、水冷式空調設備の効率化、電解式スケール除去装置の設置や、これまで放流していた排水の再利用など、使用量削減に取り組んでいます。

水使用量と売上高原単位低減率(国内+海外)



(注)精度向上のため、2013年度の売上高原単位低減率を修正しています。
算定方法:上水、工業用水、地下水の使用量の合計

経済産業大臣賞を受賞しました
〈3R推進功労者等表彰〉

リデュース・リユース・リサイクル推進協議会が毎年行っている3R推進功労者等の表彰において平成26年度経済産業大臣賞を受賞しました。

当社は分社化や海外展開により事業拠点が広がり、2003年度より開始した「アクションECO-21」の枠組みのもと、住友電工グループ全体として取り組んでいるグローバル3R推進活動が認められました。

国内・海外のゼロエミッション活動、製品梱包材の削減、廃棄物を有価物として利用することでの廃棄物発生削減、廃液・廃溶剤の再使用、材料ロスや半製品ロスの削減による不要物そのものの削減にも取り組んでいます。

目標は、2~3年おきに達成状況・社会情勢等に応じて見直しを行い、活性化を図っています。

表彰状

住友電気工業株式会社殿

貴殿はリデュース・リユース・リサイクル推進協議会主催平成二十六年度リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰事業実施要綱(平成二十六年四月一日改正)に基づく分野において、その実績が特に優れ、リデュース・リユース・リサイクルの推進に貢献するところが多大であると認められましたので、これを表彰します

平成二十六年十月二十八日

経済産業大臣 宮沢洋

主な有価物化品

品種	用途
廃酸(メッキ廃液)	金属回収
汚泥(金属含有)	金属回収
廃プラ(ケーブル解体くず)	再生原料
機密文書	紙原料
廃パラフィン	燃料化
廃油溶剤	再生溶剤
ガラス屑	耐火材原料
炉補修時のレンガ	金属回収

廃プラ

ガラスくず

Ni汚泥

廃酸

海外の処理状況(一般ごみ、マレーシア)

Sumitomo Electric Sintered Components (M) Sdn, Bhd. (SESC)

2009年11月頃

マレーシアの焼結製品工場であるSESCでは、一般ゴミが埋立処理になっていました。

2009年度当時は、一般ごみ置き場には空き缶や紙くずなども混ざっていました。2012年度より、工場およびオフィス内にごみ分別用のBOXを設置し、紙くず・段ボール、空き缶、ビニール、ウェス、手袋(布)、手袋(ビニール)、一般ごみの分別を徹底しました。

2012年度の埋立量は12t/月でしたが、この活動の結果2014年度は4t/月まで削減しました。

工場・オフィスでのごみ分別徹底

売却

リサイクル

売却

埋立

VOC排出量の削減

海外を含めグループ全体で VOCの大気排出の削減に取り組んでいます

住友電工グループは、大気汚染防止法で優先取組物質に指定されているトリクロロエチレンなどの特定の有害な塩素系揮発性有機化合物（VOC）の使用全廃に取り組んできた結果、2011年度にこれら塩素系VOCの使用を全廃しました。

また、当社グループは当社と国内関係会社において1事業所からの1物質当たりの年間大気排出量が1t以上、海外関係会社(注)においては年間大気排出量が5t以上のVOCを対象に大気への排出量を削減する活動を進めてきました。

2014年度に排出量を2012年度比2%削減する目標を設定し活動を進めましたが、海外関係会社の生産量の増加により2014年度の排出量は297tとなり2012年度比で8.0%の増加となりました。

(注) 住友電工グループ（住友電装（株）を除く）は法規制により排出量を把握している拠点を対象としています。

PRTR法指定化学物質の排出・移動量

海外を含めグループ全体で 法令に基づいて届出を行っています

当社と国内関係会社はPRTR法*により指定された化学物質について当社で開発した化学物質管理システムで取扱量を月次把握するとともに、排出・移動量を算出し、法に基づいて年度ごとの届出を行っています。当社大阪製作所および横浜製作所と関係会社27社の合計44事業所が2014年度の排出・移動量の届出を行いました。国内グループ合計の指定化学物質の排出量および移動量はそれぞれ59t、143tとなりました。

また、PRTR法に相当する海外の法令に基づいて海外関係会社が届出を行った2014年（暦年）の指定物質の排出量および移動量は海外関係会社4社の合計5事業所でそれぞれ14tおよび28tでした。

化学物質管理システム

独自のシステムで化学物質管理を一元化しています

当社グループは化学物質管理システムを構築し、2011年度から当社大阪、伊丹、横浜の3製作所と各製作所内の関係会社で毒劇物およびPRTR法対象物質の管理を開始し、PRTR法に基づく届出のためのデータ集計にも活用しています。

2012年度からは3製作所外の国内関係会社の一部でも本システムの運用を開始し、国内関係会社で使用する全ての毒劇物について、使用会社やSDS（安全データシート）の検索を可能にしました。

今後、当社グループの化学物質管理を強化していきます。

土壌・地下水に関する取り組み

浄化対策と定期的な地下水モニタリングを 継続実施しています

2001年8月に汚染状況を公表した当社の主要3製作所（大阪、伊丹、横浜）をはじめ、これまでの調査で汚染が確認された国内事業所では土壌の入れ替え、地下水の揚水浄化、土壌ガス吸引の方法を用い、浄化対策を継続して実施しています。また定期的に地下水モニタリングを実施し、敷地外に汚染が拡大していないことも確認しています。

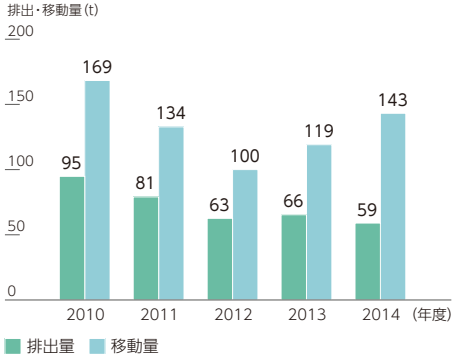
ダイオキシン類・アスベストへの対応

特定施設の管理を継続しています アスベスト含有製品は製造していません

富山住友電工（株）のアルミニウム合金製造施設と排ガス洗浄処理施設がダイオキシン類特定施設となっていますが、排出基準値以内で問題がないことを確認しています。

現在、当社グループではアスベストを使用している製品の製造は行っていません。

PRTR法指定化学物質の排出・移動量の推移



・算定方法：経済産業省・環境省「PRTR排出量等算出マニュアル第4.1版」（2011年）による

PRTR法指定化学物質の排出・移動量

物質	排出量					移動量			合計
	大気	水域	土壌	埋立	排出量計	下水	廃棄	移動量計	
トルエン	23.0	0.0	0.0	0.0	23.0	0.0	9.0	9.0	32.0
フェノール	6.6	0.0	0.0	0.0	6.6	0.0	15.2	15.2	21.8
ニッケル化合物	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.0	20.4	20.4	20.6
クレゾール	5.5	0.0	0.0	0.0	5.5	0.0	12.4	12.4	17.9
ジクロロベンゼン	3.8	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	11.0	11.0	14.8
亜鉛の水溶性化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	13.0	13.1	13.1
鉛	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	12.0	12.0
キシレン	3.0	0.0	0.0	0.0	3.0	0.0	7.3	7.3	10.3
1−ブロモプロパン	7.2	0.0	0.0	0.0	7.2	0.0	0.9	0.9	8.1
モリブデン及びその化合物	0.0	0.8	0.0	0.0	0.8	0.0	5.8	5.8	6.6
その他33物質	8.7	0.2	0.0	0.0	8.9	0.5	35.9	36.3	45.2
合計	57.8	1.2	0.0	0.0	59.0	0.6	142.9	143.4	202.4

(単位：t)

物質	排出量					移動量			合計
	大気	水域	土壌	埋立	排出量計	下水	廃棄	移動量計	
ダイオキシン類	1.2	0.95	0	0	2.15	0	2	2	4.15

(単位：mg-TEQ)

(注) 集計範囲：住友電工+国内関係会社のうちPRTR届出対象会社です。

用語解説 *PRTR法 特定化学物質の環境への排出量の把握および管理の改善の促進に関する法律

環境配慮製品の拡大

環境配慮製品の評価と開発を進めています

事業活動における環境負荷の低減とともに、環境配慮製品の提供の拡大を環境方針に掲げ、取り組んでいます。

製品の評価から社会貢献量の算定までを、エコマインド製品、エコ製品、地球温暖化対策製品といった段階を通して実施し、新製品開発にフィードバックしています。

《エコマインド製品》

新製品の開発や既存製品の大幅な設計変更を行う際、製品の環境評価(アセスメント)を実施しています。製品アセスメントを実施した製品を「エコマインド製品」として当社グループ内に登録しています。

2014年度までのエコマインド製品の累計登録品目数は654品目です。

《エコ製品》☑

エコマインド製品のうち、特に環境面で優れた製品を、ISO14021に準拠したエコシンボル制度に沿って審査し、合格した製品を「エコ製品」として認定しています。この制度を通じて、環境に配慮した製品開発の促進を図り、市場への普及に努めています。

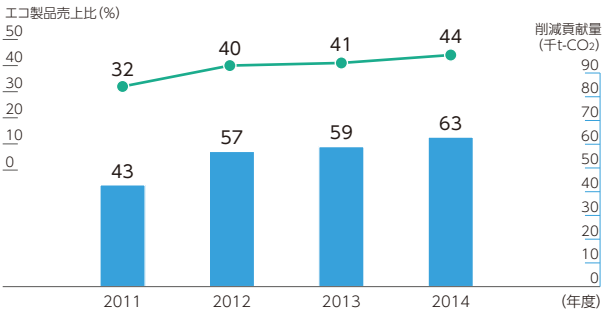
2014年度までのエコ製品の累計認定品目数は213品目です。また2014年度の売上高比率は44%となりました。

《地球温暖化対策製品》

エコ製品のうち、社会的なCO_2排出量削減に貢献する製品を登録し、その削減効果を算定・開示することを通して、地球温暖化防止への貢献を図っていきます。

2014年度のCO_2削減貢献量は年間6万3千tでした。

エコ製品売上比とCO_2削減貢献量



・算定方法

エコ製品売上比率: エコ製品として認定された製品の出荷額*/出荷額*合計
(*出荷額:国内製造部門の出荷額。ただしグループ内に中間財を供給することが主目的の導電製品部門を除く。)

CO_2削減貢献量: P72の「製品事例」欄に記載

エコ製品REPORT

希少金属を使用する切削加工用CBN*工具。さらなる長寿命化で、地球資源を守っていきます。

住友電工ハードメタル(株)
超高圧マテリアル開発部
材料開発グループ長
岡村 克己

超高圧マテリアル開発部
材質開発グループ
松田 裕介

私たちが開発した、従来の工具に比べ、高精度加工ができるうえに長寿命化を実現した焼入鋼切削加工用CBN工具「BNC2010」と「BNC2020」についてご紹介します。これは住友電工グループのエコ製品として認定されるとともに2015年、日本機械工具工業会の環境調和製品にも認定されました。

焼入鋼の切削に使用するCBN工具は、基材にタングステンなど地球上の希少金属を使用します。長寿命化が実現できれば、その分資源の消費を減らすことができます。「BNC2010」と「BNC2020」は、両製品とも従来品に比べ1.8倍の長寿命化に成功しました。加えて「BNC2010」は優れた面粗度*を実現できることから、廃液を発生させる研磨加工から切削加工への切り替えを可能とし、廃液をそもそも発生させないというさらに環境に優しい特徴を持っています。また高能率加工に対応した「BNC2020」は、作業時間を大幅に短縮することができます。そのため切削工程全体での使用する電力の削減・CO_2排出量の削減にもつながるのです。

焼入鋼切削加工用CBN工具
「BNC2010」「BNC2020」

優れた面粗度と耐摩耗性を実現

このようにモノづくりに欠かせないCBN工具の長寿命化は、かけがえのない希少資源の消費削減はもちろんのこと、省エネルギー・CO_2排出量の削減を可能にする環境保全技術とも言えます。私たちは焼入鋼加工のパイオニアとして、これからも長寿命で高効率、優れた面粗度を実現するCBN工具の進化に寄与していきたいと思います。

用語解説
*CBN
元素周期表の炭素(C)とその両側に位置する硼素(B)と窒素(N)を立方晶に結合させたもの。CBN工具は切削工具の中でも超硬工具よりもさらに硬度が高く、焼入鋼を高精度に切削加工することができます

*面粗度
加工面の仕上がり精度を表し、表面の凹凸をμm単位で表したもの

製品事例

二次電池用電極材として ハイブリッド車燃費への貢献

セルメット®(多孔質金属体)
富山住友電工(株)

ハイブリッド車によるCO_2排出削減量(国土交通省「自動車燃費一覧(平成26年3月)」等より試算)にセルメットの貢献率(当社試算)を乗じて算定

化合物半導体の増幅素子による 基地局節電への貢献

GaN HEMT
住友電工デバイス・イノベーション(株)

2.6GHz帯基地局について、デバイスの効率改善に伴うCO_2削減量を当社基準にて算定

軽量化による 自動車燃費向上への貢献

軽量化ワイヤーハーネス
住友電装(株)

ワイヤーハーネスおよび部品軽量化に伴う自動車燃費向上によるCO_2排出削減量を算定(日本自動車部品工業会「製品環境指標ガイドライン 第二版」の基準による)

長寿命化による 資源使用の削減への貢献

長寿命超硬工具
住友電工ハードメタル(株)

長寿命化により回避された資源消費、生産でのCO_2排出削減量を国立環境研究所の「産業連関表による環境負荷原単位データブック」を用いて算定

生物多様性保全の取り組み

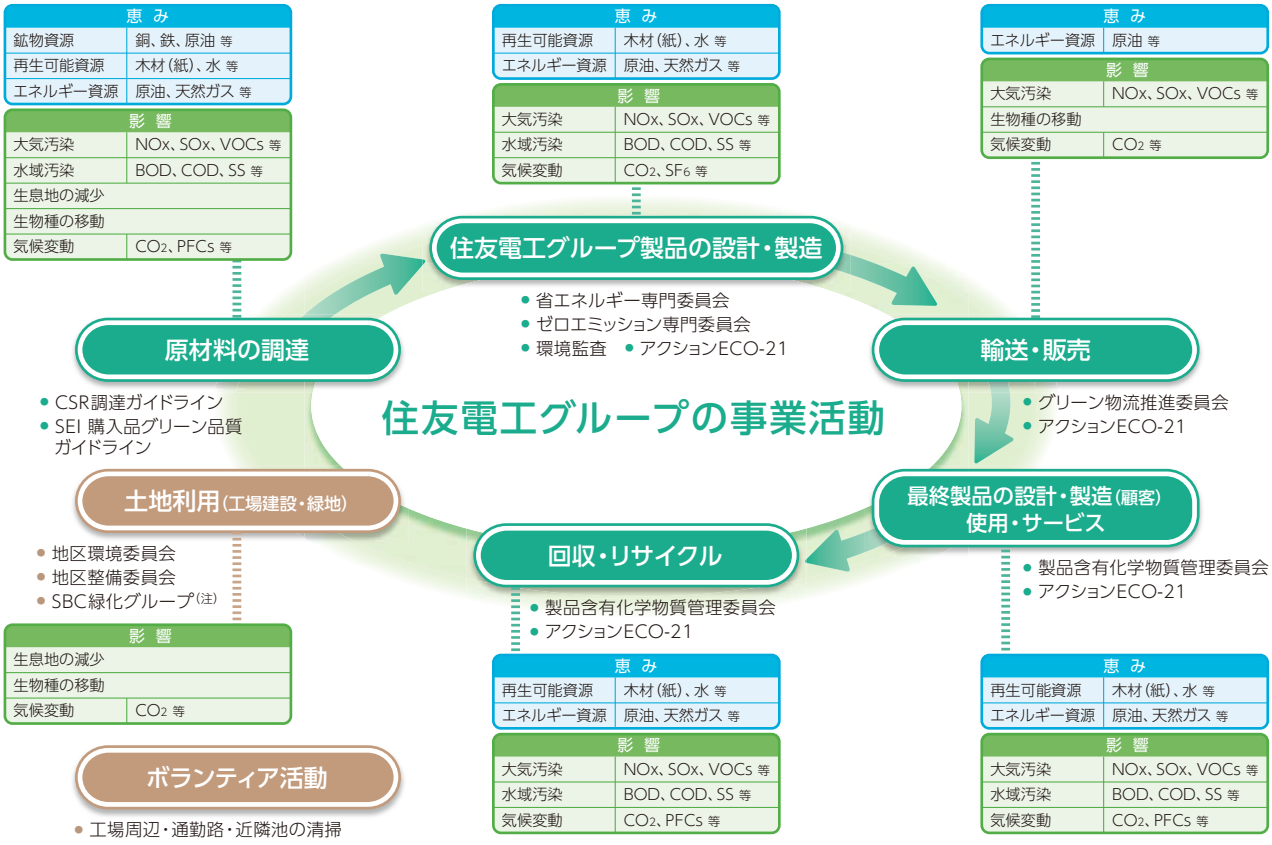
アクションECO-21は生態系保全を通じて生物多様性につながっています

基本的な考え方

住友電工グループでは、生態系を守り、持続可能な資源利用が可能となるよう、原材料の調達や製品の設計・製造などの事業活動はもちろん、高機能な製品を通じたグローバルな貢献を目指しています。

事業活動との関わりと対応

当社グループの事業活動・環境活動アクションECO-21は、例えばゼロエミッション活動によって廃棄物埋立処分場の拡大を防止・抑制し、それによって野生動物の生息地確保につながるなど、下記のように生物多様性保全に貢献しています。



(注)「SEIビジネスクリエイツ(株)」(SBC)の緑化専門組織が大阪、伊丹、横浜、関東、熊取地区に常駐しています。

〈CSR重点分野〉

社会貢献

〈CSR重点テーマ〉

事業拠点と基金を通じた貢献

もっと地域社会へ、
もっと幅広い領域へ。
息の長い貢献に取り組んでいきます

住友電工グループの事業活動は、技術領域・市場領域・事業領域など非常に広範囲に及び、さまざまなステークホルダーと関わりを持っています。事業を通じた社会への貢献だけにとどまらず、幅広い領域においてこれからも息の長い社会貢献活動を続けていきます。

① 地域のニーズにマッチした
社会貢献活動の展開
② それぞれの地域に密着した
団体との連携構築
③ 息の長い社会貢献取り組みの継続

さらに積極的にご活用いただける
住友電工グループ社会貢献基金を
目指して。

人事総務部　総務部　総務グループ　川崎 誠吾

私は住友電工グループ社会貢献基金の事務局にて、寄付・助成事業の運営に携わっています。

仕事内容は、学生や大学・研究機関の窓口業務や、助成先選定に関わる情報収集など多岐に渡ります。

2014年度は学術・研究助成贈呈式典や学生による研究報告会を開催し、基金がどのように活用され、それぞれの研究がどのように社会に貢献しているかを知ることができました。皆さまの真摯な研究姿勢を拝見し、社会貢献基金の意義を再認識するとともに、その一端を担うことのできる自分の仕事に誇りを感じています。

今後も国内外問わず、社会に役立つ人材育成と、技術振興の推進を目指し、住友電工グループ社会貢献基金の意義や役割をさらに多くの皆さまに伝えていきたいと思います。

社会貢献に関する基本理念

住友電工は、2007年の創業110年を機に「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」に基づき、社会貢献に関する基本理念を制定しました。

住友電工グループ社会貢献基本理念

住友電工グループは、事業を通じて社会に役立つ製品・技術・サービスを提供し、広く社会に貢献することはもとより、社会の一員として、住友事業精神並びに住友電工グループ経営理念に則り、「人材の尊重」「技術の重視」「よりよい社会・環境づくり」をテーマに、自律的な社会貢献活動に積極的に取り組んでいきます。

- 人材育成、研究・学術振興、環境保全に資する取り組みをグローバルに推進します。
- 国内外の事業拠点において地域に密着した社会貢献活動を推進します。
- 社員の社会貢献活動に対して継続的な支援を行います。

この基本理念のもと、学術振興・人材育成に関する取り組みとしての住友電工グループ社会貢献基金の設立、地域貢献活動の推進、社員のボランティア活動支援、寄付などを中心に「Glorious Excellent Company」を目指す当社グループにふさわしい社会貢献活動に取り組んでいます。

公益財団法人住友電工グループ社会貢献基金の活動

住友電工グループ社会貢献基金は、人材育成と学術振興の実施を目的とする「公益財団法人」です

2014年度は、当社から総額1億3,177万円余り（カフェテリアプランを通じた寄付金77万円余りを含む、全額を運営資金に充当）の寄付を行い、①大学講座の寄付として総額92百万円、②学術・研究助成として総額21.8百万円、③奨学金支給（日本の外国人留学生18人、海外の大学現地学生80人）として総額約24.9百万円余りの3つの事業を行いました。

そのうち、大学講座寄付事業では前年度から継続の6件の大学講座に加え、新規の大学講座3件に寄付を行いました。

- 大阪大学「国際環境生物工学講座」
  「次世代のものづくり人材育成のための問題解決型機械工学教育の実践」
- 神戸大学「津波マリンハザード研究講座」
- 佐賀大学「高齢慢性心疾患における終末期医療に関する研究」
- 東北大学「ニューロ・イメージング研究」
- 一橋大学「震災・原発事故からの復興に向けた環境法政策講座」
- 京都大学「工学の高度人材に対し、科学技術アントレプレナー育成のための実践的教育」（新規案件）
- 電気通信大学「IT融合とビッグデータ利活用イノベーション人材（データアントレプレナー）育成講座」（新規案件）

● 東京大学「実践的若手アントレプレナーの育成、教育」（新規案件）

また、学術・研究助成事業では公募により助成先の募集を行い、応募総数101件の中から、研究資金を必要としている基礎科学研究や若手研究者による萌芽的な研究19件を選考し、助成を行いました。

Web 住友電工グループ社会貢献基金Webサイト
http://www.sei-group-csr.or.jp/business/index.html

CSR VOICE

日本企業にタイでの経済のけん引役を期待しています。

タイ・泰日工業大学
情報技術学部・情報技術コース 二年生
Harit Chanoktvakul 様

わたしは ハリット チャノックタワクン と申します。泰日工業大学(TNI)の2年生で、今年の6月から3年生になります。専攻は情報技術学部・情報技術学科で、いわゆるIT全般に関して勉強しています。

家計は豊かではなく、進学は国立大学か私立大学かで悩みましたが、国立には自分が希望する学科はなく、私立の中で一番学費の安いTNIに進学を決めました。

住友電工奨学金の他に、タイ政府の学資ローンも借りていますが、住友電工奨学金は返済不要なのでとても助かっています。

大学で一番好きな科目はプログラミングで、特に興味があるのは“Android Development”です。卒業後もそれに関わる仕事が希望で、4年時のインターンシップではプログラマーとしての仕事ができる会社を選びたいです。タイのIT産業には、日本企業はほとんどなく残念です。

将来は、プログラマーとしての仕事と経営者としての仕事を両立したいと思っています。現在はレストラン経営にも興味があり、今も大学の食堂で果物を売って副収入を得ています。時間を有効に使って大学の勉強と生活基盤の安定を両立させたいと思います。

タイでたくさんの日本企業がビジネスを展開していますが、現在タイの経済は停滞していますので、もっと日本企業にタイで経済活動を拡大して欲しいです。

タイでの住友電工基金の社会貢献活動に感謝を申し上げ、今後ますますの住友電工グループのタイでの活動を願っております。

ボランティア活動

社員のボランティア活動を休暇制度でサポートしています

2007年4月から、社員がボランティア活動を行うために積立有給休暇を利用（年間10日が上限）することができるボランティア休暇制度を導入しています。

NPOとの協業

社会貢献と健康管理を兼ねた活動や世界の子ども達へワクチンを寄付する活動に取り組んでいます

2011年10月から社員食堂で、社会貢献と健康管理を兼ねた活動「TABLE FOR TWO（TFT）」を行っています。低カロリーで栄養バランスの優れたメニューを毎日1品提供し、その売上代金のうち1食につき20円をアフリカの国々の学校給食への寄付金としています。また認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会を通じ、ペットボトルのキャップの売却益をワクチン代として寄付する活動を行っています。

寄付による社会貢献

グローバルな視野で寄付による社会貢献活動を行っています

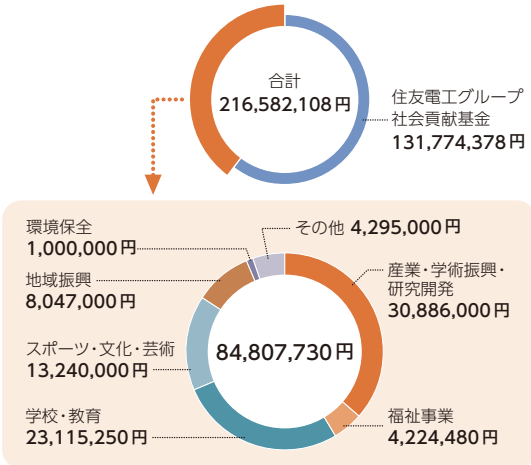
2014年度は、学校・教育、産業・学術振興・研究開発、文化・芸術、福祉事業、地域振興、環境保全、スポーツ等、広範囲にわたって実施しました。例えば、交響楽団やオペラ活動等文化・芸術への支援、自然保護基金等の環境保全活動など重要な社会活動に対して協力しました。

また、社員からマッチング・ギフト*を募り、公益財団法人日本ユニセフ協会、日本赤十字社、公益財団法人世界自然保護基金（WWF）ジャパンなどに、計363万円余りを寄付しています。

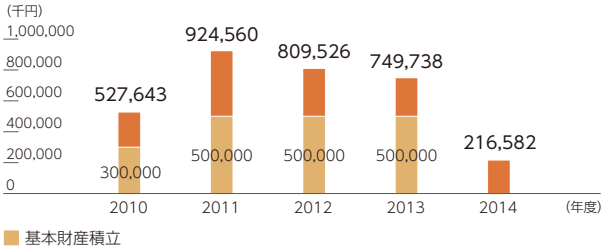
また、ミラノ国際博覧会へ協賛金を寄付するなど、グローバルな社会貢献活動も行っています。

なお、住友電工グループ社会貢献基金に対しては、2009年度から2013年度まで基本財産への寄付を行い、当初の積立目標とした20億円の積立を完了しましたので、2014年度からは運営資金のみを寄付しています。

寄付の分野別支出額（住友電工単体）



寄付の推移



用語解説 *マッチング・ギフト
社員の寄付と同額を会社が併せて寄付する制度

地域貢献活動

世界約40カ国で事業を展開している住友電工グループは、「国際社会との協調」を基本理念として、
それぞれの国・地域の文化・慣習を尊重し、経済・社会の発展に貢献することを目指しています。
そのため、事業活動を通じた貢献はもちろんのこと、地域社会との共生を図るべく、
さまざまな地域貢献活動に取り組んでいます。

国内の活動事例

対象は住友電工およびグループ会社の計55社。
上場子会社の住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)が含まれています。

地域社会との連携・交流の促進

● 地域清掃活動、緑化推進、環境保全活動等
住友電工：各拠点周辺の清掃活動
• 清掃活動は上記を含めて55社中34社で実施

● 地域防災・安全活動の支援
住友電工焼結合金(株)：小学生の登校見守り
• 上記を含めて55社中28社で実施

● グラウンド、体育館等の会社施設の開放
• (株)アライドマテリアルをはじめ55社中4社で実施

● 周辺住民、地元の学生(小中高)等の工場見学の受け入れ
住友電工デバイス・イノベーション(株)：地元高校生63人(2015年2月)
• 上記を含めて55社中10社で実施

● 構内を開放しての行事開催
住友電工：伊丹製作所；「緑花祭」開催(11月)
• 上記を含めて55社中4社で実施

● 地域コミュニティ紙の発行
住友電工：大阪製作所(7月、2015年1月)、伊丹製作所(5、12月)、
横浜製作所(5、11月)

● 小学生の登校時のあいさつ・見守り活動

● 緑花祭

● 小学生による壁画アート制作

スポーツ・文化振興への貢献

● スポーツの振興
住友電工：第70回 びわ湖毎日マラソン大会への協賛(2015年3月)
伊丹製作所 伊丹市小学生・中学生陸上教室の共催(年16回)
• 上記を含めて55社中10社で実施

● 文化・芸術への貢献
住友電工：大阪製作所 此花区『このはなアートプロジェクト』に参画、
島屋小学校の皆さんによる壁画アート制作(11月)
• 上記を含めて55社中5社で実施

● 小学生の職場体験実習受け入れ

教育・研修への支援

● 教員の企業体験研修や学生の社会体験実習、学外授業等の受け入れ
東海住電精密(株)：小学生の職場体験実習受け入れ(11月)
• 上記を含めて55社中24社で実施

● 出前授業
スターネット(株)：「情報セキュリティ＆危機管理セミナー」を共催(2015年1月)
• 上記を含めて55社中6社で実施

● マレーシアにおける献血活動

海外の活動事例

● 従業員による地域コミュニティへのボランティア活動、など
Sumitomo Electric Interconnect Products (M) 社：
マレーシアにおける献血活動、障がい者支援活動

● マレーシアにおける障がい者支援活動

早期診断に役立つプローブの研究開発で アルツハイマー病 克服への道を切り拓く。

社会の発展に資する優れた大学講座に寄付を行っている「住友電工グループ社会貢献基金」。今回はアルツハイマー病の早期診断を可能にするプローブの開発で実績をあげている東北大学加齢医学研究所の「ニューロ・イメージング研究」についてご紹介します。

東北大学加齢医学研究所
教授 工藤 幸司 様

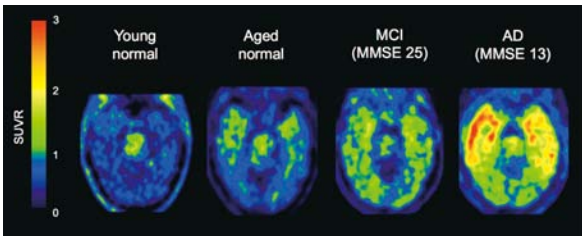
アルツハイマー病の早期診断が可能に

私たちの講座の目的は、アルツハイマー病の早期診断に役立つプローブの研究開発です。アルツハイマー病はアミノロイドβとタウという2つのタンパク質が脳内に蓄積することにより発症することが分かっています。まだ発症していない人でも、原因となるそれらのタンパク質が脳内にどのくらい溜まっているかを検出できれば、アルツハイマー病の早期診断につながり、発症を抑えることが可能になるのです。

私たちが開発に取り組んでいるプローブとは、それらのタンパク質に結合し、PET*や光イメージング画像での確認を可能にする化合物です。

アルツハイマー病の克服は、世界共通の課題

2015年現在で、日本における65歳以上の人口は約3,400万人。国連発表による先進地域の65歳以上の人口は、約2億人と推測されています。そのうち20～50%の人がアルツハイマー病の予備軍と言われており、アルツハイマー病の克服はいまや世界共通の大きな課題となっています。私たちが開発した「タウイメージング用PETプローブ」は、アルツハイマー病の早期診断はもとより治療薬の効果を調べるモニターとしての役割も期待され、新たな治療薬の開発に寄与するものです。この成果を評価され、2014年には米国核医学会・分子イメージング学会からこの年最も優れた研究報告に贈られる「Image of the Year Award」を受賞しました。とても名誉あることですし、このプローブは、いま実用に向け全世界で40を超える研究機関と特許の使用許諾契約を結んだある企業で臨床研究が進められています。



左から「健常若齢者」「健常高齢者」「軽度認知障害の人」「アルツハイマー病患者」のタウプローブ（THK-5351）PET画像。タウがたまっているのが一目で分かる

より簡単で手軽な早期診断の実現を目指して

現在、私たちはさらに検査診断や費用上の負担の少ない、進化したプローブの開発を目指し「光イメージング用プローブ」の研究に取り組んでいます。これが臨床で使えるようになれば、極めて短時間で安全にアルツハイマー病の早期診断ができるようになります。集団検診や人間ドックなどでも気軽に受けられるようになることでしょう。そのための研究は、まだまだ始まったばかりです。

人件費や試料購入、特許申請など、プローブの開発には膨大な経費がかかります。住友電工グループ社会貢献基金には3期約9年にわたってご支援をいただき、大変ありがたく思っています。今後もプローブの研究開発を通じて、アルツハイマー病の克服に貢献していきたいと考えています。

4,000個以上の化合物を収蔵する日本有数の化合物ライブラリー

用語解説 *PET
Positron Emission Tomography（ポジトロン・エミッション・トモグラフィー）の略。陽電子放射断層撮影装置

独立した第三者保証報告書

2015年8月10日

住友電気工業株式会社
社長　松本　正義　殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
大阪市中央区瓦町三丁目6番5号

代表取締役　斎藤　和彦

取締役　松尾　幸喜

当社は、住友電気工業株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成したCSR報告書2015（以下、「CSR報告書」という。）に記載されている2014年4月1日から2015年3月31日までを対象とした「☑」マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標及び環境会計指標（以下、「指標」という。）並びに重要な環境情報の開示の網羅性に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

環境省の環境報告ガイドライン2012年版及びGlobal Reporting Initiativeのサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版等を参考にして会社が定めた指標の算定・報告基準（以下、「会社の定める基準」という。CSR報告書に記載。）に従って指標を算定し、表示する責任、また、サステナビリティ情報審査協会の「環境報告審査・登録マーク付与基準」（www.j-sus.org/kitei_pdf/logo_fuyo_env.pdf）（以下、「マーク付与基準」という。）に記載されている重要な環境情報を漏れなく開示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（2003年12月改訂）、ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」（2012年6月）及びサステナビリティ情報審査協会のサステナビリティ情報審査実務指針（2014年12月改訂）に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてCSR報告書上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- CSR報告書の作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した子会社3社における現地往査
- マーク付与基準に記載されている重要な環境情報が漏れなく開示されているかについて、質問及び内部資料等の閲覧による検討
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、CSR報告書に記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って算定され、表示されていない、または、重要な環境情報が漏れなく開示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以　上

独立第三者の所見

住友電工グループのCSRに関する取り組みと情報開示についての所見は以下の通りです。

評価したい点

■「17VISION」の目標見直し

中期経営計画「17VISION」は、持続可能な社会に適合的なビジネスモデルへの転換を基軸とする成長戦略であり、エネルギーや資源問題とも緊密に関連することから、事業活動とCSRマネジメントの一体化を促進する重要なツールになっています。「17VISION」では、2017年を達成年度とする成果目標を多面的に掲げていますが、今年度は好調な業績等を背景に、それらの中間見直しが行われました。その結果、上方修正された目標値や新規設定の指標によって、当初計画より高い水準で持続可能な社会への移行をサポートする体制が整えられています。柔軟に目標が見直されるということは、PDCAが適切に機能している証拠なので、まずはこれを評価いたします。

■ ワークライフバランス施策の浸透

住友電工には従来から充実した社員支援制度が存在していますが、その利用実績に近年顕著な傾向が見られます。それは、育児休業制度や短時間勤務制度における男性利用数の増加です。一般論として、ワークライフバランス施策の利用者は女性であることが多く、男性の利用にはハードルが高いケースも少なくありません。しかし、それは、子育て負担を女性が一方的に負うことを意味しており、制度の趣旨からすれば、必ずしも好ましいことではないはずです。住友電工における男性利用者の増加は、それを許容する健全な組織風土の存在を示していますので、今後さらに施策が普及することを期待します。

■ バリューチェーンでの取り組み

今年度はバリューチェーンにおける取り組みにいくつかの進歩がありました。たとえば、CSR調達モニタリングですが、2013年度の試行では122社だった対象先が、2014年度は830社に増加しました。また、CDPのスコープ3排出量データは、2014年度から8カテゴリーで集計が行われるようになり、スコープ別の温室効果ガス排出量データはほぼ完全な形で開示されています。さらに、地球温暖化対策製品の削減貢献量も経年的に順調な伸びを見せている取り組みの一つです。ただし、2014年度目標が未達なので、この点は今後の改善が望まれます。

■ 報告バウンダリーの拡大

これまでの課題であった報告バウンダリーの連結ベース化も着実に進展しています。住友電工グループの推計では、環境負荷の捕捉率は99%に及ぶとのことですが、データの開示されている温室効果ガス排出量基準で計算した捕捉率も、2013年度の88%から2014年度は91%に拡大しており、実質的な連結ベース化へ近づいていることが理解できます。

検討が望まれる点

■「アクションECO-21」運動のKPI管理

「アクションECO-21」運動は毎年全項目の目標達成がCSR重点分野である「環境保全」の主要目標になっています。それ自体は意欲的であり、大多数の項目が目標達成されている点で、環境マネジメントの有効な機能状況を疑う余地はありません。しかし、全項目の目標達成はなかなか実現されないのも事実です。困難な目標にチャレンジし続ける姿勢は尊敬に値しますが、再度KPI管理の原点に立ち戻って、目標達成が実現できるように取り組みを強化していただきたいと思います。

■ 労働災害ゼロへ向けて

「労働災害ゼロ」も達成困難な取り組みの一つです。CSR重点分野の「人材」では「重大災害・休業ゼロ」を主要目標に掲げていますが、残念ながら2014年度は休業傷害が15件発生しました。原因分析が適切に行われ、必要な対策等にも言及されている点は評価できますが、職場の安全はきわめて重要な課題なので、今後とも安全対策が十全に講じられて、より安全な職場作りが進むことを望みます。

上智大学経済学部教授
上妻 義直

第三者所見を受けて

CSR委員会委員長
常務取締役
賀須井 良有

当社グループのCSRへの取り組みと情報開示に関して、大変示唆に富んだご意見をいただき、ありがとうございました。

ご評価いただいた、「『17VISION』の目標見直し」につきましては、新たな目標の達成を目指すとともに、事業活動を通じたCSR活動をより一層推進していきます。「ワークライフバランス施策の浸透」につきましては、施策の充実にとどまらず、普及するよう企業文化の醸成に引き続き取り組んでいきます。

事業活動の拡大に伴い、グループグローバルマネジメントの重要性が増しています。「バリューチェーンでの取り組み」につきましては全世界で事業活動を展開する当社グループにとっての社会的課題の一つと位置付けており、「報告バウンダリーの拡大」とともに取り組みを継続してまいります。

課題としてご指摘いただいた、「『アクションECO-21』運動のKPI管理」および「労働災害ゼロへ向けて」につきましても取り組みの一層の強化を図り、ステークホルダーの皆さまに、よりご理解、ご評価いただけるように、CSR活動を深化させていきたいと考えております。

住友電気工業株式会社

人事総務部(CSR推進室)
〒107-8468 東京都港区元赤坂1-3-13　TEL.03(6406)2611　FAX.03(6406)2700
[URL] http://www.sei.co.jp/csr/　[E-mail] csr@info.sei.co.jp

ミックス 責任ある木質資源を使用したパッケージ FSC® C012257
www.fsc.org
適切に管理された森林で生産された木材を使った環境配慮型のFSC認証紙を使用しています。

森の町内会 間伐に寄与する紙 www.mori-cho.org
この印刷物に使用している用紙は、森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に役立ちます。

国産材でつくる森のサイクル 木づかいニッポン
A-(2)-060002
国産材の利用を促進する「木づかい運動」を応援しています。

VEGETABLE OIL INK
この印刷物は植物油インキを使用しています。

Waterless Printing. Naturally.
有害な廃液が出ない水なし印刷方式で印刷しています。

UD FONT
見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。

[発行 2015年8月]