

CSR報告書 2020

CSR報告書の対象期間

2019年4月1日～2020年3月31日(2019年度)
ただし、一部2020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(383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)、(株)テクノアソシエ、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、限定された連結子会社、または一部の持分法適用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。なお、グループ内上場企業のCSRマネジメントについてP19～20で紹介しています。
- 環境指標の集計対象範囲の詳細については、P60の「バウダリーについての説明」をご参照ください。

ESGデータ集

- ESGデータ集をP76～78に掲載しました。

参照したガイドライン

■ GRIスタンダード

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。

<https://sei.co.jp/csr/download/>

■ 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

開示情報の信頼性向上取り組み

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。

CSR報告書以外の開示媒体のご紹介

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。

<https://sei.co.jp/csr/download/>

発行年月

2020年8月
前回発行：2019年8月
次回発行予定：2021年8月

CONTENTS

経営の基盤	03	基本的価値軸
住友電工グループの事業	05	Top Message
	07	中期経営計画 22VISION
	08	2019 Highlights
	09	財務・非財務ハイライト
	11	歩みと事業紹介
	13	グローバルな事業展開
住友電工グループのCSR	15	CSRマネジメント
	17	2019年度目標と実績／2020年度目標
	19	グループ内上場企業のCSRマネジメント
	21	ステークホルダーとの関わり
重点分野 社会貢献	22	CSV活動
	25	研究開発部門
	26	自動車部門
	27	情報通信部門
	28	エレクトロニクス部門
	29	環境エネルギー部門
	30	産業素材部門
	31	新規事業開発部門
	32	社会貢献活動
重点分野 品質	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	働きやすい職場づくり
	52	人材育成
	55	世界トップの安全企業を目指して
重点分野 環境保全	57	環境マネジメント
	61	地球温暖化防止
	64	省資源・リサイクルの推進
	65	有害化学物質の排出量削減
	66	水リスク対策の取り組み
	67	環境配慮製品の拡大
	68	生物多様性／環境会計
ガバナンス	69	コーポレート・ガバナンス
	71	リスクマネジメント
	73	コンプライアンス
	75	人権の尊重
	76	ESGデータ集
	79	独立した第三者保証報告書
	80	独立第三者の所見

基本的価値軸

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」を源流とし、住友の銅事業を中心とする歴史のなか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^{きようこうりゆうせい}確實を旨とし、
以てその鞏固隆盛を期すべし
- 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^{しちやうこうはい}することあるべしと雖も、
苟も浮利に趨り、軽進すべからず^{いやくはし}

信用確實 (しんようかくじつ)

第一条は、住友の事業発展の基盤が「信用と確實」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。

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。

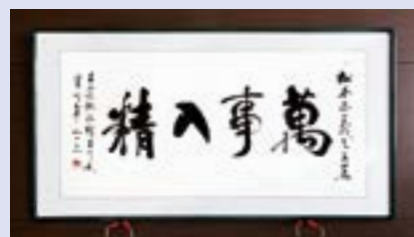
住友電工グループでは、「信用確實」「不趨浮利」とともに、この「萬事入精」を住友事業精神を表すキーワードとして位置づけています。



「文殊院」住友政友像※



政友が営んでいた薬舗の看板※



中国の富通集团有限公司・王董事長から合併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。



グループの総力を結集し、 「環境に優しい社会」「安全安心な社会」 「快適で成長力のある社会」の 実現に取り組んでいきます

住友電気工業株式会社 社長

井上 治

》はじめに

平素より住友電工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。また「CSR報告書2020」をご覧ください感謝申し上げます。

当期の世界経済は、第3四半期までは米国の着実な景気回復などにより概ね緩やかな拡大傾向を保っていましたが、2020年1月以降、新型コロナウイルス感染症が世界的な大流行となり、経済活動が急激に縮小しました。日本経済につきましても、前半は雇用環境などの改善により個人消費が回復したものの、昨年10月の消費税率引上げにより消費支出は減少に転じ、また、第4四半期は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、一層厳しさを増す展開となりました。

当社グループを取り巻く事業環境としては、自動車生産やスマートフォン販売の減少、光ファイバ・ケーブルの価格低下や円高・銅価格下落の影響、また第4四半期には新型コロナウイルス感染症による経済活動の急減速も加わり、非常に厳しい状況となりました。

このような環境のもと、2019年度連結決算は、売上高は

3兆1,070億円と前期比2.2%の減収となりました。営業利益はグローバルでのコスト低減に最大限注力しましたが、1,272億円と前期比23.5%の減益となりました。

》22VISION実現に向けた 重点取り組み項目

当社グループは、現在、中期経営計画「22VISION※」の達成に向け、“総力を結集し、つなぐ、つたえる技術で、よりよい社会の実現に貢献する”というコンセプトのもと、SEQCDD*のさらなる進化と深化を図って取り組んでいます。具体的には、「モノづくり力のさらなる強化」「グローバルプレゼンスの向上」「トップテクノロジーの創出・強化」を3つの重点取り組み項目として掲げ、当社グループのありたい姿「Glorious Excellent Company」を目指しています。

「モノづくり力のさらなる強化」では、まずモノづくりの根幹は安全の確保にあると確信し、「人、モノ、設備の完全無災害」を実現する「世界トップの安全企業」を目指しています。設備に対する安全対策について重点的に推進するほか、フォーク

リフトの事故撲滅に向けて、人とフォークリフトが交錯しない工場レイアウトの見直しなど人車分離の徹底を進めています。また、異なる事業部の工場長が工場内を巡回し、違った観点での気付きを与えることで改善を促す仕組みも導入しています。その結果、2019年度は住友電装(株)を含めた当社グループで重大災害はゼロを達成しましたが、残存障害を含む総件数・災害点の単年度目標には未達となりました。今後一層取り組みを強化をしていきます。

そして、モノづくり力の基本でもある“強い工場”を目指し、毎月200件以上の日常的な改善に取り組むと共に、IoT研究開発センターを中心に工場と生産技術部門が密接に連携し、AIを活用した改善を進め、当社グループ各工場で実効を上げています。

「グローバルプレゼンスの向上」としては、欧米のカーメーカーへの供給を増やしています。米国において収縮チューブの増産投資が完了、収縮チューブの海外系カーメーカー向けの供給体制を強化しています。さらに2019年5月には欧州焼結部品メーカー Sinterwerkeグループの2社を買収し、海外系顧客向けのシェア拡大を図っています。また2019年8月カンボジア王国・プノンペン都への交通管制システムが竣工、2020年5月にはドイツで洋上風力電源の開発が進む北海沿岸から南部の電力需要地を結ぶ高圧直流送電ケーブルシステムを受注するなど、さまざまな事業分野におけるグローバルでの基盤強化を進めています。

「トップテクノロジーの創出・強化」としては、これまでの自動車と情報通信の2事業本部の垣根を超え、今後大きな市場成長が期待されるCASE*分野に対応する研究開発組織を自動車事業本部に集約するなど組織改正を行い、加速化を図ってきました。また、当社内に電力ケーブル開発推進室を設置、今後の高圧直流送電ケーブルなどの研究高度化に対応していきます。

》 本業を通じた社会への貢献

CSR、当社ならびに立脚する地球環境、そして人間社会のサステナビリティへの貢献として、当社のこういった製品がどのように社会に貢献できているか、本報告書でも事例紹介を継続しています。当社は最終ユーザーが手に取る完成品ではなく、その構成部品を提供するところにビジネスとしての特徴を有しています。たとえば電力ケーブルは、経済発展の原動力である電気のないところに電気を届けることに不可欠の製品ですが、近年では、気候変動対策として注目の集まる再生可能エネルギーを高圧直流ケーブルによって電力需要地に運ぶことで環境への貢献があります。水処理製品については、産業排水の浄化・無害化により水環境汚染抑止に貢献するポアフロン®膜を提供しており、中国での需要が増えています。ポアフロン®膜は、汚れた水に含まれる微粒子やバクテリアなどを除去し、飲料水レベルの清澄な水に浄化すること

ができ、一層の成長も期待されます。車載用モータの小型化・高出力化に貢献する平角巻線の供給は、最終的にはCO₂削減にも繋がります。CPV*とレドックスフロー電池の組合せは、再生可能エネルギー供給の手段を社会に提供しています。部品の提供を担う当社製品の社会貢献は、目に見えにくいものではあっても、社会に確実かつ地道に貢献できている分野を広げていると思います。

》 新型コロナウイルス感染症を契機として

新型コロナウイルス感染症拡大に対して、当社グループでは私をトップとする「新型コロナウイルス感染症対策本部」を立ち上げ、グローバルに展開する事業拠点での影響度を適時に把握し、迅速に対策を講じるための体制を整えました。それを踏まえて、モノづくりの現場においては、従来から進めてきた改善活動、現場の教育訓練などの取り組みをより強化し、進化した“強い工場”を目指していきます。一方、事務所部門に対しては、社内関連部門を事務局とした「ワークスタイル分科会」を設置し、今回の新型コロナの影響で拡大した在宅勤務の効果や問題点を整理するとともに、新型コロナ収束後も、生産性向上を目指して業務改革・ワークスタイル改革に繋がられるよう、社内で検討を進めています。また、これまでも事業継続計画(BCP)を策定してきましたが、当社のサプライチェーンとして、2次3次のお取引先の状況まで十分に把握できていたかという点に自戒を込め、今回のコロナ禍を教訓に、複数社購買体制の強化などを進めています。近年、自然災害なども頻発かつ大型なものとなっており、サプライチェーンにおけるリスクマネジメントのさらなる強化が必要であり、定期的な見直しを確実にしていかなければなりません。

これまでは成長拡大が大前提となっており、そのために何をするか、新製品の開発などに目線が向きがちでした。現状において受注が減少するなか、どうやって当社の事業をしっかりと継続させていくか、それこそがさまざまなステークホルダーに対して持続的に社会に貢献することのベースではないかと考えています。

》 SDGsに相通ずる住友事業精神と住友電工グループ経営理念

当社グループは、住友事業精神と住友電工グループ経営理念を基本的な価値軸とし、これまで事業の拡大・創出とCSR活動に取り組んできました。この活動は、2015年に国連で採択されたSDGs*にも相通ずるものであると考えています。今後とも中期経営計画「22VISION」に掲げる「環境に優しい社会」「安全安心な社会」「快適で成長力のある社会」の実現に向け、総力を結集し、さまざまな社会課題の解決にもつながる価値の提供を目指していきます。

*CASE
自動車業界のトレンドを表す言葉で、Connected(つながる)、Autonomous(自動運転)、Shared(シェアリング)、Electric(電動化)の頭文字をとったもの。

*CPV
集光型太陽光発電装置

*SDGs(Sustainable Development Goals)
国連による2015年から2030年までの長期的な開発指針とともに示された、17の目標と169のターゲットからなる持続可能な開発目標

中期経営計画 22VISION

基本的な考え方

“総力を結集し、つなぐ、つたえる技術で、よりよい社会の実現に貢献する”

全体構想図

住友電工グループは、ありたい姿として“Glorious Excellent Company”を目指しています。
住友事業精神、住友電工グループ経営理念を経営の基本的な価値軸と位置づけ、事業を通じてよりよい社会の実現に貢献します。

これまで培ってきた「モノづくり基盤」、「人材・組織基盤」、「財務基盤」の上で、「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」分野における多様な技術・製品群の伸長と新たな社会のニーズに応えるイノベーションの創出を成長戦略とし、「モノづくり力のさらなる強化」、「グローバルプレゼンスの向上」、「トップテクノロジーの創出・強化」に取り組みます。



重点取り組み項目

モノづくり力のさらなる強化

SEQCDDの進化と深化

- “世界トップの安全企業”を目指す
- 継続的カイゼンによる“強い工場”づくり
- 技術、ベストプラクティスのグローバルな共有／横展開による強み発揮

グローバルプレゼンスの向上

- グローバル顧客のシェア向上
- グローバルな市場環境の変化を先取りした新しいビジネスモデルの創出
- マーケティング機能の強化

トップテクノロジーの創出・強化

- 材料からプロセスに至る幅広いコア技術の更なる強化
- 自動車、エネルギー分野の変革を先取りするイノベーション創出と迅速な事業化
- 社会変革をもたらす革新技術へのチャレンジ

2019

5

- ◆ 家庭向けリチウムイオン蓄電システム「POWER DEPO[®]Ⅲ」が平成31年度ZEH^{*}支援事業補助金支給対象機種に登録

8

- ◆ カンボジア王国・プノンペン都への交通管制システムが竣工



交通管制センター

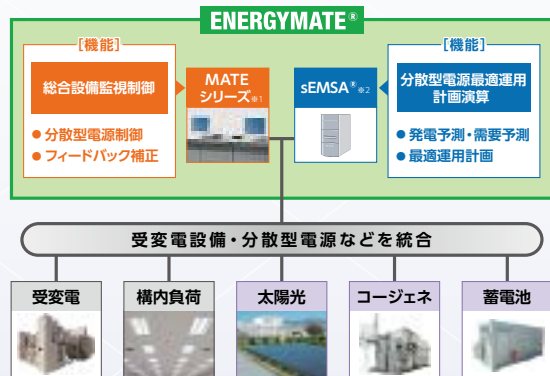


プノンペン都主催の竣工式の様子

11

- ◆ 当社「sEMSA[®]」を搭載した、LNGサテライト供給対応のエネルギー管理システムを販売開始

sEMSA[®]を搭載した
エネルギー管理システムENERGYMATE[®]の構成



※ENERGYMATEは、日新電機(株)の登録商標です。

※1 監視制御システム製品

※2 太陽光発電電力と需要電力の予測等をもとに、トータルエネルギーコストが最小となるよう、分散型電源の運用計画を演算するシステム

2020

1

- ◆ 中国の大型下水処理場3カ所にポアフロン[®]水処理膜モジュール(処理量合計100,000m³/日)を納入



四川省簡陽市石盤鎮污水处理場に納入された当社製水処理膜モジュール

2

- ◆ 鹿島建設(株)と共同で、日本初の大型商用洋上風力発電事業「秋田港・能代港洋上風力発電施設建設工事」に本格着工



出荷中の海底ケーブル(イメージ)

3

- ◆ 「健康経営銘柄2020」に選定



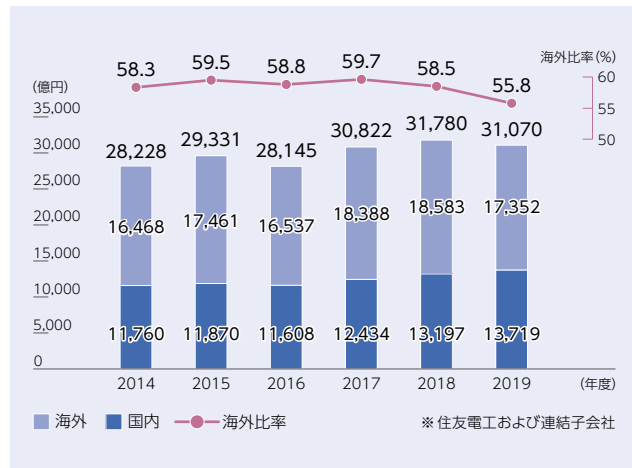
- ◆ 日本最大の陸上風力発電所「ウインドファームつがる」向け送変電設備工事を完工



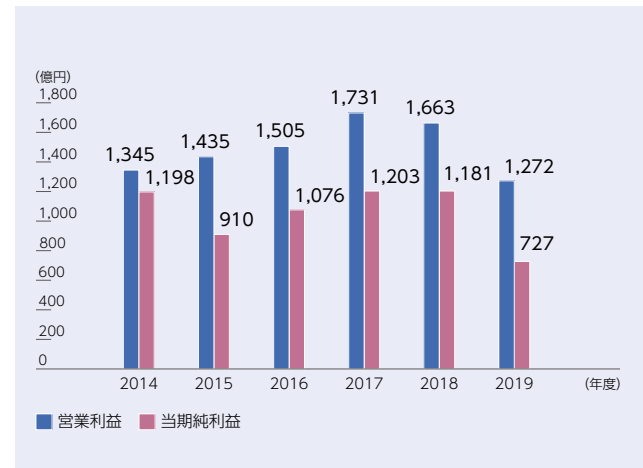
写真提供: (株)グリーンパワーインベストメント

財務概要

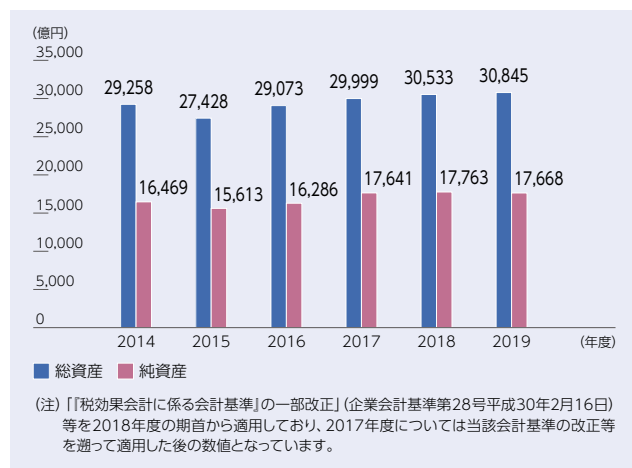
国内・海外別売上高および海外比率の推移



営業利益と親会社株主に帰属する当期純利益 (連結)



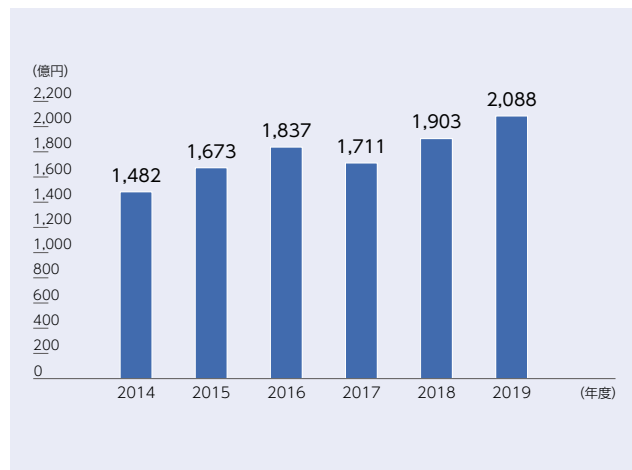
総資産と純資産 (連結)



自己資本当期純利益率(ROE)と投下資産営業利益率(ROIC)*



設備投資額

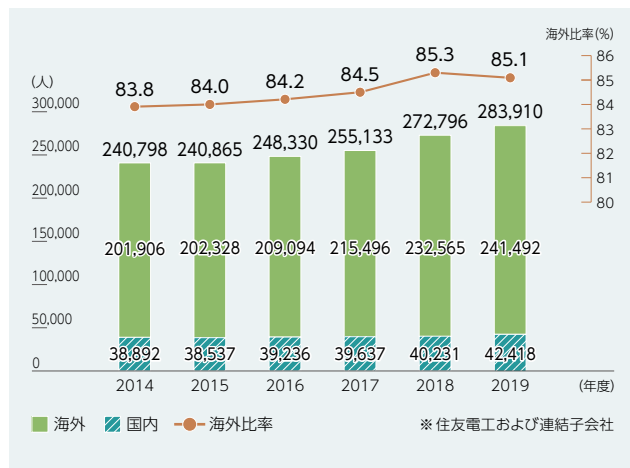


研究開発費



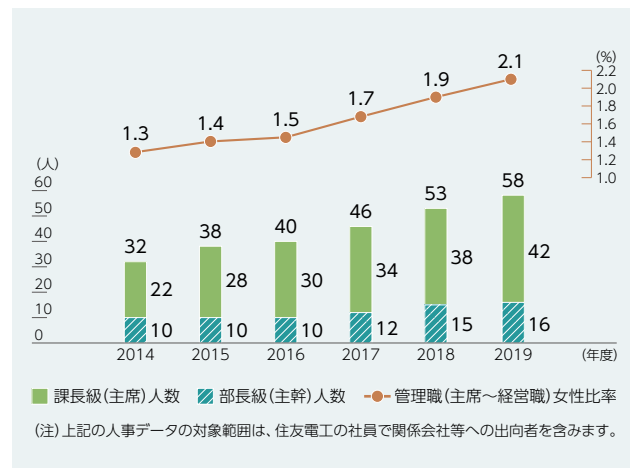
非財務概要

国内・海外別人員数および海外比率の推移



管理職(課長級以上)女性人数・割合

各年度1月16日時点

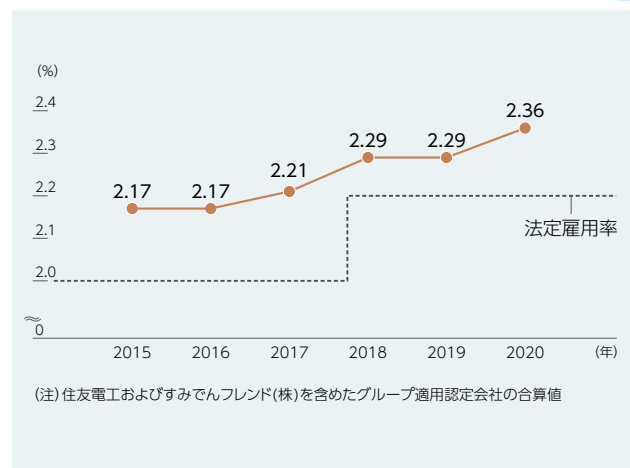
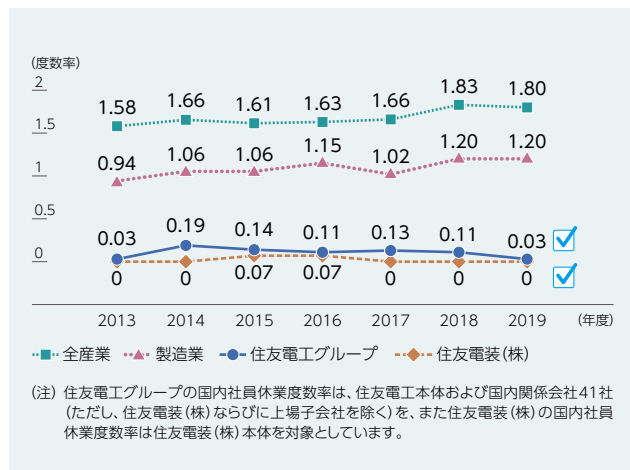


平均総労働時間数の推移

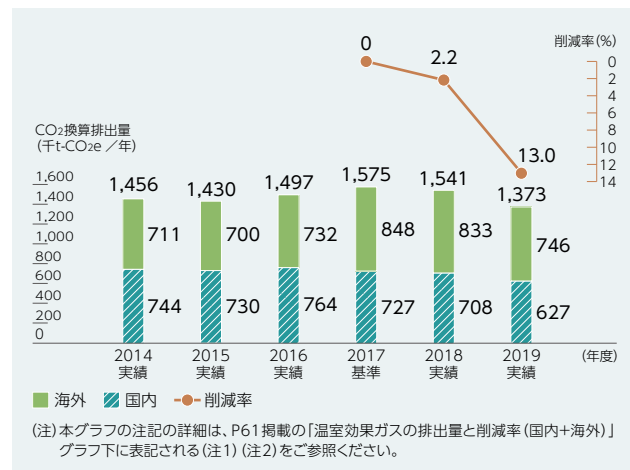


障がい者雇用率の推移

各年6月15日現在

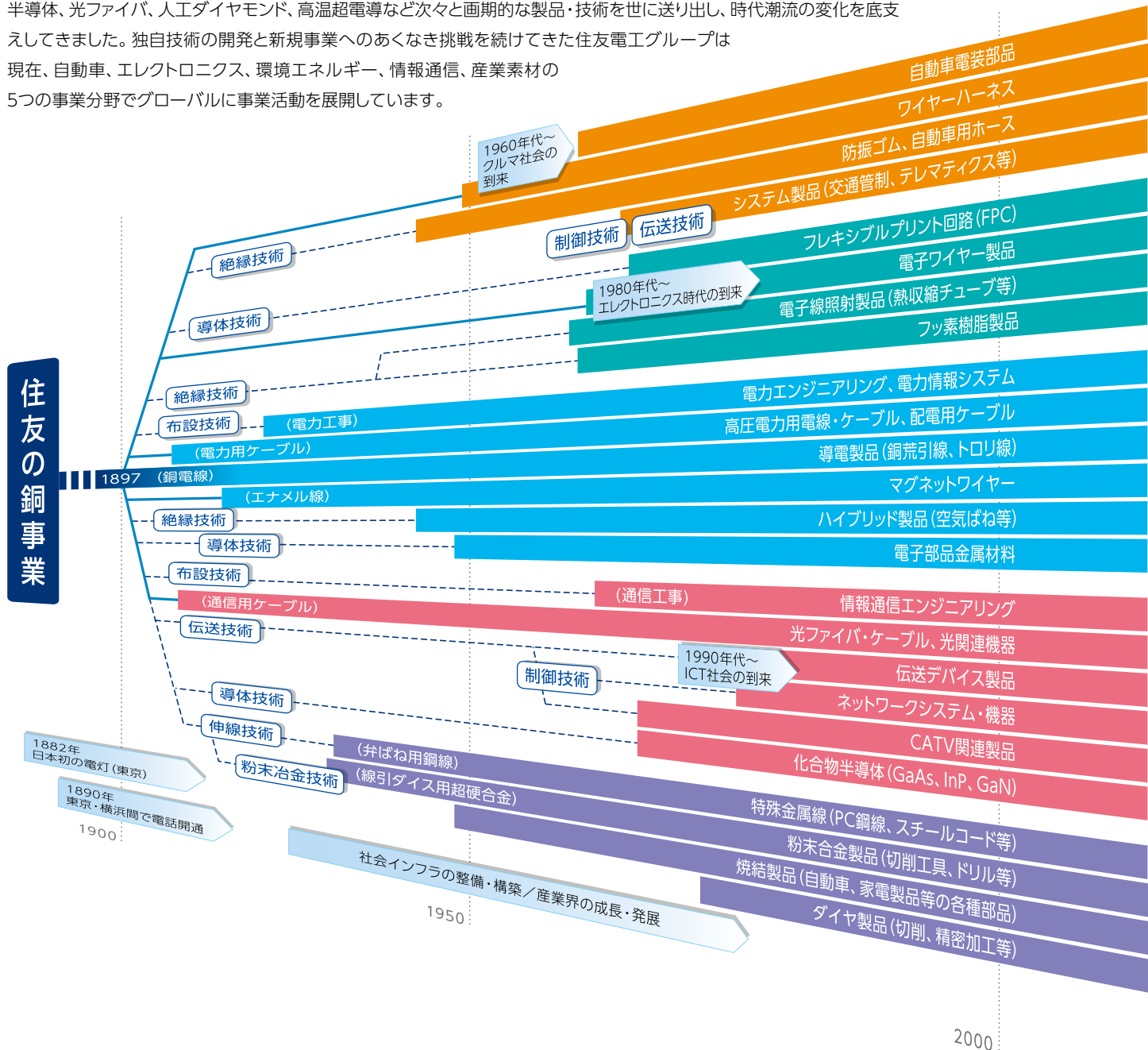
国内社員休業度数率^{*}の推移

温室効果ガスの排出量と削減率(国内+海外)



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、さらにマグネットワイヤー（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のしました。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	「住友電線製造所」設立（会社の創立）
	国産初の高圧地下送電線ケーブル（11,000V）を納入
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
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

自動車

CASEの加速的進展とモビリティの進化に貢献する

主力製品は自動車内部の隅々に張り巡らされ、電力と情報を伝える「ワイヤーハーネス」。車内の電動部品や制御機器に電気・情報を、激しい振動や熱に耐えながら確実に行きわたらせるハーネスには高度な技術が必要です。当社グループは、住友電装(株)、(株)オートネットワーク技術研究所が一体となつて、世界の車の4台に1台のハーネスが当社製という高い市場プレゼンスを確立しています。自動車の軽量化に貢献するハーネスのアルミ化も着実に進展。ハイブリッド車、電気自動車の普及はもちろん、車が膨大な情報を扱うコネクテッドカー、自動運転車の実現にも私たちの「つなげる、つながる」技術が欠かせないものとなっていくます。自動車と人や社会がつながる次世代に向け、ワイヤーハーネスをコアとするメガサプライヤーを目指します。

エレクトロニクス

モバイル端末・自動車・航空機器のさらなる進化を支える

さまざまな電子機器の発展を内側から支えてきた当社グループの多彩な素材・配線材・部材。主力製品の「フレキシブルプリント回路」は、小さな面積の中に高密度で自由度の高い回路形成が可能で、複雑化するあらゆる機器内配線に対応できる配線材料です。電子ワイヤー製品や熱収縮チューブなどの電子線照射技術やプリンター用定着ローラなどのフッ素樹脂加工技術といった独自の材料開発・設計・加工技術に加え、高速伝送技術にも強みを持ち、高機能化のニーズに応える製品を生み出し続けています。これらの技術を磨き続けるとともに、グローバル競争に対応すべく、サプライチェーンの強化を進め、高性能配線と高機能部材のグローバルサプライヤーを目指します。

環境エネルギー

再生可能エネルギーの普及など、新しいエネルギーシステムを構築する

銅を溶かし、固めて、伸ばす。創業時からの銅線製造の流れを汲む電線・ケーブル製品。低圧から超高压の電線・ケーブル製品において、国内トップの事業基盤、実績を誇るなど、エネルギーインフラを日本中で支えています。そして今、ヨーロッパを中心とする国際連系線プロジェクト、新興国におけるインフラ整備、再生可能エネルギー利用の増大、電気自動車の普及など、新たなエネルギーシステムの構築には当社グループの技術が必要とされています。付加価値の高い多様な製品群とサービス、企画提案力、重電機器・エンジニアリング分野の関係会社を含む総合力、原材料から製品までの一貫通貫での開発体制を強みに、グローバルなプレゼンス向上を目指します。

情報通信

増加するデータトラフィックに応え、大容量高速通信の実現に挑む

社会基盤として欠かせない通信インフラ。そこで活躍しているのが当社グループの光ファイバ・ケーブルや通信を支える部品や機器。1970年代から製造を始めた「光ファイバ」のなかでも、優れた伝送特性や高信頼性が求められる1万kmを超えるような超長距離海底システム用途で開発された光ファイバ(Zファイバ)で低伝送損失の世界記録を更新するなど、高い技術力でプレゼンスを確立しています。その他にも超多心光ケーブル製造技術、映像・光アクセス機器のソフトウェア開発が私たちの強み。世界を行き交う情報がさらに拡大している今、光・無線用化合物半導体での材料からデバイスまでの垂直統合による連携開発など、大切な接続を担う私たちの技術で、さまざまなユーザーの期待の一步先を実現する独創的な製品を開発し、大容量高速通信時代をリードしていきます。

産業素材

高機能な素材を開発・提供し、産業や社会インフラの発展に寄与する

銅線を細く伸ばす伸線技術を基盤に発展した当社グループの材料。ダイヤモンドや立方体窒化ホウ素、超硬合金といった素材を用いた「切削・研削工具」は、今、あらゆる領域で、世界のモノづくりを支えています。他にもコンクリート構造物やタイヤなどを補強する「特殊金属線」、主に自動車に使用される「焼結機械部品」は社会や産業の発展に欠かせないものとなっています。自動車の軽量化ニーズの増加、医療・航空機市場の伸長に応え、世界トップレベルの材料開発力、生産技術力を活かして、お客さまや社会の課題に対する新たな解決策を形にしていきます。

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	住友電工ファイナポリマー(高分子機能製薬事業) 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 住友電工スチールワイヤー(特殊金属線事業) 営業開始 住友電工ウインテック(巻線事業) 営業開始

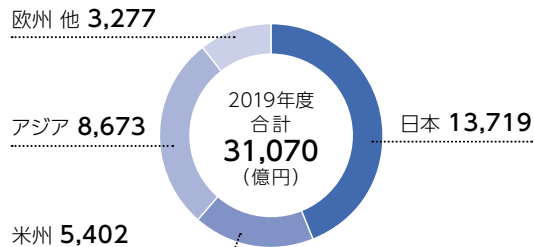
2003	住電日立ケーブル(建設・電販向け電線事業) 営業開始 住友電工ハードメタル(粉末合金・ダイヤ製品事業) 営業開始
2004	アライドマテリアルの完全子会社化
2006	超電導ケーブル 米実用送電路にて送電開始
2007	住友電装の完全子会社化 日新電機の連結子会社化
2008	テクニカル・トレーニング・センター 開設 すみでんフレンド設立(特例子会社)
2009	住友電工デバイス・イノベーション 発足
2010	研究本館WinD Lab 開設 SEIオプティフロンティア(現 住友電工オプティフロンティア) 発足
2014	ジェイ・パワーシステムズの完全子会社化
2015	世界最大級レドックスフロー電池 実証運転開始
2019	テクノアソシエの連結子会社化

グローバルな事業展開

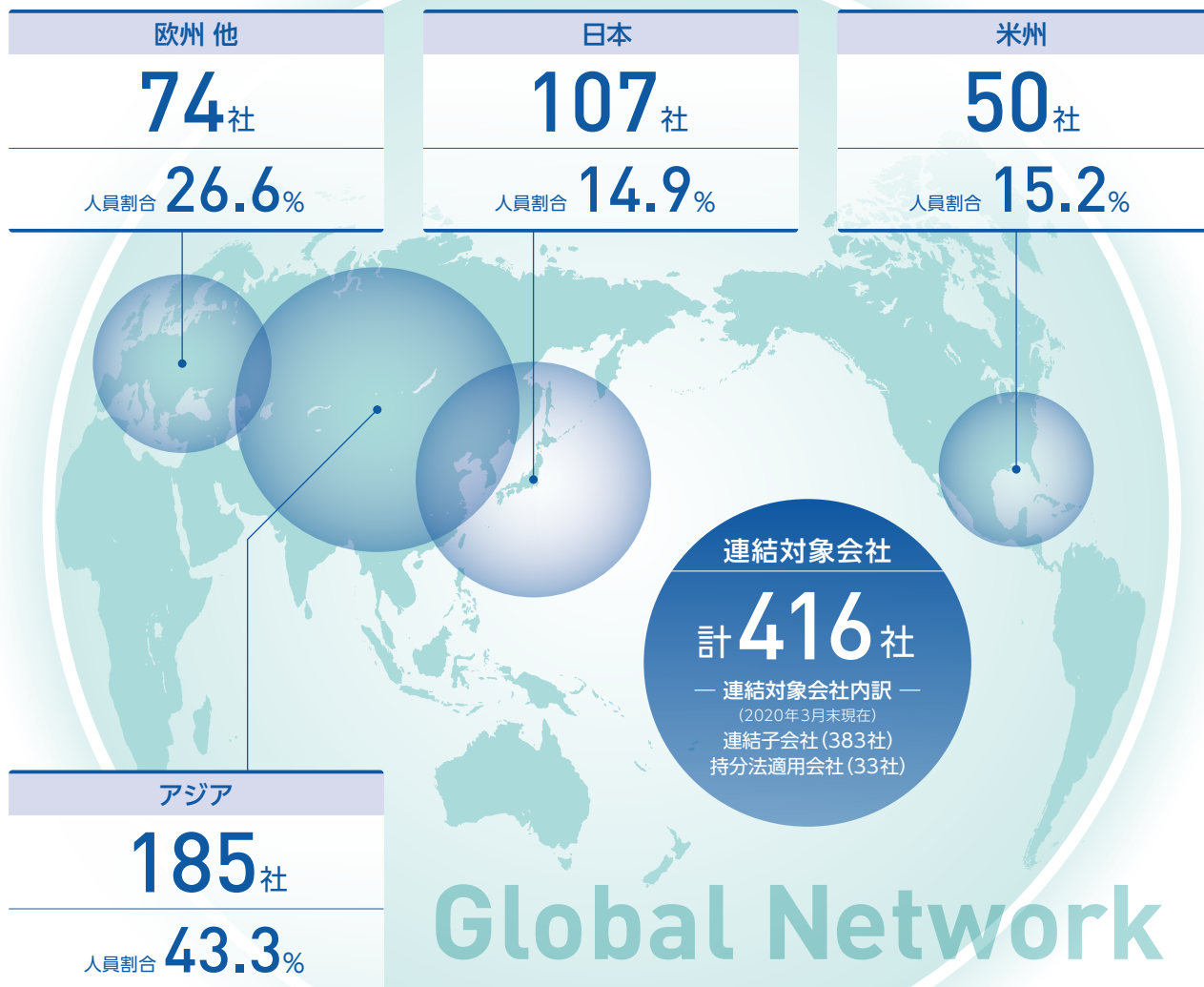
住友電工グループは、現在、全世界で連結対象会社として416社を数え、従業員数では28万人を超える企業グループとして地球規模に事業を展開しています。私たちは、優れた製品やサービスの提供はもちろんのこと、それぞれの国・地域において文化や慣習を尊重し、社会に調和した企業活動を通じて経済・社会の持続的な発展に貢献することを目指しています。

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	井上 治
資本金	99,737百万円(2020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

地域別売上高(連結)



地域別連結対象会社数／人員割合



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わたらせる言わば“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。

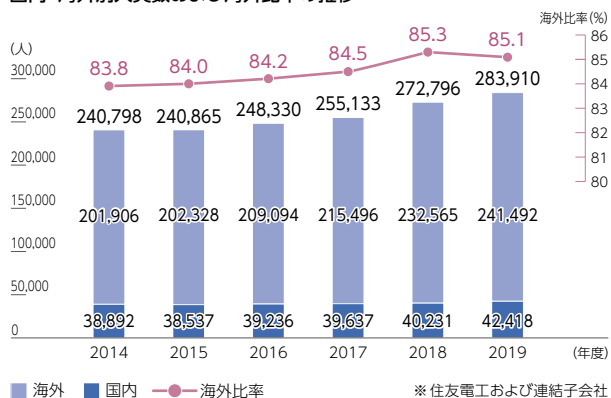
またイランで1975年と1977年に受注した2件の送電線敷設プロジェクトでは、施工地域の過酷な地理条件や気象条件のみならず、途中で革命や戦争という政情不安に見舞われながらも、国内の主要産業拠点を結び、最終的に1987年に完工しました。



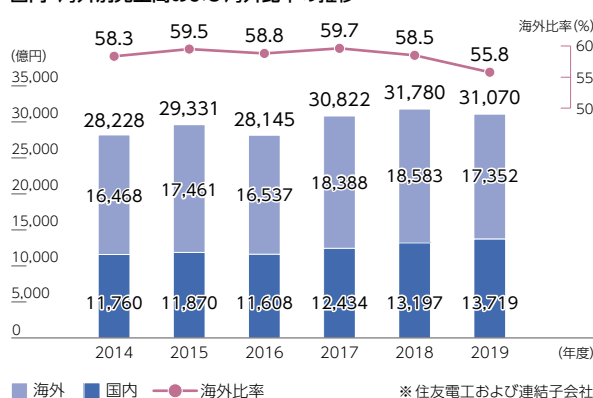
各事業分野における海外展開

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、海外に309社の連結対象会社を擁し、従業員数では24万人を超える規模となっています。

国内・海外別人員数および海外比率の推移



国内・海外別売上高および海外比率の推移



グループグローバル人員内訳推移

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017			2018			2019		
								男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
米州	15,164	19,712	24,273	29,470	34,828	33,500	37,959	20,381	18,542	38,923	20,523	20,008	40,531	21,099	22,154	43,253
欧州・アフリカ他	41,230	47,735	47,644	54,245	56,477	56,273	56,797	24,097	36,440	60,537	24,733	41,014	65,747	30,018	45,397	75,415
東南アジア	37,538	43,000	49,868	56,408	58,278	61,848	65,844	25,009	46,520	71,529	28,466	50,779	79,245	29,238	50,385	79,623
中国	51,887	46,788	47,390	47,646	52,323	50,707	48,494	19,716	24,791	44,507	22,853	24,189	47,042	21,360	21,841	43,201
日本	36,954	37,499	37,148	37,715	38,892	38,537	39,236	32,201	7,436	39,637	32,488	7,743	40,231	33,798	8,620	42,418
合計	182,773	194,734	206,323	225,484	240,798	240,865	248,330	121,404	133,729	255,133	129,063	143,733	272,796	135,513	148,397	283,910
海外比率	79.8%	80.7%	82.0%	83.3%	83.8%	84.0%	84.2%	84.5%			85.3%			85.1%		

※ 住友電工および連結子会社

CSRマネジメントの強化により 長期的な視点から 成長と発展を目指していきます

執行役員 広報部長 國井 美和

住友電工グループの基本的価値軸である住友事業精神には「自利利他 公私一如」があり、営利のみに走ることなく絶えず公益との調和を図ることを説いています。これは、ステークホルダーの皆さまから信頼を得て、社会に貢献しようとするCSRとまさに同じ方向性を示しています。

世界的に人権課題や環境課題に対する関心が高まっている現在、当社グループはさらに感度の高い企業グループになっていく必要があります。感度の高い企業とは、積極的にさまざまな社会の要請に耳を傾け、その課題に気づき、その解決策を事業と経営基盤に反映できる企業だと考えます。それは長期的な視点において、社会的な信頼を得つつ、企業の成長と発展につながります。



たとえば女性活躍推進の一環として開始した在宅勤務制度は、2018年に全社員対象に拡大しましたが、このことが本年のコロナ禍においてスムーズな職場環境移行につながりました。ダイバーシティの観点から始めた取り組みが、全社的なリスクに対応した一例です。

今後も短時間勤務をする従業員や外国人社員など、多様な人材が働きやすさとやりがいを感じる職場づくりやその能力を活かせるマネジメントを進めていきます。そしてともに感度を高め合いながら成長していくことで、当社グループは本業を通じてはもちろん、社会に対し幅広い貢献ができる強い組織を目指していきたいと考えています。

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。私たちは住友事業精神と住友電工グループ経営理念を基本的な価値軸とし、ガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンスを基盤に据えて、CSRグループマネジメント、ステークホルダーとのコミュニケーション、人権への取り組みを強化します。そして、これらを土台とし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。

2018年度に中期経営計画22VISIONを策定したことに伴い、CSR重点分野の一部を見直しました。「品質」「サプライチェーン」「人材」「環境保全」「社会貢献」を重点5分野として、事業活動に取り組んでいきます。

これからも社会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の実現を目指します。



CSR重点分野、重点テーマと主要目標

中期経営計画22VISIONの公表に合わせ、CSR重点分野や重点テーマも以下のように見直すとともに、これまでの単年度目標を中心とした設定から22VISIONと連動する形で2022年度KPI(Key Performance Indicator)を含む主要目標を定めました。

22VISIONでは売上高3兆6,000億円と現状からさらに

20%増を目指しており、市場変化のスピードが加速しているなか、CSRの定量目標を定め宣言することは困難ではありますが、CSR活動が22VISIONの達成に向かう経営戦略の両輪の一つであり、私たちの目指すGlorious Excellent Companyの実現に欠かすことのできない取り組みと認識し、活動を強化していきます。

重点分野	重点テーマ	主要目標(2022年度KPIなど)	主に関連するSDGs目標
品質	製品品質・製品安全	クレーム件数指数2017年度比30%削減	
サプライチェーン	CSR調達推進	国内調達額90%の取引先を対象としたCSR調達推進	  
人材	ダイバーシティ推進と労働安全	グループグローバル幹部の登用・育成施策の推進	 
		重大災害+残存障害:ゼロ 休業+不休+軽傷:23件以下 災害点*:80点以下	 
環境保全	地球温暖化防止	CO ₂ 排出量2017年度比5.0%削減	 
社会貢献	CSV*活動と社会貢献活動	社会課題解決に資する事業の継続と拡大	  
		住友電工グループ社会貢献基金の活動充実	

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委員会を設置しました。CSR委員会は、2010年7月にその事務局としてCSR推進室を置き、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

*災害点
発生した災害の種類により重み付けを実施して採点化したもの
1種：重大災害につながる災害（フォークリフト、ホイスト・クレーン、回転部・可動部等）、2種：刃物類、治工具・装置類による災害、3種：転倒災害、歩行中の衝突、腰痛等

*CSV(Creating Shared Value)：共有価値の創造
企業の競争戦略を専門とするアメリカの経済学者マイケル・ポーターが提唱した概念。企業による経済利益活動と社会的価値の創出を両立させることを目指す経営戦略のフレームワーク。

2019年度目標と実績／2020年度目標

住友電工グループでは、CSR重点分野ごとに、P16でご紹介した2022年度主要目標の達成に向けそれぞれの主管部門がさまざまな年度目標を定め、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2019年度の目標と実績、2020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	重点テーマ	2019年度目標	2019年度実績	評価	関連頁
品質	製品品質・製品安全	クレーム件数指数を前年度比16%低減	前年度比15%低減	△	39
		自工程保証活動の推進(10年目) ① 重大クレームの対策の全社展開(継続) ② 「3つの管理」の全社展開(継続) ③ 自工程保証実践テーマ活動の拡大(継続) ④ 全社普及活動の継続(事例集、交流会など)	① 重大クレーム再発防止のポイントを「品質：他山の石」にまとめ発行。また未然防止チェックシートを全社に展開し自主点検実施 ② 「3つの管理」のモデル活動に9部門で取り組み、モデル部門ではクレーム件数が平均23%低減 ③ テーマ活動数319件(前年度比+64件) ④ 事例集6事例追加、交流会を8月開催	○	38 39
サプライチェーン	CSR調達推進	国内調達額90%のお取引先を対象としたCSR調達推進継続 ● CSR調達自己評価表による調査の継続実施 ● 住友理工(株)、日新電機(株)への範囲拡大	国内調達額90%のお取引先を対象としたCSR調達を実施 ● CSR調達自己評価表による調査実施(2019年度 380社 2017~2019年度 合計1,761社) ● 住友理工(株)、日新電機(株)でのCSR調達調査開始	○	43 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 ● 調達ガイドラインの海外関係会社への展開	● 国内のお取引先37社に面談または往査によるヒアリング、改善依頼 ● コンプライアンス研修：事業部門・コーポレート部門766名、研究部門25名に実施 ● 海外関係会社26社を訪問点検・指導	○	41 44
人材	ダイバーシティ推進と労働安全	● グループグローバル幹部の新規登用推進 ● グループグローバル幹部の育成施策の推進	● グループグローバル幹部3名を新規に認定 ● 2020年4月1日付。認定後の総数43名 ● グループグローバル幹部の育成施策を推進	○	45 46
		重点実施項目 ● 人材マネジメントサイクルの継続推進 ● 海外主管者会議とエリアコミティ活動のさらなる活性化 ● 経営幹部研修の継続実施	● 事業本部内人材ミーティングを継続実施 ● 海外主管者会議の継続実施とエリアコミティ活動の強化 ● 経営幹部研修の継続実施(グループグローバル幹部3名が参加)	○	45 46
		重大災害+残存障害：ゼロ 休業+不休+軽傷：50件以下 災害点：212点以下	重大災害+残存障害：ゼロ 休業+不休+軽傷：72件 災害点：307点	▽	56
		安全22VISION ① 設備の安全対策 ② 安全な人づくり ③ 安全文化構築 ● 2019年度取組事項 ● 全員参加の継続的活動 ● 全社体質強化活動	● 回転部・可動部のハード対策：継続実行 ● フォークリフトの人車分離推進 ● 災害再現CGでの討議型研修強化 ● 繰り返し教育を本格的に展開 ● 部門長以上のコミットメント実践・展開 ● 対話型巡回 工場長全員に對し完了 ● ボ・ケ・テ・ナ・シ運動*の本格展開(4製作所+大阪・東京本社) ● 安特*、重点管理：継続実施 ● 工事管理：継続実施 ● グローバル安全診断：3巡回開始 ● 横展開活動強化：TRAP分析*検討開始	○	55 56
環境保全	地球温暖化防止	CO2排出量2017年度比増加ゼロ	17年度比13%削減	◎	61
		● 「アクションECO-22V」全項目の目標達成 ● 環境監査の実施 国内：法令遵守状況監査 海外：法令遵守状況監査(中国、ASEAN、米国) ● 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	● 全9項目のうち目標達成：8項目 省エネ(製造拠点)：原単位低減の目標は未達成 ● 環境監査の実施 国内：3拠点実施 ● 職制別研修774人参加	○	57 68
社会貢献	CSV活動と社会貢献活動	社会課題解決に資する事業の継続と拡大	22ページ以降参照	○	22 36
		住友電工グループ社会貢献基金の活動充実	住友電工グループ社会貢献基金の活動充実	○	33 34
		● 基金事業として ① 大学講座の寄付 108百万円 ② 学術・研究助成 30百万円 ③ 奨学金支給 40.0百万円	● 基金事業として ① 大学講座の寄付 108百万円 ② 学術・研究助成 30.9百万円 ③ 奨学金支給 37.9百万円	○	35 36

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

*ボ・ケ・テ・ナ・シ運動

歩行時の基本的な遵守・禁則事項を集めたスローガン。
ボ：ポケットに手を入れ歩かない、ケ：携帯(けい帯)電話をしながらかかない、テ：階段昇降時は手すり(てすり)を持つ、ナ：足なめ横断しない、シ：横断時の左右確認(指差(しさ)呼称)

*安特

「社内安全管理特別指定事業場」の略。安全衛生活動の取り組み改善が必要な事業場に対し、計画的な活動を推進し体質の改善を図る活動

2020年度目標	2022年度目標	関連するSDGs目標
クレーム件数指数を前年度比12%低減 自工程保証活動の推進(11年目) ① 重大クレームの対策の全社展開(継続) ② 「再発防止」強化活動 ③ 「3つの管理」の全社展開(継続) ④ 自工程保証実践テーマ活動の拡大 ⑤ 全社普及活動の継続(事例集、交流会など)	クレーム件数指数2017年度比30%削減 2019年度到達 クレーム件数前年比15% テーマ活動数319件 事例集6事例追加	
国内調達額90%のお取引先を対象としたCSR調達推進継続 - CSR調達自己評価表による調査の継続実施 - 住友理工(株)、日新電機(株)を含めたCSR調達国内調達額90%達成 - コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続 - 調達ガイドラインの海外関係会社への展開	国内調達額^(注1)90%のお取引先を対象としたCSR調達推進 2019年度到達 CSR調達自己評価表による調査 当社グループ: 国内調達額90%実施 住友理工(株)^(注2): 国内調達額70%実施 日新電機(株)^(注2): 国内調達額48%実施	  
- グループグローバル幹部の新規登用推進 - グループグローバル幹部の育成施策の推進 重点実施項目 - 人材マネジメントサイクルの継続推進 - 海外主管者会議とエリアコミティ活動のさらなる活性化 - 経営幹部研修の継続実施	グループグローバル幹部の登用・育成施策の推進	
重大災害+残存障害: ゼロ 休業+不休+軽傷: 42件以下 災害点: 210点以下 安全22VISION ① 設備の安全対策 3大災害ゼロ「止める・呼ぶ・待つ」の不遵守撲滅 ② 安全な人づくり ③ 安全文化構築【独立型】に向けた全社活動 2020年度取組事項 - 全員参加の継続活動 - 全社体質強化活動	重大災害+残存障害: ゼロ 休業+不休+軽傷: 23件以下 災害点: 80点以下 2019年度到達 重大災害+残存障害: ゼロ 休業+不休+軽傷: 72件 災害点: 307点	    
17年度比3.0%削減 「アクションECO-22V」全項目の目標達成 - 国内: 法令遵守状況監査2回目を完了 - 海外: 関係会社の環境管理体制強化 - 体系的環境教育における企業の果たすべき社会的責任の啓蒙	CO₂排出量2017年度比5.0%削減 2019年度到達 「アクションECO-22V」全項目において19年度までの目標達成 - 国内: 法令遵守状況監査2回目を完了 - 海外: 関係会社の環境管理体制強化 - 体系的環境教育の強化	     
社会課題解決に資する事業の継続と拡大 住友電工グループ社会貢献基金の活動充実 - 基金事業として ① 大学講座の寄付 108百万円 ② 学術・研究助成 30百万円 ③ 奨学金支給 43.1百万円	社会課題解決に資する事業の継続と拡大 住友電工グループ社会貢献基金の活動充実 2019年度到達 ① 大学講座の寄付 108百万円 ② 学術・研究助成 30.9百万円 ③ 奨学金支給 37.9百万円	     

(注1) 住友電工および国内関係会社(住友電設(株)、(株)テクノアソシエを除く)による国内調達を対象としています。

(注2) 住友理工(株)、日新電機(株)については、2019年度からCSR調達自己評価表による調査を開始し、初年度は各社の調達額を基準にカバー率を算出しています。

* TRAP分析

Trap Avoiding Programの略(当社の造語)。「正しいことをしているつもりだった行動が、意に反して(想定外のワナが潜んでいて)望ましくない結果を引き起こした。そのハマったワナをあぶりだし、未然防止につなげる」という失敗学の理論に基づき、業務上の災害事故の再発防止・未然防止を図るための手法

グループ内上場企業のCSRマネジメント

住友理工株式会社

<https://www.sumitomoriko.co.jp/csr/portal/>



住友理工は、2018年5月に「2022年住友理工グループ Vision (2022V)」を発行し、財務目標としての企業価値と、非財務目標としての公益価値の双方を向上する価値創造型CSRを推進しています。

企業価値向上のため、「新事業・新規顧客創出」「モノづくり革新」「グローバル経営基盤強化」を経営戦略として、「自動車

(モビリティ)」「インフラ・住環境」「エレクトロニクス」「ヘルスケア」の4事業分野と次世代事業に注力しています。

また、公益価値向上のためには「住友理工グループ企業行動憲章」「人権の尊重」「コンプライアンス」を基盤に「安全」「環境」「品質」「社会貢献」を重点分野とするマテリアリティに取り組んでいます。例えば、環境への取り組みとして、中期目標2022VとしてCO₂排出量削減2017年度比8%(原単位)を掲げていますが、2018年度は2.0%削減することができました。また、安全に対する取り組みとして、災害ゼロを目標に、社長以下管理監督者の安全対話・巡視やグローバル安全標準の充実による安全化の推進ならびに監査等を実施しています。

住友理工は、2022Vをマイルストーンとして、今後も「Global Excellent Manufacturing Company ～人・地球・社会の安全・快適・環境に貢献する企業～」を目指します。

日新電機株式会社

<https://nissin.jp/csr/index.html>



日新電機グループは、1910年に創業者富澤信が電機産業の新たな発展に寄与するため起業したことに始まり、以来、電力基盤の整備・拡充や産業の発展に貢献する努力を続けてきました。その過程で守り続けてきたのが、行動の原点「誠実・

信頼・永いお付き合い」に示されるステークホルダーからの「5つの信頼」です。

当社グループでは、CSR推進基本方針において、「地球環境との共存」を重視した環境負荷低減・環境保全への取り組みや、法令・社会規範の遵守を根幹とした公明正大で透明性のある企業経営に重点を置いて取り組み、「5つの信頼」をより強固なものにするよう努めています。

事業そのものを通じた社会課題の解決に力を入れる必要があると考え、2030年度に向けた温室効果ガス削減目標について、国際的な環境団体であるSBTイニシアチブの認定取得を目指すことを表明しました。2021年までにグローバルな削減目標を設定し、認定を受ける計画です。

また、安全・品質の向上や適切な情報開示に努めるとともに、地域に根差した社会貢献活動を継続的に実施しています。

当社グループは、今後も社会と産業の基盤を支える企業活動を通じて、環境と調和し活力ある社会の実現に貢献していきます。

住友電設株式会社

Web <https://www.sem.co.jp/company/csr>



メガソーラーの施工のようす

住友電設は「電気」という社会インフラを軸に多彩な工事分野に取り組んでいます。2016年よりスタートした中期経営計画「Vision19」では、新エネルギー市場への対応を強化するとともに、技術変化に対応すべく、当社グループの豊富な技術の組み合わせにより「メガソーラー」「風力」

「バイオマス」「小水力」などの新エネルギー市場や「IoT」などの技術革新に取り組ましました。

また、事業を通じた貢献にとどまらず、すべてのステークホルダーの皆様とよりよい関係を築くため、安全・品質、コンプライアンスをはじめ、社員の職場環境づくりに重点をおいたCSR活動も行っています。その中でも、最優先課題である安全・品質に関しては、現場および各本部が一体となり、安全施工、品質の確保に取り組んでいます。2019年9月からは、Vision19の仕上げとして「安全品質強化運動」を全社を挙げて展開し、その成果の一つとして、安全に仕事を進めるために「守らなければならない事項」を明確にし、「基本ルール」として再整備いたしました。

また、社員の健康管理に対する積極的支援と、組織的な健康活動を推進するため、全社横断的な組織である健康管理室を設置するなど、社員の健康増進にも積極的に取り組んでいます。

今後も、豊かな社会を支える快適な環境づくりのために事業とCSR活動を通じて貢献していきます。

株式会社テクノアソシエ

Web <http://www.technoassocie.co.jp/csr/>



テクノアソシエはエレクトロニクス、自動車、住宅など幅広いお客様に、生産財である多種多様な部品を提供する事業を通じて、エンジニアリング・カンパニーとして、お客様・仕入先様の課題解決に取り組んでいます。

当社CSR活動ではこれまで、品質保証、環境保全に特に注力してきました。例えば、環境分野では「環境配慮型商品販売拡大」「CO₂排出量削減」「廃棄物リサイクル化促進」の目標策定を毎年度行っており、目標と実績をふまえた、自己評価も行うことで環境保全活動の結果向上を図っています。

また、従業員一人ひとりが持っている能力を最大限活かす

ことができるよう、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、人権の尊重、労働安全衛生活動にも積極的に取り組んでいます。

さらに、コーポレート・ガバナンス体制の整備、コンプライアンス、リスクマネジメントへの取り組みを行い、事業運営基盤の強化を図っています。

今後も事業活動を支えていただいているすべてのステークホルダーの皆様に対して、事業精神に掲げる「感謝の心」を持って接し、それが見える形で行動していきます。

ステークホルダーとの関わり

住友電工グループ		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
	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づ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の国・地域で416社が事業活動を行っています(2020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28万4千人。そのうち国内は約4万2千人、海外は約24万2千人、8割以上が海外で働いています(2020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報 - 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6万1千人。発行済株式総数約8億株の所有者別比率は、金融機関が44.0%、外国人は34.9%、個人・その他が11.4%です(2020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 - アナリストレポート - 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93社です(2019年度)。	- 公平・公正な取引 - CSR調達推進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

住友電工は、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。

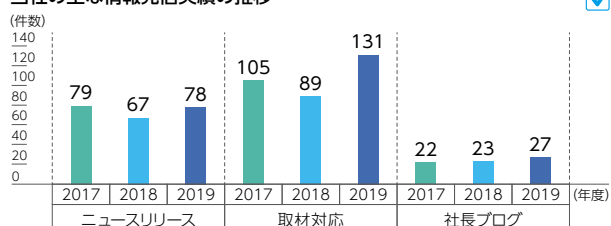
今後も、公平かつ迅速な情報開示に努め、開示内容の一層の充実を推進します。

情報発信の取り組み

2019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、Webサイト等を通じて、当社グループのさまざまな活動を積極的に発信しました。当社は、2018年5月に中期経営計画“22VISION”を発表した際に、タグラインを“Connect with Innovation”に刷新し、ポスターや看板、名刺など、各種媒体への適用を進めています。同時に、当社グループ全体でデザインやロゴ、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)についても見直し、会社案内の冊子や動画、各種刊行物、広告などに適用して、その浸透を図る活動を続けています。

また、当社陸上競技部の活動やびわ湖毎日マラソンなどのスポーツイベントへの協賛等の情報について、WebサイトやSNS、各種広告等を用いて積極的に発信しています。このような取り組みを通じて、より一層、スポーツ振興に協力しながら、当社グループ内の一体感向上につなげています。

当社の主な情報発信実績の推移



社会貢献

CSV活動と社会貢献活動

CSV活動

基本的な考え方

寄付や慈善活動などにとどまらず、事業を通じた
共有価値の創造(CSV)にこれからも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および、さまざまなステークホルダーと関わりを持っています。当社グループは、CSRの基本姿勢に基づき、これまでも事業活動そのものを通じて社会に役立つ製品・技術・サービスを提供し、CSV活動を進めてきました。これからも社会の一員としての自覚を堅持し、社会的課題の解決に主体的かつ積極的に取り組み、社会に新しい価値を提供し続けることで「よりよい社会・環境づくり」に貢献していきます。

重点テーマ「社会貢献」の再定義

地球温暖化をはじめとしたグローバル課題が山積する今日、企業には環境配慮や持続可能な社会の形成につながる事業活動が求められています。さらに、地球規模で社会課題の解決を目指したさまざまな取り組みが進められており、企業には事業活動を通じたグローバル課題の解決が期待されています。2015年には、国連サミットでSDGs(Sustainable

Development Goals:持続可能な開発目標)が採択されました。各国政府やNGOのみならず、民間企業が課題解決に貢献できる国際的な枠組みが整い、現在は、多くの企業での取り組みが広がっています。

そのような社会的な要請に応え、企業としての社会的な責任を果たすため、当社グループでは、2018年度に新たに見直したCSR重点分野の一つである「社会貢献」において、これまでの「事業拠点と基金を通じた貢献」に加え、新たに「CSV(Creating Shared Value:共有価値の創造)活動」を加え、2本柱として取り組むこととしました。

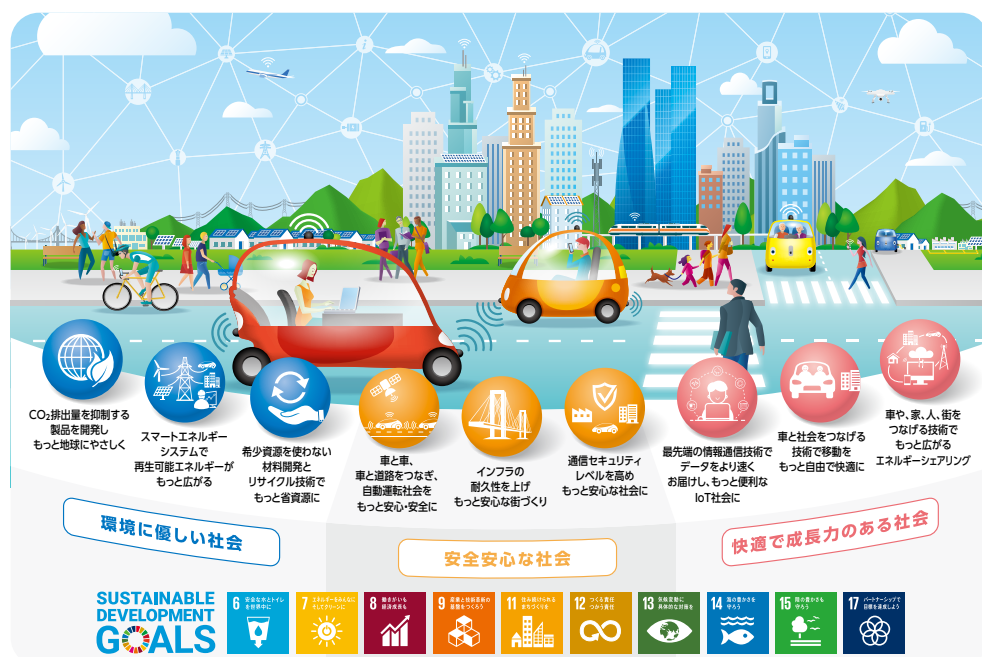
SDGsとの関わり

下図は、中期経営計画「22VISION」の中で、2030年頃の社会を予測し、そこへの発展に向けて当社グループが提供する価値を表現したものです。

IoT技術が行きわたり、エネルギーネットワークがスマート化し、電動化したクルマをはじめ、さまざまなモノがつながることで、新しいサービスが生まれます。そして、それらにより持続可能で安全な、人々が安心して生活できる豊かで快適な暮らしが世界中で実現していくと考えます。このような未来の世界において、当社が目指す社会の姿を3つに、その社会に向けて提供する価値としての取り組み分野を9つに整理しました。これらの提供する価値は、SDGsにも合致するものです。

本格的に実用化され、当社グループの業績に寄与する時期は2022年度以降になるものもありますが、今回の中期経営計画の期間に、これらの社会の変化に先手を打っていきたいと考えています。

当社グループの事業とSDGsの関わり



CSV活動に資する主な事業群

住友電工グループは、銅電線およびケーブル事業を祖業とし、関連素材および製造技術の開発を通じて成長を続け、2017年に120周年を迎えました。これからも住友事業精神を踏まえ、社会的課題の解決を図る技術・製品群を数多く生み出し、より良い社会・環境づくりに貢献していきます。

❖ エネルギー系インフラ

レドックスフロー電池



集光型太陽光発電装置 (CPV)



電力線通信 (PLC)



超電導



❖ 情報通信系インフラ

10G-EPONシステム



❖ 公共インフラ系

ポアフロン® 膜分離排水処理モジュール



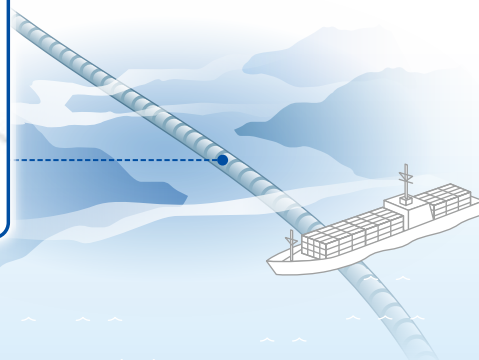
車両用空気ばね



直流XLPE絶縁ケーブル



極低損失光ファイバ (Z-PLUS Fiber®)



自動車・交通関連

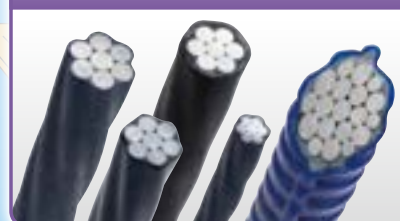
高強度アルミワイヤーハーネス



車載電池用タブリード



高耐久性PC鋼材



セルメット® (多孔質金属体)



焼結部品



携帯基地局用GaNTランジスタ



多心光ファイバ



交通管制システム



研究開発 部門

R&D Group

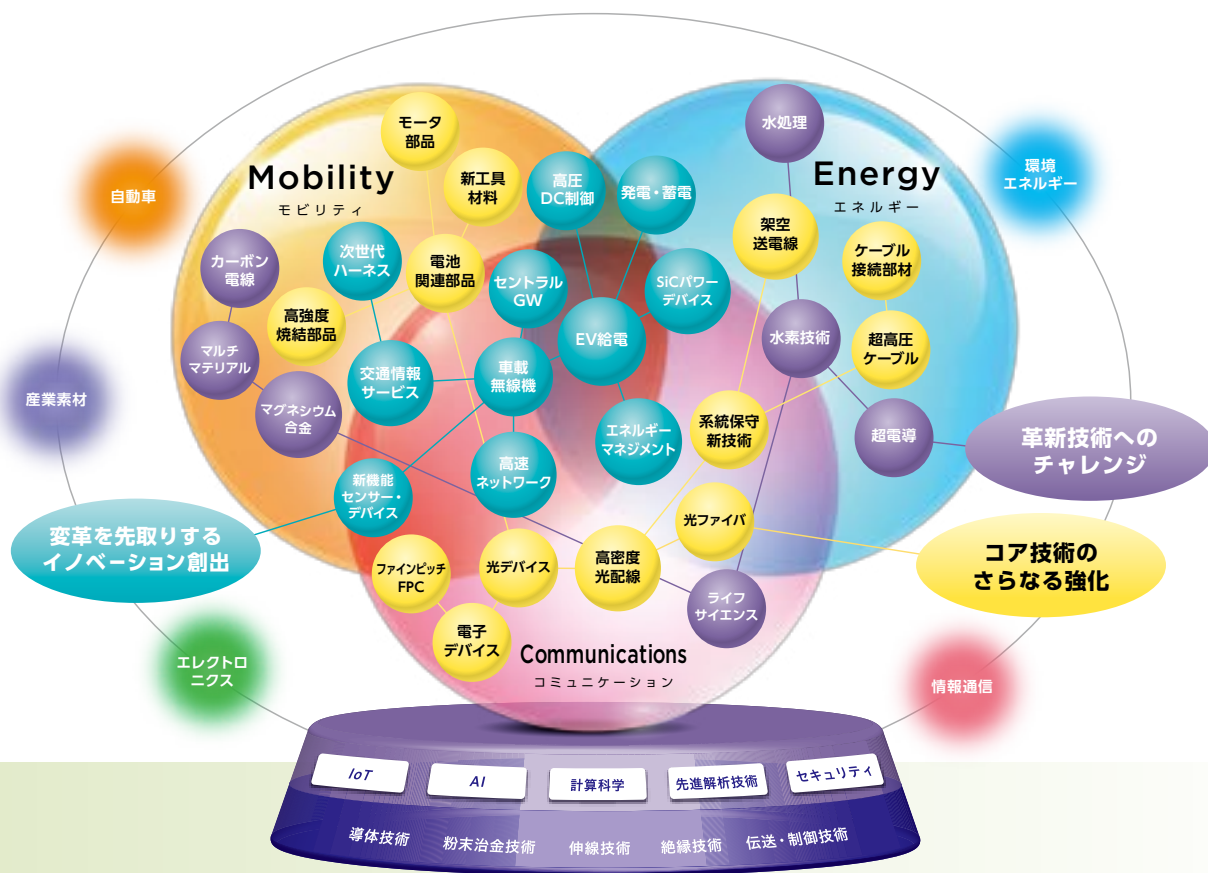
～次世代を担う研究開発～

SDGsに代表される社会・環境面の新たなニーズに対応するため、自動車の大変革、再生エネルギーの普及、ビッグデータの活用等、研究開発部門ではさまざまな変革に挑戦します。

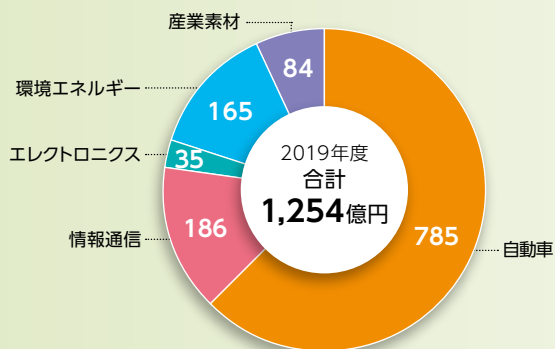
「モビリティ」「エネルギー」「コミュニケーション」およびこれらを支える製品・サービス群における事業の成長を目指すともに、事業・技術の多様性を活かしてイノベーションを創出し、より良い社会の実現に貢献します。

これまでに培ってきたコア技術に先進のIoT、AI、計算科学、解析技術、セキュリティを組み合わせ、新製品・新事業の開発を促進します。

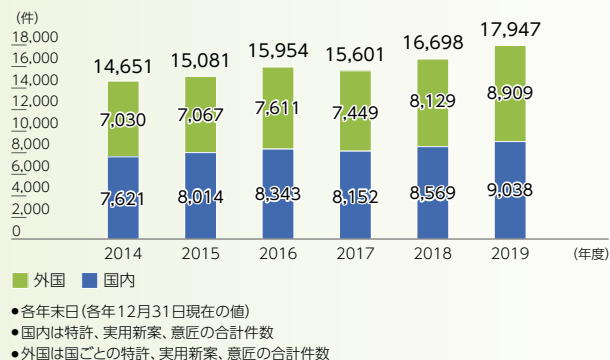
さらに、将来の社会を見据え、カーボン線材や水素エネルギー、革新材料など、大きな社会変革をもたらすと期待される革新技術の開発にチャレンジします。



研究開発費の事業部門別内訳



保有特許件数推移



自動車 部門 Automotive



EV充電コネクタ



自動車用ハーネス



防振ゴム



「つなぐ」技術のあくなき追求で 電気自動車のさらなる進化に貢献していきます

近年、燃費・排ガス規制、ZEV規制等の強化によって電動化車両（EV、PHV、HEV）の普及が加速しています。駆動用高圧電池には省スペースに加え、高電圧・大電流化が求められています。私たちが手がける配線網は、車両においていわば血流や神経の役割を担っており、それらの要求に対応した技術や製品の開発が不可欠です。

たとえば省スペース要求に対しては構成部材の工夫やパッケージング技術、大電流化への対応としては熱コントロール技術の進化が課題となります。すでに住友電工グループでは大手自動車メーカーにバスバーモジュールや高電圧電池内に搭載され、リレー／抵抗／ヒューズ／電流センサー等の機能部品を組み込み、高電圧電源の供給／遮断／分配等を行う製品を納入し、またフレキシブルプリント回路による省スペース配線材との融合技術などによってそのニーズに応えています。

私たちの技術は電動化車両の電池パック大容量化につながり、走行距離の伸長や車両の居住空間拡大にも貢献できるでしょう。これからも車両としての絶対的な安全を確保しつつ、電動化車両の普及の一翼を担うことで、車両走行時のCO₂排出量削減、大気汚染物質排出量削減を目指していきます。



CAS-EV開発推進部
機器部品開発推進部
部長
田中 徹児 (左)
部長補佐
高瀬 慎一 (右)

社会的課題

- 地球温暖化防止
- 排気ガス削減

社会からの期待

- 電動化車両の開発と普及促進

課題解決に資する新製品・新技術

- 高圧電池周辺製品「バスバーモジュール」と配線技術

電池モジュールの小型化に貢献する「バスバーモジュール」

電動化車両の心臓部ともいべきモータ駆動用の電池セル。その電極間の電気接続を担う電池モジュールの小型化にも住友電工グループの「バスバーモジュール」が貢献しています。

これは積層された複数の電池セルの電極間を直列、並列に電気接続し、各電池セルの電圧を制御ユニットに伝達する機能を担う製品です。当社グループのバスバーモジュールは当初、小型樹脂ケースによる連結式とすることで、お客さまが開発するさまざまな電池パックの設計に対応していましたが、航続距離確保のため電池パックの大容量化や搭載セル数の増加にともない、電池モジュールのさらなる小型化と高い安全性確保への対応が課題となっていました。当社グループでは、薄型配線であるフレキシブルプリント回路を使い、製品を保護するためのヒューズを実装した製品を開発し、それらの課題解決に寄与しています。



情報通信 部門

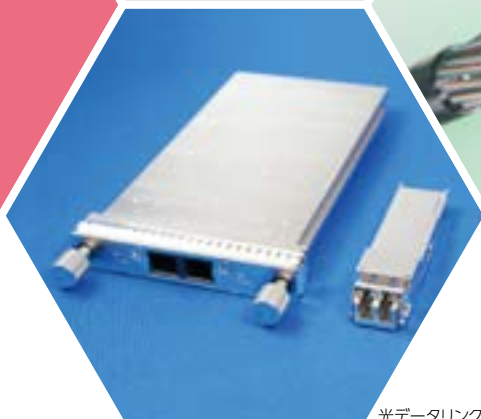
Infocommunications



ブロードバンドネットワークサービス機器



多心光ファイバケーブル



光データリンク



9 産業と技術革新の基盤をつくろう



11 住み続けられるまちづくりを

世界中の全ての人々に快適で安定した通信網をお届けするためにこれからも全力を尽くしていきます

5G普及が始まり、世界の通信網は大きな発展を遂げています。しかし残念ながら、通信網の整備状況はいまだに国や地域によって大きな差があり、世界中の全ての人々がそれを利用できているわけではありません。そのうえネットワークの発展は情報量を増大させ、インターネットトラフィック容量増加が大きな課題となっています。そのような情勢を考えると、快適で安定した光ファイバ網の需要は今後も一層拡大していくものと考えています。光ファイバ網の確立には、光ファイバ同士を接続する融着接続機が欠かせません。住友電工グループでは高精度・高耐久性の融着接続機の開発を通じて、国内はもちろんグローバル市場に展開を果たしてきました。

情報格差は、貧富の差につながります。その解決に向け、今後私たちはインターネット通信網が未発達の新興国への製品普及にも積極的に取り組んでいきます。そして将来的に、すべての人々が平等に情報にアクセスでき、快適な生活を送ることのできる社会の構築に貢献していきたいと考えています。



住友電工オプティフロンティア(株)
メカトロニクス部
機構設計グループ
佐藤 龍一郎

社会的課題

- 情報格差による貧富の差拡大

社会からの期待

- すべての人へ普遍的かつ安価なインターネットアクセス普及

課題解決に資する新製品・新技術

- 光ファイバ「融着接続機」と光ファイバ網工事管理サービス

光ファイバ網のあらゆる接続工事で活躍する「融着接続機」

住友電工グループでは、グローバルな光ネットワークを構築し、拡大を手がけるお客さまの多様なニーズに合わせて、さまざまな融着接続機を開発し提供しています。特に海外では耐衝撃性、防滴・防塵性能に優れ、幹線系の工事で光ファイバのコア同士を高精度に軸合わせすることができコア直視型融着機「TYPE-72C」が好評を得ています。一方、国内ではFTTHでの融着ニーズが多いことから約800gと片手で持つことのできる軽さの小型融着接続機「TYPE-201e」の需要が広がっています。

また当社グループ独自のサービスとして融着接続機に保存された融着接続に関する情報を、スマートフォンを介してサーバに蓄積一元化するクラウドサービス「SumiCloud™」も開始しました。これにより融着接続状況を管理者が即時に確認でき、リモート管理が行えます。今後も当社グループは光を「つなぐ」「操る」「活かす」技術と製品で世界の光通信網の構築をリードしていきます。



左: TYPE-72C / 右: TYPE-201e

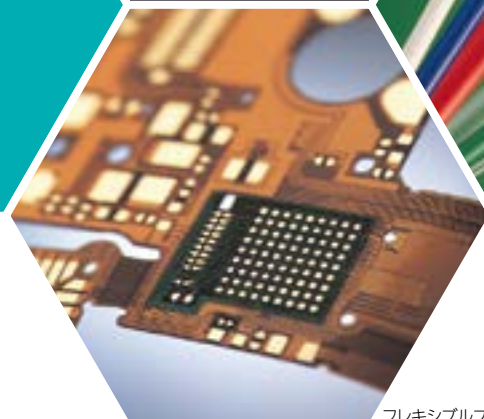
エレクトロニクス 部門 Electronics



スミカード®



スミチューブ®



フレキシブルプリント回路



「高速伝送と言えば住友電工」—— そう言って いただけるようこれからも頑張っていきます



住友電工電子ワイヤー株式会社
CBA部 主幹
桜井 渉(左)
CBA部 CBA技術課 主査
鈴木 昌輝(右)

住友電工グループである住友電工電子ワイヤー株式会社では、これまで車載・医療・民生分野を対象とし、お客さまの幅広いニーズに合ったコネクタ付きケーブルを開発してきました。2010年に高速・大容量伝送の市場要求に応えるべく、米国インテル社との高速伝送ケーブルに関する共同開発を開始し、以来、Thunderboltケーブル製品を市場投入してきました。

2015年には当社のケーブル技術、高速伝送技術を融合させ、Thunderbolt最新規格に対応したThunderbolt3ケーブルを開発しました。これは高周波信号における伝送ロスを最小限に抑えたもので、現行汎用タイプのUSB Type-Cケーブル比約2倍の伝送速度を実現するハイエンド製品となっています。この製品では当社グループは世界トップクラスのシェアを誇っています。

Thunderbolt3の開発当初は、これまでにない規格であったため技術的に高度な要求がありましたが、業界のトップランナーであるお客様とのチャレンジングな取り組みは、当社にとってもかけがえのない経験の蓄積となりました。このようにコンシューマーに近いところで開発された製品は、実際に人々の生活を変革する場面を目にすることができ、私たちは開発者としてとてもうれしく思っています。これからも高速伝送といえば住友電工、と言っていたらいいよう尽力し、培ってきた技術を他分野にも活かしていきたいと考えています。

社会的課題

- 情報テクノロジーの高度化

社会からの期待

- 増加する情報量に対する送電技術開発と普及

課題解決に資する新製品・新技術

- 高速伝送が可能な「Thunderbolt 3ケーブル」

4Kの映像信号に対応する高速伝送ケーブル「Thunderbolt 3ケーブル」

「Thunderbolt 3ケーブル」は上り下り共に40Gbpsの高速・大容量伝送が可能な外部インターフェース規格でUSB Type-Cコネクタを用いたThunderbolt規格の最新版です。現行汎用タイプUSB Type-Cケーブル比2倍の伝送速度を実現し、4K映像信号の無理のない伝送を実現しています。また同軸ケーブルを採用することでしなやかさと柔らかさを備え、お客様から高い評価を得ています。開発にあたっては柔軟で耐屈曲性に優れた特長を持つ住友電工グループの同軸電線技術と高速伝送技術の融合を目指しました。現在は同規格では世界トップシェアとなり、また当社ブランドにて一部市場でも販売を開始しています。



環境エネルギー 部門

Environment & Energy



アルミ荒引線／銅荒引線

マグネットワイヤー

超高圧・光複合海底ケーブル



7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに



13 気候変動に
具体的な対策を

グループの総合力を結集し再生可能エネルギーを「つなぐ」社会で存在感を発揮していきます

近年、再生可能エネルギーの社会的ニーズが急速に高まり、数百MW級の大規模化が進んでいます。それに伴い送電は大容量・長距離化し技術的な難易度が高まり、個別の製品の寄せ集めではなく、高い技術力で全体を統合設計し一貫施工する、送変電ソリューションが必要不可欠になってきました。

私たち住友電工は、国内トップの電線メーカーとしての技術力に、グループ企業である日新電機の受変電機器と住友電設の施工の技術を融合し送変電システムを設計。コストとリスクを低減し、再生可能エネルギーの普及拡大に大きな貢献をしています。

またさらなる再生可能エネルギーの普及には、電力系統の受け入れ容量制約の解決も必要です。当社ではダイナミック・レーティングと呼ばれる送電線の温度監視による稼働率の向上、世界トップの直流ケーブル技術による長距離海底送電、さらには大型のレドックスフロー電池やエネルギーマネージメントを通じて、再生可能エネルギーの普及拡大を支えています。

当社の送変電ソリューションによる風力発電サイトの運転開始が続々と始まっています。私たちの技術と製品は、地中や海底や山間部といった普段目につかないものではありませんが、サステナブルな社会への貢献による社会的な使命を実感できる、実に味わい深い事業です。



電力プロジェクト事業部
技師長
真山 修二

社会的課題

- 地球温暖化防止

社会からの期待

- 再生可能エネルギーの普及

課題解決に資する新製品・新技術

- 再生可能エネルギーの
トータル送変電ソリューション

国内最大の風力発電所「ウィンドファームつがる」が運転開始

青森県つがる市に完成した風力発電所「ウィンドファームつがる」は発電容量121,600kW、38基の風車を備えた大規模な陸上風力発電事業です。これは一般家庭の約90,000世帯相当分の電力供給に相当し、年間約18万tのCO₂削減効果が見込まれています。

住友電工グループは2017年より事業主の鹿島建設様と共に計画を進め、地中送配電線・受変電設備など電気設備の設計・製造・据付を一括で担当してきました。41kmにおよぶ風車の集電線、33kmもの送電線、3箇所の受変電設備、監視制御システムを、約2年の短工期で無事に運転開始させました。

「ウィンドファームつがる」は今後予定されている数々の風力発電プロジェクトの先陣を切って2020年4月1日に運用を開始しました。

また現在、今後期待される洋上風力をはじめ、多くの大規模風力案件への設計支援や建設準備を進めています。当社グループでは、再生可能エネルギーのトータルソリューションに注力していきます。



写真提供：(株)グリーンパワーインベストメント

産業素材 部門

Industrial Materials



PC鋼線



焼結機械部品



切削工具



12 つくる責任
つかう責任



13 気候変動に
具体的な対策を

これからも最先端をいく製品素材の研究開発で 環境技術の進化を支えていきます

近年、自動車の軽量化やエンジン小型化が求められています。自動車の総重量のうちおよそ1/4～1/3はエンジンルーム（エンジンやクラッチが含まれる）が占めるため、それらが進めば自動車の軽量化によって省エネ化や排ガス削減など環境保全にも大きく貢献できます。

私たち住友電工グループの産業素材部門が手がける弁ばね用鋼線は、主にトランスミッションやエンジンなどの基幹部品に使用されています。その性能向上はエンジンの省スペース化に直結します。お客さまからのご意見は営業を通して、もしくは技術が直接お客さまにお伺いしてニーズをお聞きし、高い疲労強度・靱性・耐熱性など、さらなる性能強化の必要性を身近に感じながら、ご要望に沿った製品の研究・開発に努めています。現在では材料組成での性能追求だけでなく、同じ材料組成であっても熱処理技術、伸線技術など製造技術向上の追求が不可欠となっています。今後も私たちは製品素材にさまざまな技術を適用し、お客さまのご期待に応える素材開発を進めていきます。



特殊線事業部
精密ワイヤー技術部
泉田 寛

社会的課題

- ・地球温暖化防止
- ・排気ガス削減

社会からの期待

- ・低燃費自動車の開発と普及促進

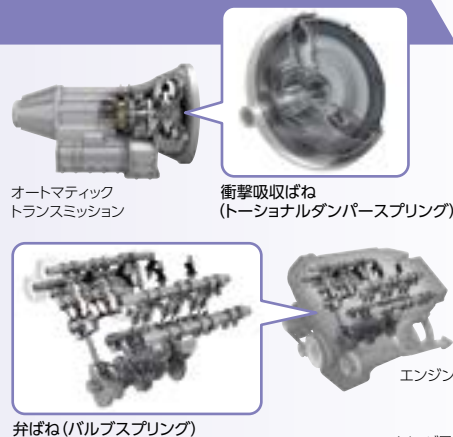
課題解決に資する新製品・新技術

- ・弁ばね用鋼線の
高疲労強度化と軽量化

国内トップシェアを誇る「弁ばね用鋼線」

弁ばねは自動車エンジンの吸排気弁を駆動させる機構を支えており、厳しい耐久性と耐熱性（耐へたり性）が要求される部品です。住友電工グループが提供している弁ばね用鋼線は、疲労強度・靱性・耐熱性が他の鉄鋼素材に比べ圧倒的に高いのが特徴です。

当社グループはこれまでさまざまな合金設計を試行錯誤し、常に性能向上を図ってきた歴史があり、現在当社の弁ばね用鋼線においては国内トップシェアを誇っています。今後も合金設計技術と伸線技術、熱処理技術を組み合わせた材料設計を開発することで、さらなる性能向上や低コスト化を提案していきます。そして自動車における環境負荷低減を目指し、環境保全の面からも弁ばね用鋼線をはじめとした産業素材の可能性を追求していきます。



※イメージ図

新規事業開発 部門

New Business Development

ポアフロンの水処理膜モジュール



リチウムイオン蓄電システム

マグネシウム合金



培ってきた技術力と製品供給力で これからも世界の超電導製品をリードしていきます

主に医療の世界で実用化が進んできた超電導技術。大きな磁場空間を必要とする医療用MRIシステムでは、約50年前から超電導マグネットが実用化され、すでに普及しています。現在では陽子線治療分野における加速器や有機化合物分析に威力を発揮する核磁気共鳴装置 (NMR) への適用が進み、アルツハイマー病の原因となるタンパク質分析などへの貢献が期待されます。

1960年頃に開発された低温超電導線では高価な液体ヘリウムを必要としましたが、現在は安価な液体窒素による冷却で実現可能な高温超電導線の時代に入っています。一例として、長尺の超電導電力ケーブルが現在世界各国で実証実験へと進んでいます。私たち住友電工グループは、2005年にビスマス系高温超電導線の量産化に成功しており、累計出荷線長は北海道から沖縄までを結ぶ距離にまで及んでいます。当社グループには大電流を安定的に流すことのできる優れた製品特性や品質に加え、長尺線材の大量供給力という強みがあります。今後も私は超電導のさらなる普及に向け、当社グループの高温超電導応用製品がさらに大きく貢献できることを願っています。



超電導製品開発部 企画業務部
マーケティンググループ
グループ長
増田 孝人

社会的課題

- 科学・技術の高度化による新たな価値創造

社会からの期待

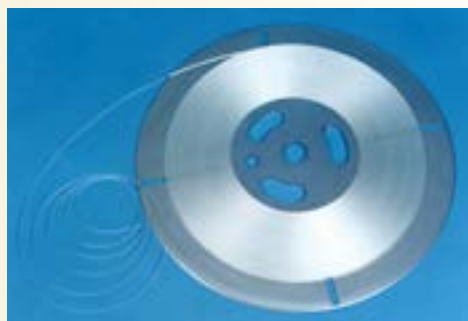
- 超電導による省エネルギー化、省スペース化

課題解決に資する新製品・新技術

- 高温超電導線「DI-BSCCO®」
- 超電導線製造技術

世界最高の特性・品質をもつ実用高温超電導線「DI-BSCCO®」

現在、 -190°C 環境下で充分な超電導現象が手に入る高温超電導の時代となっています。液体窒素温度でも使用可能な高温超電導線分野において、当社が提供する「DI-BSCCO®」超電導線は、加圧焼成などのプロセスを用いた革新的ビスマス系超電導線です。世界最高レベルの性能・品質・価格のバランスが取れた高温超電導線として、世界中の産業用超電導製品や超電導応用製品開発用プロジェクトにおいて採用されています。独自の技術と実用規模の加圧焼成プロセスから製造される超電導線は、品質の安定した世界最高レベルの実用高温超電導線として1G (ファースト・グレード) 超電導線とも呼ばれています。



社会貢献活動

地域の一員として

地域に貢献し

地域と共に発展していきます

住友電工グループでは、地域社会への貢献活動にも注力しています。私が所属する大阪製作所の総務グループでは「地域の一員として、地域に貢献し、地域と共に発展する」という方針を掲げ、地域社会への貢献活動を推進しています。大阪製作所では長年「ローズフェスタ」や「住友電工杯スポーツ大会」などの活動を通して、地域の皆さまと積極的にコミュニケーションを図ってきました。また大阪製作所の地域貢献はイベント開催のみならず、体育館など施設の貸し出しや、工場見学、地域清掃など多岐にわたっています。そのため今では地域の皆さまが私たちを窓口気軽に声をかけてくださるようになり、良き関係性が築けているように感じています。

また地域の防災活動の一環として、大阪製作所の建屋3棟を南海トラフ地震発生時の避難所として提供する登録を関西広域連合へ行いました。ほかにも定期的に防災訓練を行うなど、地域全体の防災活動に取り組んでいます。今後も地域の皆さまの声を大切に、地域特性をふまえた活動を行うことで、地域の一員としての責任を果たしていきたいと思います。

今年はコロナ禍の影響で、多くの活動が中止を余儀なくされています。今後は新しい生活様式が必要となり、私たちの活動方式も変えていかなければなりません。現在、各製作所間で、状況の変化や活動のあり方などの情報交換を開始しており、これからも地域の皆さまとの良き関係の維持とさらなる向上を目指して、社会貢献活動を続けていきたいと考えています。



大阪製作所
総務グループ
グループ長
松沼 健二

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、寄付活動、NPOとの協業、社員のボランティア活動支援、地域貢献活動の推進などを中心に「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。

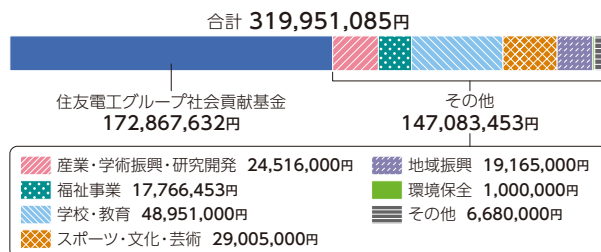
寄付による社会貢献

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

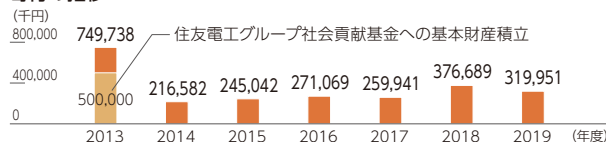
2019年度は、学校・教育、産業・学術振興・研究開発、文化・芸術、福祉事業、地域振興、環境保全、スポーツ等、広範囲にわたって寄付を実施しました。例えば、交響楽団やオペラ活動等文化・芸術への支援、自然保護基金等の環境保全活動など重要な社会活動に対して協力してきました。

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) ジャパンへ寄付を行いました。また、自然災害被災地域への義援金支援等の幅広い社会貢献活動を行っています。

寄付の分野別支出額(住友電工単体)



寄付の推移



(注) 2013年に基金の当初目標20億円の基本財産積立を完了させ、2014年度から運営寄付金のみの拠出をしています。

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

住友電工グループは、世界の40を超える国等で事業を展開しています。それぞれの国・地域の文化・慣習を尊重し、事業活動を通じて経済・社会の発展に貢献するとともに、地域社会との共生を図ることを目指し、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

今年度から連結ベースの関係会社42社（国内21社、海外21社）について集計。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。社会貢献活動に関連する支出額は、5億2百万円です。

※計算方法は（一社）日本経済団体連合会「2017年度 社会貢献活動実績調査」、別紙2「施設開放、社員参加・派遣に関する金額換算の例」に記載の基準に準拠。

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

日新電機（株）：「日新電機の森」森林保全活動*1

- 上記を含めて21社中17社で実施

● 地域防災、防犯、交通安全活動の支援

住友理工（株）：救命処置体験フェア*2

- 上記を含めて21社中14社で実施

● グラウンド、体育館等の会社施設の開放

北海道住電精密（株）：芝桜まつり*3

- 上記を含めて21社中3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

住友電工焼結合金（株）：

地元小学校などを対象に年数回約100名程度

- 上記を含めて21社中9社で実施

● 構内を開放しての行事開催

北海道住電精密（株）および北海道電機（株）：
「芝桜まつり」の共催（5月；来場者約1,500人）

- 上記を含めて21社中7社で実施

● 地域コミュニティ紙の発行

当社：大阪製作所（7月、2020年1月）、

伊丹製作所（5、12月）、横浜製作所（5、11月）で実施



森林保全活動*1



救命処置体験フェア*2



芝桜まつり*3



住友理工サッカーフェスティバル*4

スポーツ・文化振興への貢献

● スポーツの振興

住友理工（株）：住友理工サッカーフェスティバル
（元日本代表 鈴木隆行氏を招聘）*4

- 上記を含めて21社中13社で実施

● 文化・芸術への貢献

住友理工（株）：住友理工チャリティーコンサート
（小牧市市民会館にて）*5

- 上記を含めて21社中18社で実施



住友理工チャリティーコンサート*5



プレススクール*6

教育・研修への支援

● 小中高大学生の職場体験学習、学外授業、社会人実習等の受け入れなど

住友理工（株）：プレスクール*6

- 上記を含めて21社中13社で実施

● 講師派遣、出前授業

日新電機（株）：小学生理科教室*7

- 上記を含めて21社中9社で実施



小学生理科教室*7

海外の活動事例

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

タイ王国

Sumitomo Electric Sintered Component (T) Co.,Ltd.:
Ban Som Schoolでの植樹*8

・上記を含めて21社中7社で実施

● 地域防災、防犯、交通安全活動の支援

インドネシア共和国

PT. SUMI INDO KABEL Tbk. (SIK):
地元病院へマスクや食料を寄付*9

・上記を含めて21社中15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

ウクライナ

SEBN-UA: 工場見学(360人)

・上記を含めて21社中1社で実施



Ban Som Schoolでの植樹 *8



地元病院へマスクや食料を寄付 *9

スポーツ・文化振興への貢献

● スポーツの振興

ウクライナ

SEBN-UA: サッカー大会に協賛

・上記を含めて21社中6社で実施

● 文化・芸術への貢献

モルドバ共和国

SE Bordnetze SRL:
Orheiの専門学校内に実験室を設備費用提供

・上記を含めて21社中19社で実施



ハノイThang Long Industrial Park
第14回地域貢献委員会寄付 *10

教育・研修への支援

● 小中高大学生の職場体験学習、学外授業、社会人実習等の受け入れなど

ベトナム社会主義共和国

住友電工プリントサーキット(株): ハノイThang Long Industrial Park
第14回地域貢献委員会寄付(地域集落への施設・機器・奨学金等寄贈) *10

・上記を含めて21社中2社で実施

スポーツ活動による社会貢献

住友電工グループはさまざまなスポーツ活動の支援とともに、その活動を通じて地域社会の発展に貢献しています。

CSR
VOICE



スポーツを通じて
地域の皆さまと「つながる」ために

住友電気工業株式会社 陸上競技部監督
渡辺 康幸

私たち陸上競技部は、地域の小中学生や幼稚園児に実施する陸上教室や『住友電工フェスタ』という地域に開放して実施するイベントなどを通じて住友電工グループが地域の皆さまから信頼され、愛される存在となるよう努めています。私たちが地域の皆さまと「つながる」ことで、BtoB型ビジネスである当社グループに対する理解を深めていただき、さらに社内でのCSRに対する意識向上にも貢献できていると思っています。

また、監督という役割は、指導だけではなく組織をマネジメントするという側面があり、企業のマネジメントと相通じるところがあります。陸上競技部には現在25名の選手が所属しており、私はその一人ひとりが部員として社会貢献に努めることはもちろん、住友電工グループの萬事入精の精神を基に、人として成長していくことが大切だと考え、指導しています。

今後も陸上教室などのイベントを率先して開催・参加し、地域社会と当社、そして当陸上競技部がWin-Winの関係を構築できるよう尽力していきたいと思っています。

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

2019年度は、住友電工から総額1億7290万円余(カフェテリアプランを通じた寄付金87万円余を含む、全額を運営寄付金に充当)の寄付を受け当財団から、①大学講座の寄付として総額108百万円、②学術・研究助成として総額30.9百万円、③奨学金支給(日本の国内学生33名、外国人留学生18名、海外の大学現地学生130名)として総額約38.0百万円の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1件に寄付を行いました。

- 広島大学「小胞体マイクロフラグメント解析による疾患病態の理解と臨床応用」
- 北海道大学「糖鎖生物学的アプローチによる各種疾患の病態解明とその臨床応用」

- 山形大学「アジアの水・食・健康リスク講座」
- 神戸大学「肝転移の早期診断が可能な新規がんバイオマーカー開発講座」
- 筑波大学「ダークマター微生物資源利用・生物化学工学講座」
- 愛媛大学「生態学的アプローチによる東南アジアの蚊媒感染症の制御」
- 信州大学「IoTを活用した心臓リハビリテーションのための在宅・遠隔型個別運動処方システムの開発」(新規)

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163件のなかから、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32件を選考し、助成を行いました。

なお、事業の詳細につきましては、住友電工グループ社会貢献基金Webサイト^{*}で紹介しています。

CSR
VOICE



住友電工グループ
社会貢献基金事務局
池口 直樹

設立から12年目を迎えた「住友電工グループ社会貢献基金」。 社会要請の変化にもしっかり応えていきます

2009年に設立された公益財団法人住友電工グループ社会貢献基金では「大学講座寄付」「学術・研究助成」「奨学金支給」の3本柱で公益事業の運営を行っています。

「大学講座寄付」と「学術・研究助成」では主に自然科学・工学や社会学に関する独創的な研究に助成を行っています。新素材開発や情報技術、ライフサイエンス、経済グローバル化など、その対象分野は文系理系を問わず多岐にわたっています。選定にあたっては住友電工グループの事業に関わる研究にこだわることはなく、さまざまな分野の先生からなる選考委員が総合的知見から選定しています。また2019年度より「奨学金支給」は博士前期課程の学生を対象としています。意欲のある学生たちが学業に専念できるよう支援を強化していきます。今後も変化していく時勢や社会の要請にともない、支援の範囲拡大につとめ社会の一員としての責任をしっかりと果たしていきたいと考えています。

CSR
VOICE



Josue Vazquez Franco 様
4期生
基礎科学センター
コンピューターシステムエンジニア
アグロアスカリエンテス自治大学

全力で取り組む若者たちに手を差し伸べている 住友電工グループ社会貢献基金に感謝

世界において誰もが人に与えることができるわけではない、それを忘れてはなりません。私のような全力で取り組む若者たちに手を差し伸べている住友電工グループ社会貢献基金に感謝したいと思います。私たちは、そのようなサポートをありがたく思うだけでなく、それを生かし、社会における責任ある行動についてもよく考えています。このサポートは私だけでなく、家族にとっても大きな意味があります。私は幹線道路まで徒歩30分の牧場に住んでいますが、その道が私にとって唯一の移動手段です。私は毎日ハリスコ州から隣のアグロアスカリエンテス州に通学していて、そのチケットには大きな出費が伴い、時間もかかります。

私の父は農民として働いています。ご存知のように、重労働で低賃金です。住友電工が私の授業料の一部を負担してくれるので、そのお金のおかげで、他の費用に自分のお金を活用することができます。

私たち若者をサポートする生計手段こそ私たちに必要なもので、それが真のインスピレーションを与え、住友電工のような会社の立ち上げにつながっていきます。システムエンジニアリングのようなキャリアを勉強すると、自分にできることすべてについての全体的なイメージが得られますが、私たちがすることすべてにテクノロジーが関係するよう思われ、他者を助けるプログラムを構築したいと考えています。最後に、住友電工にもう一度お礼を申し上げます。このような支援で若者に刺激を与えていることに感謝し、また私が学生としての自分の責任を果たしていくこと、社会への責任を果たしていくことを繰り返し述べたいと思います。



^{*} 詳細は基金Webサイトで公開しています。

<https://www.sei-group-csr.or.jp/business/index.html>

健康課題での途上国支援から 東南アジアの「ワンヘルス」推進に 貢献していきます

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」。今回は生態学的アプローチにより東南アジアの蚊媒介感染症の制御研究を通じて途上国支援、真の国際交流に貢献する愛媛大学の取り組みをご紹介します。



愛媛大学
沿岸環境科学研究センター
教授 渡辺 幸三 様 (左)
助教 GAMBOA Mendez Maribet Ariana 様 (右)

気候変動と都市化により増加する 蚊媒介伝染病「デング熱」

蚊媒介伝染病にはマラリアとデング熱の2つが知られています。マラリアは地方での感染が一般的である一方、デング熱は都市での感染が拡大する特徴があります。現在、気候変動による雨量増加や都市化などで蚊の繁殖に適した環境が拡大し、デング熱感染拡大の懸念が生まれています。私たちは感染が広がっているフィリピンとインドネシアを中心に現地の協定校と欧米の研究機関とを連結して感染症対策の研究体制を構築しています。

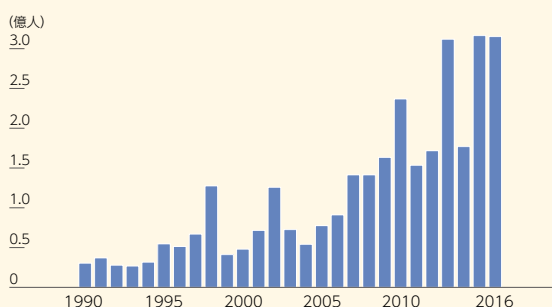
デングウイルスはヒトから蚊へ感染、その蚊が複数のヒトへウイルスを渡すという感染環を形成します。この感染環を断ち切るために、私たちはボルバキアという蚊にとってワクチンの機能を果たす細菌に注目しました。そしてフィリピン市中においてすでにボルバキア細菌を有している蚊が17%程度存在することを発見し、その人工的な繁殖を試みています。感染抑制効果が期待されるボルバキア細菌を持つ蚊を増やし、デングウイルス蔓延を制御しようという計画です。そのほかにも蚊の飛翔範囲、気候変動シナリオとデング熱リスクの予測、ICT活用によるデング熱リアルタイム警戒などさまざまな対策を生態系の観点から研究しています。

「ワンヘルス」研究のための グローバルな人材育成と体制の構築

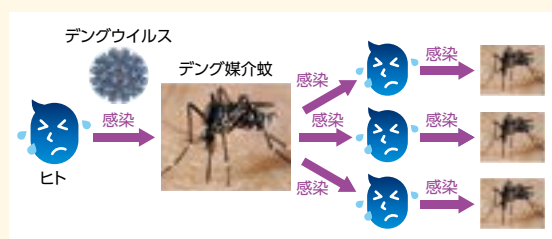
デング熱は動物-ヒト間で伝播する感染症であるため、ヒト・環境・動物の各分野の専門家が連携して対応する「ワンヘルス (One Health)」概念が必須です。特に途上国ではヒトや環境分野に比べ動物分野の研究者が圧倒的に足りません。この欠けたピースを埋める人材育成が急務です。私たちは住友電工グループ社会貢献基金の寄付講座にご採択いただいたことで、東南アジアから愛媛大学に学生を迎え、研究を行うだけでなく、研究先進国である欧米へ派遣し、短期研修を行うプログラムを構築することができました。今後は東南アジアに帰国する学生たちが活躍できるよう現地の研究施設がさらに増え、自立し、日本の大学や研究施設と連携することで共に研究支援ができるネットワークを確立することを目指していきます。

さらに今回の寄付講座がきっかけとなり、愛媛大学としても2019年10月、フィリピン・マニラにあるデ・ラ・サール大学に海外サテライトオフィスを開所しました。研究施設のレベルで海外にサテライトがあるのは日本の大学にとって大変に珍しく喜ばしいことと考えています。

■ 全世界のデング熱年間感染者数 (出典: WHO)



■ デングウイルスの感染環



現地研究者と学生による
蚊採取チームを編成



フィリピンのデ・ラ・サール大学内に設置した蚊培養施設

住友電工グループの ゆるぎないブランド力をグローバルな 「品質」活動で支えています

住友電工グループがグローバルに活動が続けるなか、グループ全体の品質管理は、当社ブランド価値の維持・向上に大きく貢献するものとして、極めて重要です。

このため、私たちは国内だけではなく海外拠点を直接訪問して、「グローバル品質監査」と「グローバル品質管理教育」を展開しています。「グローバル品質監査」では、住友電工グループ品質管理基準への整合性をBRや標準などの書面と製造工程の両面から審査します。さらに、指摘事項の是正を通して、スタッフ自らが問題を掘り下げ、“気づき”を得ることを狙いとしています。監査後の改善活動および報告会では、現地訪問とグループウェア等を併用してサポートしています。

また、「グローバル品質管理教育」では、海外拠点に対してもeラーニング等による基礎知識の習得と多言語化した教材を使用するキーパーソンを中心とした現地での演習等による実践を通して、住友電工グループの品質に対する考え方の定着を図っています。

品質強化の取り組みは、これからの当社グループの持続的な成長において欠かせません。従来、中国およびASEAN地区を中心に活動してきましたが、今後は、欧米地域にも展開し、さらなるグローバルでの品質管理の徹底に努めていきます。



品質管理部
主幹
小宮 健雄

製品品質・製品安全

基本的な考え方

住友電工グループは、製造業を営む企業群として「顧客重視」、「品質重視」の考え方のもと、お客さまに、安全、安心で高品質の製品を安定して提供することを基本的理念としています。これを実現し続けるため、基盤となるモノづくり力を強化するとともに、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、さらに仕組みを改善していく取り組みを続けています。

モノづくり力強化については、これまでの当社の歴史のなかで全員参加、継続的改善などの基本的な考え方のもと脈々と取り組んできました。これらの活動をさらに強力に進めていくため、2015年から全社組織として「モノづくり強化委員会」を設置し、全社横断的にモノづくり強化活動を推進しています。

業務の仕組みの体系化では、2013年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。さらにそれ以降も、随時、内容の見直しを進めています。当社グループの各部門は、お客さまが安心して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て、自部門の品質保証体系の整備と強化に継続的に取り組んでいます。また、全社品質活動であるQR-1運動では、「自工程保証活動」「品質管理教育」および「グローバル品質監査」の3つの活動を通じて、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。

全社品質活動を支える3つの活動

1. 自工程保証活動
2. 品質管理教育
3. グローバル品質監査

QR-1運動の展開

品質と信頼性の向上を目指しQR-1運動を展開しています

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」を目指して、QR-1運動を開始しました。



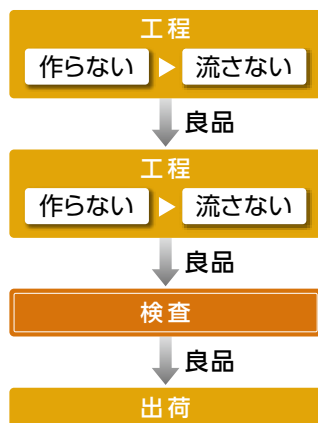
QR-1運動ロゴマーク
QR: Quality & Reliability
(品質と信頼性)

クレームゼロを目指す「自工程保証活動」

保証度評価と保証度向上の活動を
グローバルに展開しています

QR-1運動の中で2010年度から継続して取り組んでいる「自工程保証活動」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。設計段階では不良を作らず、流さないための「良品条件を設定」し、量産段階では「良品条件を維持」する工程管理を行います。それでも発生する不良・不具合に対しては、原因を解明して品質を改善すべく「良品条件の追究」を行います。

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、日夜、それぞれの製品の自工程保証に取り組んでいます。さらにコーポレート部門の品質管理部が、活動実践者の教育や部門間の交流をはじめとした支援活動を通じて、自工程保証活動のさらなる活性化を推進しています。



また、工程内不良ゼロへ向けた活動として、品質リスクを見える化する「保証度」の活用を進めています。「保証度」は、不良の種類ごとに発生防止と流出防止の確からしさを、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)で評価し、その組み合わせを6段階(S~E)で表した指標です。

クレーム発生を防ぐには、その不良の保証度をB以上とすることが求められます。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された状態)で流出防止が4級(不具合の流出を防止できない状態)の場合、保証度はCに留まります。このままでは、不良がお客さまに流出する恐れが残っているので、各工程において保証度を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、品質リスクを客観的に評価できるようになり、リスクを低減する活動を効果的に進めることができるようになりました。今後も、この「自工程保証活動」を、グループグローバルに展開していきます。

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／流出の可能性のある状態
4級	不具合の発生／流出を防止できない状態

「品質管理教育」の強化

「品質第一」の文化醸成のための品質管理教育を
海外含めグループグローバルに展開しています

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(詳細はP52「人材育成」参照)」による社員の品質管理教育を実施しています。2019年12月からは、品質保証部門の基幹職を対象に、住友電工グループの「モノづくり力強化・品質改善の加速」と「品質コンプライアンスの徹底」を目的とした品質保証機能強化研修を新たに開講しました。2020年3月時点で206名が受講しています。今後もこれらの研修を継続し、品質保証機能の強化を図っていきます。

また、全員対象の階層別研修、専門的業務や特命事項に応じた指名型研修、知識習得のための選択型研修、さらに実践型教育であるQR-J*やMKP*、GKP*等の国内教育の充実を図るとともに、海外では、北米モノづくり委員会活動や中国地区品質管理部会のモデル交流会や自工程保証活動教育などを実施してきました。2019年度は海外含めて計6,492人が品質管理教育を修了し、2010年度からの受講者累計は50,989人になりました。

今後も各種の品質管理教育を通じて「品質第一」の文化醸成を進めます。

用語解説

*QR-J
各部門の自工程保証活動の中核者を養成する「QR-J:自工程保証実践者養成コース」の略称

*MKP
将来の工場長候補やモノづくり基幹人材の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
工場の管理監督や改善推進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

「グローバル品質監査」の実施

2019年度までに国内119拠点、海外47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、お客さまの視点で評価する「グローバル品質監査」を計画的に実施しています。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への取り組みの契機にするとともに、その後の各部門の体質強化活動の支援も行っています。

2010年度に開始して以来、国内は、累計で119拠点を監査しました。監査回数を経ることで品質体質改善が進む傾向も見られており、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持つ国内部門との連携や、現地社員の品質意識向上も念頭に、累計47拠点（中国・東南アジア地区）の監査を実施しました。

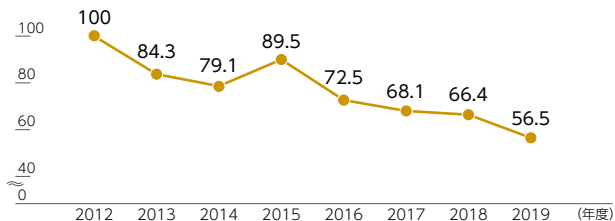
「住友電工グループ品質管理基準」に基づいた品質保証体制を維持改善するべく、これからもグローバル品質監査による実施状況確認を継続します。

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、クレーム件数は減少傾向にあります。2019年度は前年度対比15%低減しました。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。引き続き「自工程保証活動」「品質管理教育」および「グローバル品質監査」の3つの基軸活動と「モノづくり強化活動」により、クレーム撲滅への努力を愚直に継続していきます。

クレーム件数推移（2012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。

営業部門でのCS向上に向けた取り組み

お客さまの困りごとを理解し、提案につなげる活動に取り組んでいます

当社グループの事業は、ほとんどが企業間取引であり、日常の営業活動などを通じてお客さま（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、お客さまの困りごとを把握し解決策を提案できる力を強化するため、営業に携わる社員の教育に力を入れています。さらに、外部コンサルタントと協力し、国内の管理者層に対し、提案の方法論に加え、部下の管理・指導方法の研修を行っています。併せて管理者層には組織の活性化に向けた行動指針を設定しており、CS向上もその重要な一部としています。またお客さまの声を聞くためにサーベイを行い、その結果を分析してフィードバックすることでCS向上の徹底を図っていきます。

グローバル化の進展に対応しさらなるCS向上、営業部門全体の強化に向け、顧客訪問、展示会、Webサイト等を通して寄せられたご意見を今後の施策に活かしていきます。

品質コンプライアンスについて

社会から信頼される企業を目指します

昨今、社会から、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。法令やルールを遵守し、お客さまが求める品質を確実に満足する製品を提供していくことは、企業として持続的に発展していくための絶対的な基盤です。当社グループでは、品質コンプライアンスを徹底するために、以下の施策を進めています。

《品質不正防止に関するルールの明確化と教育の拡充》

当社グループでは、前述のように、全部門が守るべき品質に関する基本ルールを「住友電工グループ品質管理基準」に定めています。品質データ不正や不適切検査などの外部の事例を踏まえて、「品質不正防止」のための社内ルールを定め、この品質管理基準に盛り込み、周知徹底しています。また当社グループの国内基幹職を対象とした毎年のコンプライアンス研修のなかで、2018年度から品質不正防止に関する教育を繰り返し実施しており、2019年度は約6,500人の基幹職が受講しました。さらに、各階層の社員を対象とした品質管理教育（階層別16研修、指名型8研修）のなかで、品質不正防止に関するカリキュラムを設け、品質コンプライアンス教育の拡充に努めています。

《品質不正チェック機能の強化》

当社グループでは、品質管理部が各事業部門に対し「グローバル品質監査」を実施しています。この監査において、品質不正の防止に関する点検を強化しています。また、当社グループには、全部門が「主要業務の自己点検」を毎年実施する仕組みがあります。この自己点検に「品質不正防止」の点検項目を追加して、品質不正がないこと、および各部門内の品質不正防止のルール整備や品質コンプライアンス教育実施を毎年必ず確認しています。

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1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。

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

当社グループでは、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。

2019年度からは、当社グループの事業部門・関係会社に対する製品含有化学物質管理監査をスタートし、当社グループ全体における製品含有化学物質管理体制のブラッシュアップを進めています。



(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。例えば、RoHS 指令にて2019年7月より規制が始まった4種のフタル酸エステルについては、当社製品に直接使用される部品については2017年度に前倒しで全廃し、さらに当社製品に組み込まれる部品での非含有化も、お取引先と連携し規制開始までに達成しました。

一方、REACH規則*については、必要に応じた本登録を順次進めており、2012年にはGaAs (ガリウムヒ素)、2017年にはWC (炭化タンブステン) の登録を完了しています。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。

当社グループでは、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、東南アジアをはじめとした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。

サプライチェーン

CSR重点テーマ
CSR調達推進さまざまなデータ活用により
お取引先との強靱で健全な
関係構築を目指します

自然が猛威を振るう大規模な災害が増加し、新型コロナウイルスなどの感染症が流行する現状において、住友電工グループの事業継続には、強固なサプライチェーン構築は必須であり、またさまざまなステークホルダーから注目されるようになってきています。

資材部企画管理部に所属する私は、現在お取引先の情報を集約するシステムの構築・運用を担当しており、当社グループのサプライチェーンの強化に努めています。お取引先の決算情報や取引内容、取引規模だけでなく、生産地のBCPリスクやCSR調達調査の結果など、現在では非常に多くの情報を取り扱うようになりました。これまではデータの蓄積を主とするシステムでしたが、サプライチェーンマネジメントの高度化を目指し、データ活用の段階に移行してきました。2019年の大型台風などの災害時には、BCPの初動としてお取引先の影響調査を迅速に行うことができ、日頃のシステム運用の成果を実感することができました。

サプライチェーンを適切にマネジメントすることは、当社グループにとってのリスク回避だけでなく、私たちからの支援提供によりお取引先にとってもお役に立てる側面もあります。今後、さらに強靱で健全な関係が構築できるよう注力していきたいと考えています。



資材部企画管理部企画グループ
鈴木 健太朗

サプライチェーン

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」と位置づけており、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(抜粋)[※]

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
2. 公平・公正な調達活動の推進
3. コンプライアンスに立脚した調達活動の推進
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
5. 地球環境に配慮した調達活動の推進

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

資材部内に設置した連携推進室(当社事業部門ならびに住友理工(株)および日新電機(株)を含むグループ会社22部門・社の資材調達責任者で構成する組織)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などを部門・社間で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、資材部の中国・ASEAN・米国・欧州の国際調達拠点(IPO: International Procurement Office)が中心となり、所在エリアごとに連携調度を推進しています。その取り組みのなかで、IPOと海外関係会社の調達担当で構成する調達部門連絡会を開催し、グループ全体の調達施策の展開と調達担当者への調達に関する研修などを行っています。

資材調達コンプライアンスへの対応

各部門・関係会社の自立対応を目的に、
訪問点検・指導を行っています

資材部では次の3項目を調達におけるコンプライアンスの重点事項として取り組んでいます。

重点事項

- 適正な下請取引実施に関する下請法^{*}遵守
- 通関申告と納税に関する関税法遵守
- 当社グループの調達に関する内部統制のルール遵守

重点事項については、実際にルールが遵守されているかを確認するため、2019年度も引き続き当社および国内外の関係会社へ下表の訪問点検を実施しました。

点検実績



下請法	国内：関係会社 7社 (8拠点)
内部統制	国内：関係会社 7社 (8拠点) 海外：関係会社 23社
関税法	国内：直接輸入実施の当社内および関係会社26部門・社

訪問点検は、資材部が対象先を訪問して資材調達コンプライアンス遵守状況の確認を行います。下請法と内部統制に関しては、全ての国内関係会社へ定期的に訪問することを前提として、2019年度も対象先を選定し、法令およびルールの遵守状況を確認しました。関税法に関しては、直接輸入を行っている全ての部門・社を対象先として、通関申告額の妥当性などを確認するとともに、関税法などの法改正について指導を行いました。

資材部では、今後も調達におけるコンプライアンスの推進のため教育・点検を拡充させていきます。

BCP対応

安定調達体制強化の成果が着実に現れています

当社グループでは、お客さまの生産に影響を与えないよう製品・サービスの安定供給を目指し、大規模災害など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る生産への影響を極力少なくし早期復旧を可能とするため、調達代替先や代替品の検討、さらに汎用品への切り替えなどの安定調達に取り組んでいます。また災害発生時には予めシステムに登録されているお取引先の緊急連絡先にメールが送信され被害状況を迅速かつ的確に把握することで最小限の影響に留めることに努めています。

2019年度は千葉県等の関東圏に甚大な被害をもたらした台風15号などの自然災害が相次ぎ、安定供給が懸念される事態に直面しました。この事態に対し、上記の活動で進めていた代替品検討、お取引先のご協力による優先供給などにより、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、お客さまへの影響もありませんでした。これらを通じて活動の重要性を再認識しました。

現在は新型コロナウイルス感染症の影響により、中国・欧米・東南アジアの一部お取引先で稼働停止・稼働率低下でのサプライチェーンにおける供給問題がクローズアップされています。当社では約200アイテムで供給懸念があり、お取引先には稼働状況等の報告や納期調整をいただき、現時点で当社の生産に大きな影響は出ていません。引き続きお取引先との情報交換や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を強化していきます。

教育制度

資材調達スキル向上のため、グループグローバルに研修を実施しています

2019年度も資材調達コンプライアンスについて、「事業部門・コーポレート部門向け」および「研究部門向け」に研修を実施しました。

事業部門・コーポレート部門向け研修は、受講者の理解をより深め、コンプライアンス意識の定着と向上を図るため、TV講義と講師出向による講義により毎年繰り返し開催しています。今年度は、新型コロナウイルスの影響でTV講義のみの開催となりましたが、今後も資材調達コンプライアンスの当社グループ内へのさらなる浸透を図るため、より多くのグループ社員が受講できる研修を実施していきます。

また、研究部門向け研修は、研究開発に必要な材料の入手手続きの習得に加え、研究開発の事業化に際し、お取引先との適切な協力関係構築の必要性を周知することを目的に実施しています。研修の実績は下表のとおりです。

研修実績



事業部門・コーポレート部門	● 開催場所：12地区 (TV講義) ● 受講者：766名 ● テーマ：下請法、関税法、内部統制
研究部門	● 開催場所：2地区 ● 受講者：25名 ● テーマ：下請法、内部統制、研究事業化に向けた調達

一方、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、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。

2019年度は「購買関連法規とCSR調達」ほか全7講座を、国内外の拠点を結んで電話会議による講義形式で行い、延べ223人が受講しました。

また、下請法は、資材調達部門のみならず製造や開発などの部門にも広く周知を図る必要があり、下請法キーパーソン育成プログラムを実施し、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計画的に養成しています。

また、グループグローバルでの調達力向上に向けた中核人材の育成を目的に2017年度から取り組んでいる海外の購買マネジャーを対象とした研修において、コスト低減やリスク管理等の購買手法のみではなく住友事業精神やCSRを含めた調達方針等についても改めて学習する機会を提供することで、個人のレベルアップと受講者を通じた各社の調達スタッフへの周知・浸透を進めています。次年度以降も研修内容の充実を図りながら、徐々に受講対象者を拡大していきます。

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	2019年度上期	7講座	26回	122人※	23社
	2019年度下期	7講座	26回	101人※	23社
下請法キーパーソン 育成プログラム	2019年度下期	1講座	4回	11人	10社
海外購買 マネジャー研修	2019年度下期	1講座	1回	5人	5社

※修了テスト合格者の人数

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質の管理強化に取り組んできました。2012年度にはこのガイドラインを「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ひとつと位置づけて、グリーン調達を継続しています。

また当社と株式会社三井住友銀行が連携して2009年より開始した「ECOファクタリングシステム」に対し、現在63社のお取引先に応募いただき、46社に活用していただいています。これは一定水準以上の環境保全活動を推進されているお取引先を優遇金利適用により後押しするものです。

CSR調達への取り組み

CSR調達ガイドラインに沿って、
お取引先と一体になって推進しています

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2014年度には、紛争鉱物問題※対応に関する条項を盛り込んだ改定を行いました。さらに本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。

CSR調達推進のためには、お取引先への本ガイドラインの周知活動に加えて、CSR調達自己評価表を用いた調査による浸透状況の確認、さらにはお取引先と一体で進める改善活動が必要です。

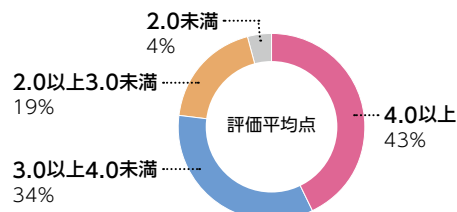
住友電工グループCSR調達ガイドライン(抜粋)※

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必要があります。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

当社は、2013年度より当社事業部門および国内関係会社（上場子会社を除く）の調査を開始、2017～2019年度には国内調達額90%を満たすお取引先約1,750社にご協力いただきました。下図に示しますように、4割を超えるお取引先は5点満点中4点以上に評価されています。特に重要な項目に関しては、面談または往査を実施し、より一層のコンプライアンス遵守や情報管理等をお願いするとともに、評価の低いお取引先には講習会の開催などを通じて、CSR調達のレベルアップに努めていきます。海外については中国、ASEANを中心に当社海外関係会社のお取引先へも調査を実施し、以降も調査を継続しています。

2017～2019年度 国内CSR調達調査結果



またグループ会社については、2018年度より住友電装(株)、住友理工(株)、日新電機(株)の3社との連携強化に着手し2019年度からCSR調達調査を開始、2020年度には各社とも国内調達額90%を満たすお取引先へのCSR調達を達成する予定です。

2020年度以降の取り組みとしては、これまでの活動の一層の充実とグループ会社との連携強化により「国内調達額の90%以上のお取引先とともにCSR調達を推進する」とともに、CSR調達のレベル向上を目指します。

2013～2019年度の活動と今後の取り組み

2013 ▼ 2016	●CSR調達ガイドラインの制定・周知 ●CSR調達自己評価表を用いた調査実施(延べ約1,930社) (住友電装(株)、上場子会社を除く国内調達額90%を満たすお取引先および一部当社海外関係会社を対象)
2017 ▼ 2019	●お取引先への調査継続(延べ2,020社) (上場子会社を除く国内調達額90%を満たすお取引先および一部当社海外関係会社を対象) ●お取引先への往査、ヒヤリングによる改善依頼 (2017年度 86社、2018年度 86社、2019年度 37社) ●住友理工(株)、日新電機(株)でのCSR調達調査開始
2020 ▼ 2022	●国内調達額90%以上のお取引先を対象としたCSR調達推進 ●海外関係会社の主要なお取引先にも順次拡大

グループ各社のCSR調達の国内調達金額カバー率

	2019年度まで	2020年度まで
住友電工	90%	90%
住友理工	70%	90%
日新電機	48%	90%

「責任ある鉱物調達」への取り組み

重大な社会問題の一つと認識し

「責任ある鉱物調達」の実現を目指しています

当社グループは「コンプライアンスに立脚した調達活動の推進」の一環として、コンゴ周辺諸国の紛争鉱物問題や最悪の形態の児童労働問題が危惧されているコバルト関連ほか、紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)における人権侵害や労働問題など、経済協力開発機構(OECD)のデュー・デリジェンスガイダンスAnnex II記載のリスクを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、これらの不正に関わる鉱物を原材料として使用しない「責任ある鉱物調達」を目指しています。そのためにCSR 調達ガイドラインにも取組方針を明記して、これらの不正に関わる鉱物についてサプライチェーンを調査し、人権問題などの各種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。

具体的には、お取引先に当該調査に対するご協力を毎年依頼し、懸念のある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ます。

パートナーズミーティングの開催

93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毎年「パートナーズミーティング」を開催しています。その場において事業概況や調達方針の説明に加え、優れたご提案・ご協力により、当社グループの事業活動に貢献いただいたお取引先の表彰を行い、お取引先との友好・協力関係の構築を

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



パートナーズミーティング



CSRの取り組みは
企業の根幹をなすとの信念のもと、
これからも持続的な成長を目指していきます

株式会社 光機械製作所

代表取締役社長 西岡 慶子 様 (中央)

業務部長(兼)第一製造部工機製造グループ長 安井 大揮 様 (右)

業務部 未来戦略課 前野 有紀 様 (左)

当社は、最先端の技術と伝統的な職人技術を融合し、専用工作機械(研削盤)の設計・製造と切削工具の高精度加工、超微細レーザー加工の分野で主にオーダーメイドのモノづくりを行っています。創業74年の歴史において、住友電工グループとは切削工具の受託加工に加えて、イゲタロイ®ブランドの切削工具の販売や当社の研削盤の販売を通じ、50年以上のお付き合いをさせていただいています。揺るがない理念を持つ住友電工グループとの信頼関係と安定した取引関係は、私たちのさまざまな挑戦への支えにもなっています。CSRの取り組みは中小規模の企業にとっては負担になるとはわれがちですが、当社では企業経営の根本をなすものとして大切にしています。

企業が社会性を問われる時代、社員もCSRをはじめESG、SDGsなど社会や企業が目指す方向性を理解することが必要です。そのため、当社では人材育成に注力し、経営塾やメンタルヘルスセミナーの開催などを通じて社員一人ひとりが自発的に動く風土づくりに努めています。それらの取り組みは経済産業省および日本健康会議による「健康経営優良法人2020(中小規模法人部門)」の認定や「APEC女性活躍推進企業50選」に選定などの評価にもつながっています。

新しい価値の創造に向けて事業を発想・構想していくために、2020年5月に時代の変化に敏感な若手社員からなる未来戦略課を立ち上げました。今後も基本理念である“Be Professional!”のもと、社員が働きがいと成長を実感でき、企業の持続的な成長と社会への貢献を目指していきたいと考えています。

「生命」を守る大切さを痛感し さらに積極的に 健康経営*を拡大していきます

「事業は人なり」の精神は住友の伝統として今に受け継がれており、住友電工グループにおいても従業員とその家族を大切にすると考え方が根付いています。2015年に「住友電工グループ健康経営宣言」を公表し、2017年6月からは「健活!」のかけ声のもと、健康経営の本格的な推進を開始しました。その軸を ①メタボ予防・改善 ②メンタルヘルスケア ③スポーツ振興とし、KPIを設定することからスタートしました。

まずメタボ予防・改善の取り組みのKPIには「メタボ率」を用いています。当社のメタボ率は、まだ全国平均レベルに届いていないものの、産業医からのアドバイスや専門インストラクターによるトレーニングプログラムを有志社員に提供するなど、さまざまな取り組みで確実に成果が現れてきています。メンタルヘルスケアとしては、働きやすい職場づくりという広いテーマに取り組み、職場状況と社員のストレスチェックにより各職場が自主的に解決策を考える「職場ドック」を推進しています。さらにスポーツに関しては、従業員の健康管理にとどまらず陸上競技部を中心に社会への貢献を目指しているところに特徴があります。これらの取り組みが評価され、2020年3月には当社として初めて「健康経営銘柄」に選定されました。健康経営は当社グループの成長に欠かせない取り組みです。

新型コロナウイルス感染症対策では、従業員の生命を守る大切さを改めて痛感しました。今後は世界各国の文化や社会の仕組みに配慮しつつ、グローバルに健康経営を進めていきたいと考えています。



人事部
スポーツ・健康事業推進室長
風隼 武博

ダイバーシティ

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28万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、人種・民族・国籍・宗教・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無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ています。

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。
- 人種、民族、国籍、宗教、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無等にかかわらず、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めます。グローバルリーダーとは、住友の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。

グローバルグレード制度

グループグローバル幹部人材制度

グループグローバル幹部人材をはじめとする
外国人社員の経営参画を推進します

当社グループでは、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、個社を越えて広くキャリアアップを目指すことができる人事制度として、「グローバルグレード制度」を導入しています。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

「GL」というグレードに位置づけ、このグレードに相当する幹部人材を「グループグローバル幹部人材」として認定しています。現在、海外グループ会社の経営幹部を中心に43人が認定されており、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います。

《エリアコミッティ》

グループグローバル幹部人材が、個々の会社の枠を超えて経営へ参画し、①地域の特徴を踏まえた各事業・各拠点のプレゼンス向上、②グループグローバル幹部の知識・経験の活用、③グループグローバル幹部同士のネットワーク構築を目的に、2015年よりエリアコミッティ制度を導入しています。現在、米州、欧州、東南アジア・豪州、中華圏の4つのコミッティを設立し、各地域における人材育成やモノづくり力強化など、多種多様なテーマに取り組んでいます。

また、エリアコミッティから生まれた提言を住友電工グループの経営に取り込む機会として「海外主管者会議」を活用しています。この会議は、住友電工ならびに海外関係会社の経営層が毎年一堂に会し、グローバルな経営課題を議論する場です。米州、欧州、東南アジア・豪州、中華圏の4地域で会議を開催しており、今後も当会議のさらなる活性化によって、住友電工グループのダイバーシティ経営と関係会社間の連携推進をさらに加速していきます。



米国エリアコミッティモノづくり委員会 第5回改善サミット

《外国社員の日本駐在促進》

グループグローバル幹部人材の活躍機会の拡大、さらには次世代のグループグローバル幹部人材の育成に向けて、外国社員の日本駐在を促進していきます。2018年には候補者の選定から日本受け入れまでのガイドラインを制定しました。今後も外国社員を受け入れる際の日本側のサポート体制強化に力を入れていきます。

《グローバル人材データベースの整備による、育成登用プランの体制整備》

当社グループの人材を、グループグローバルでシームレスに把握し、意欲と能力のある人材にさまざまなキャリア機会を提供し、育成・登用していくため、グローバルな人材データ

ベースを整備しました。各事業本部において、それを活用しながら優秀な人材を発掘したり、育成・登用方針を立案したりするための会議を幹部集合のうえ、実施しています。

《国内外グループ会社における人事施策・プロセスの共通化による、人事基盤構築》

従来当社グループ各社では独自の人事ルールを策定し、それぞれに異なる人事施策を構築・運用してきましたが、グローバルHRMポリシーをその基礎とし、グループグローバル経営をさらに進めるためには、人事施策および人事管理プロセスを国内外グループ会社で一定程度、標準化していく必要があると判断しました。そして、海外拠点人事も含めたグローバルな協業のもと、2017年度から各人事関連トピックに関するグローバルHRフィロソフィー（考え方）・スタンダード（遵守事項）・ガイドライン（推奨事項）を明文化した「グローバルHRドキュメント」を発行しており、これまでに10個のキートピックに関する文書を発行してきました。今後は発行の完了した文書を着実にグループ各社の人事制度に反映していくとともに、新たなトピックに関する文書を発行していきます。



米州エリアコミッティ モノづくり委員会活動

住友電工グループグローバル幹部
Engineered Sintered Components
President
Marty Todd

米国モノづくり委員会はグループ各社が事業本部の垣根を超えて連携することを目的に2011年に設立されました。私は委員会の立ち上げと同時に副委員長として3年間、また2018年からはグループグローバル幹部としてアドバイザーの役割で当活動に携わっています。

委員会の当初の目的は、各社の好事例を共有し、モノづくり力を向上することでしたが、活動は年々活性化し、今ではグループ会社間の関係強化、次世代リーダー育成にも寄与しています。

委員会では事実に基づく根本原因解析の研修や毎年米国各社が参加する改善発表大会を開催しています。また、最近では各社の現場メンバー全員参加型のグループ活動に力をいれるとともに、各社のモノづくりにおける強み・弱みを把握し、改善の進捗を確認できるよう、新たな工場基盤評価ツールを展開する活動も支援しています。

私は当活動にとってもやりがいを感じており、次の10年で何を成し遂げることができるのかとても楽しみにしています。

女性活躍推進

ダイバーシティ推進の原動力の一つとして

「女性活躍推進」を位置づけ、取り組んでいます

当社では「女性活躍推進」をダイバーシティ推進の原動力の一つとして位置づけ、取り組んでいます。女性がその力を存分に発揮し活躍し続けられる環境を整えていくことは、社員一人ひとりがより活躍できる土壌を育むことにもつながり、将来にわたる当社の成長、発展に向けた重要な取り組みであると考えています。

《女性活躍推進法への対応》

2016年4月より、女性活躍推進法に基づき「女性の採用」と「女性の登用」に関する目標と行動計画を策定しています。

現在は第三期行動計画の目標達成に向け、取り組みを進めています。

●これまでの行動計画に対する実績

	区分		目標	実績	達成
第一期 (注1)	採用	新卒総合職採用における女性割合	事務系：40%以上 技術系：15%以上	42.9% 15.4%	○ ○
	登用	管理職(主席以上)および係長職に占める女性割合	管理職：1.5%以上 係長職：10%以上	1.7% 10.3%	○ ○
第二期 (注1)	採用	新卒総合職採用における女性割合	事務系：40%以上 技術系：15%以上	41.1% 17.7%	○ ○
	登用	管理職(主席以上)および係長職に占める女性割合	管理職：2.0%以上 係長職：13%以上	2.1% 10.6%	○ × (注2)

(注1) 第一期：2016年4月1日～2018年3月31日

第二期：2018年4月1日～2020年3月31日

(注2) 男性係長職のキャリア入社増などが要因で未達

●第三期行動計画

(1)計画期間

2020年4月1日から2022年3月31日までの2年間

(2)目標

■採用目標

新卒総合職採用において、女性割合の向上を目指す(事務系40%以上、技術系15%以上)

■登用目標

管理職(主席以上)に占める女性割合について2.5%以上を目指す

係長職に占める女性割合について10%以上を目指す

(3)取り組み内容

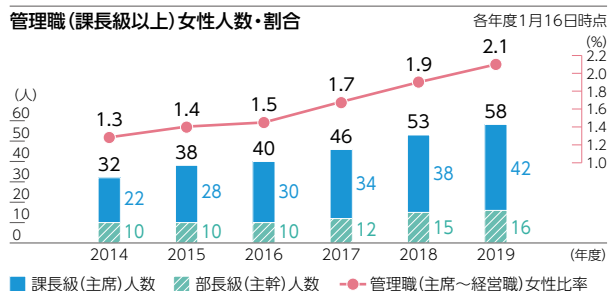
(採用)

- 女子学生に対する重点的広報を実施
- 女性採用力の強化

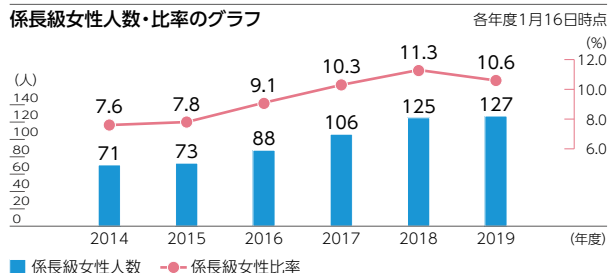
(登用)

- 総合職女性社員のキャリア形成支援施策の実施
- 部門ごとの女性昇進状況のモニタリング
- 育児と仕事の両立を支援するセミナーの実施
- 職場ごとの課題に応じた働き方の見直し

管理職(課長級以上)女性人数・割合



係長級女性人数・比率のグラフ



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

住友電工 男女社員比率・男女基幹職比率(注1)

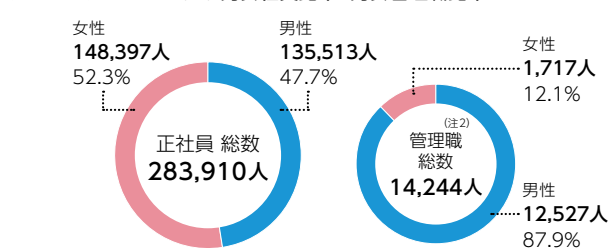
2019年度末時点

	男性	女性	総数
正社員	9,777人(85.8%)	1,616人(14.2%)	11,393人
管理職(注2)	2,718人(97.9%)	58人(2.1%)	2,776人

(注1) 対象範囲は、関係会社等への出向者を含みます。

(注2) 管理職：課長級以上

グループグローバル(注1) 男女社員比率・男女管理職比率



(注1) 住友電工および連結子会社

(注2) 管理職：課長級以上(執行役員・役員を含む)

《キャリア形成支援》

女性はライフイベントの影響を受けやすく、キャリア形成イメージを持ちにくいことから、2016年より、女性部下育成の必要性和重要度を理解するとともに、個々人にあった成長支援を考えることを目的としたマネージャー向けの研修を実施しています。より理解を深め、具体的な行動に結びつけるため、2019年からは本研修を「キャリア対話研修」とともに実施しています。

「SWING」の取り組み

当社グループで連携し、女性活躍をサポートしていきます

「SWING」とは、Sumitomo Electric Group Women's Innovative Networking Group の略称であり、当社、住友電装(株)、住友理工(株)、日新電機(株)が中心となり、2016年に発足しました。住友電工グループの女性社員へ相互研鑽

やネットワーキングの機会を提供することにより、女性社員の育成・能力開発を図ることを目的に活動しています。

2019年度は、開催希望の声が多かった東京本社（初開催、グループ14社から36名）と中部支社（3年連続開催、グループ14社から58名）で一般職向けのフォーラムを開催しました。「チームに貢献しキラッと光る自分をつくろう!」をテーマに、住友電工・住友電装（株）・住友理工（株）の各社1名によるパネルディスカッション、グループディスカッションやワークを実施しました。会社の枠を超えた交流を通して「チームのために自分ができること」などを考える機会となりました。

社外からの評価

《「えるぼし」認定》

女性活躍推進法に基づき、女性活躍推進に関する優れた取り組みを行う企業を厚生労働大臣が認定する制度である「えるぼし」認定において、2016年8月に、最高位である3段階目の認定を取得しました。



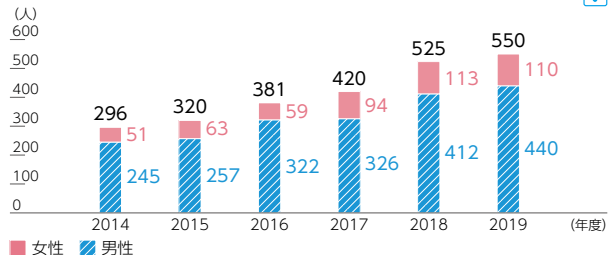
採用におけるダイバーシティ

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

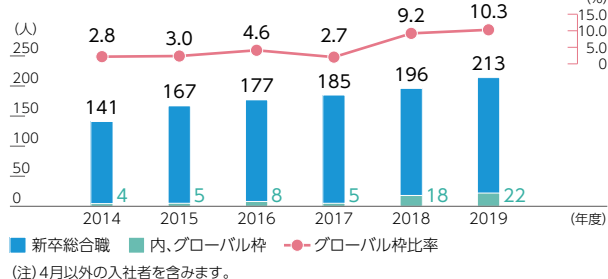
2019年度は、新卒総合職の採用人数213人のうち、女性は53人、外国人と海外の大学卒業者（グローバル枠）は22人でした。また他社経験者を167人採用しました。また、2017年度新卒採用活動以降、人材のダイバーシティを意識し、採用人数におけるグローバル枠比率を目標に掲げており、今年度の活動では10%程度を目指して取り組みを実施しています。

今後も、国籍、人種、性別、年齢などに関わらず、多様な人材がグループ内で活躍できるよう各種施策を実行していきます。

当社の男女採用者数（全職種）

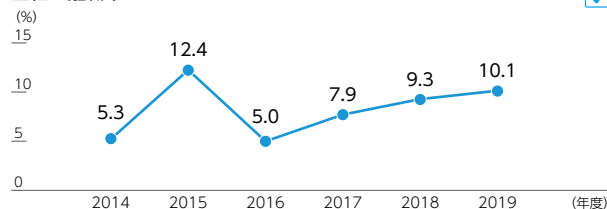


当社のグローバル枠の採用率



（注）4月以外に入社者を含みます。

当社の離職率



（注）各年度3年前入社新卒社員総数に対して、3年以内に離職した人の割合。

障がい者雇用の推進

障がいの有無に関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て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に加え、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います。2020年1月には名古屋営業所を開設し、2020年6月現在では、横浜、東京、大阪を加えた全5拠点で障がい者62人を含む105人の社員が働いています。その結果、2020年6月現在では、当社およびすみでんフレンド（株）を含むグループ適用認定会社の計13社合算の障がい者雇用率は2.36%となっています。

すみでんフレンド（株）障がい者人員推移

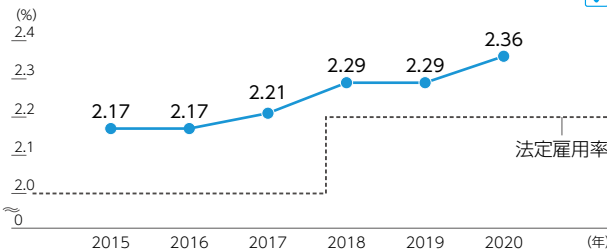
各年6月15日現在

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
障がい者	33	39	45	54	56	62

（人）

障がい者雇用率の推移

各年6月15日現在



（注）当社およびすみでんフレンド（株）を含めたグループ適用認定会社の合算値

また、当社グループでは、住友電装（株）、住友理工（株）、日新電機（株）の各社が特例子会社として、それぞれ（株）SWS スマイル、（株）住理工ジョイフル、日新ハートフルフレンド（株）を設立しており、2019年には特例子会社間の交流会を全2回実施し、連携を進めています。

今後も障がいのある方がやりがいを持って働くことのできる場を多くのグループ会社・職場の中に創出し、グループ全社が法定雇用率を達成・維持し、法令改正などの環境変化に対応できる体制整備を行っていきます。

用語解説

* 特例子会社

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、企業が障がい者雇用を目的に設立する子会社で、国の認定が必要。特例子会社に雇用されている労働者（障がい者）を親会社（または企業グループ）に雇用されているものとみなし、雇用率を計算することができます。

働きやすい職場づくり

働き方の見直し

住友電工では、ダイバーシティに富んだ人材が活躍できる職場づくりのため、メリハリのある働き方の実現を目指した全社運動を展開しています

当社は2008年より、メリハリある働き方の推進や、部門単位での業務の見直し・効率化などに取り組んできました。現在は、働き方を見直すことで、年間総労働時間の削減や、有給休暇の取得促進、業務効率化による生産性向上を目指す取り組みを全社・各部門で行っています。

2020年4月からは、当日の終業時刻から次の勤務の始業時刻までに十分な休養を確保するための「勤務間インターバル制度」を試行導入することで、社員の健康確保のほか、より一層の生産性の維持・向上にも努めていきます。

施策の実施にあたっては、社員意識調査「活き活き職場調査」の指標を活用しながら、各職場や個人の課題に応じた活動を実施することで、より魅力のある職場の実現を目指しています。

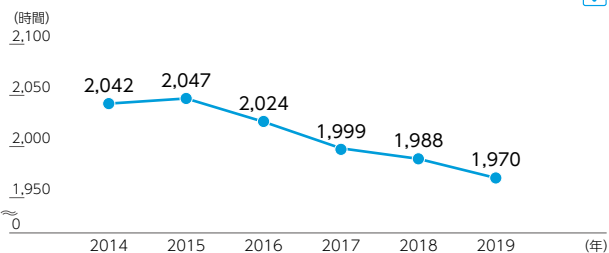
現在は、組織風土や意識面への働きかけとともに、生産性向上の面ではインフラ・ITツールの活用、業務ルールやプロセスの見直しなど、さまざまな観点からの取り組みを行っています。今後についても、当社事業の発展に向けて、単なる労働時間の削減にとどまらない企業業績の維持拡大に寄与する「働き方の見直し」に取り組んでいきます。

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	2014	2015	2016	2017	2018	2019
平均所定外労働時間/月	20.4時間	20.8時間	20.2時間	19.3時間	18.7時間	17.5時間
平均有給休暇取得日数/年	12.1日	12.1日	14.1日	16.0日	16.5日	16.9日

(注) 各年1月～12月における当社の組合員平均

平均総労働時間数の推移



(注) 住友電工の社員(事業所内の関連会社等への出向者を含む)一人当たりの、各年1月～12月の1年における総労働時間数の平均。

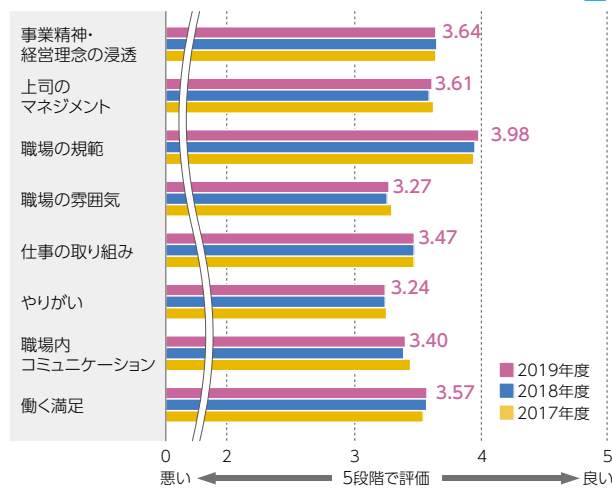
活き活き職場調査の実施

中期経営計画の浸透状況やハラスメントに関する設問を設け、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、2019年度は、当社およびグループ会社の社員およそ2万人を対象に実施しました。

調査内容については毎年確認しており、経年での変化を確認している項目において全体では数値が改善傾向にあります。が「キャリア開発」など一部の項目では依然として課題が残る分野もあり、対応する人事施策や研修の企画・実行を進めています。また、2018年度より、個人のストレス度合いを測る「ストレスチェック」の結果との相関を分析し、総合結果を各組織の責任者へ直接フィードバックすることで、職場ごとの課題に対する具体的な施策の検討や、健康に活き活きと働ける職場づくりに活用しています。

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。

2018年度より、より柔軟な働き方ができるように、在宅勤務制度を育児・介護以外の事由でも利用できるよう、対象を拡大したほか、時間単位で取得できる有給休暇制度を導入しました。また、介護に関する研修や社内報を通じて情報提供の機会を設け、仕事との両立に向けた備えを促すことで、将来にわたる仕事と生活との両立支援を図っています。



さまざまな支援※

社員一人ひとりの生活を、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場合(退職後3年以

内・海外転居の場合は5年以内)に、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。

《配偶者海外赴任等休職制度》

2017年4月から、配偶者の海外赴任等を理由に退職することを防ぐことを目的に、休職扱いにすることで、継続的な勤務を可能とする「配偶者海外赴任等休職制度」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、2009年3月には伊丹地区、2018年には東京本社近郊に託児所を開設し、社員の子どもを56人(2020年3月末時点)預かっています。

その他、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を行っています。

《保活コンシェルジュ》

子どもを保育所に預けるための活動(=保活)には、居住地の保育環境や子どもの生まれ月によって活動方法やスケジュールが異なり、さまざまなノウハウが必要です。

本制度は、育児休業中の社員が希望する時期にスムーズに職場復帰できるよう支援することを目的に2014年11月に開始し、個々人の事情に応じた保活のノウハウや、保育所関連の情報提供を行っています。

《在宅勤務》

育児・介護などにより、会社での就業に一定の制約を受ける社員が自宅等で就業できる仕組みとして、2016年度より在宅勤務制度を導入していましたが、柔軟で効率的な働き方の実現、働き方の見直しによる生産性向上等を目的として、2018年10月16日より自律性をもって業務を遂行でき、成果

を創出できる等の要件を満たす社員へ対象を拡大しました。今後も、働き方の柔軟性を高め、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めていきます。

《ボランティア休暇制度》

会社が認めたボランティア活動を行う場合に、年間10日を限度に取得できます。地域の少年スポーツの指導や合宿・試合の引率など社会に貢献するさまざまな活動の際に活用されています。

《出産育児サポートプログラム》

出産・育児期は、本人と上司の間できめ細やかな「対話」を行うことが特に重要になります。

2015年度から、「妊娠がわかったとき」「産休1カ月前」「育休復帰前」「育休復帰2カ月後」の各タイミングで本人と上司が対話を行うことを制度化しており、2019年度にはキャリアを見据えた対話促進の観点から「育休復帰6カ月後」での対話を追加し、本人のスムーズな職場復帰や育休復帰後の活躍を支援しています。

《外国人社員サポートプロジェクト》

外国人社員の働きやすい環境を整備するため、2017年、人事部門内にプロジェクトチームを発足させました。日本語、英語、中国語で対応可能なサポート窓口を設置するとともに、勤務管理や出張旅費などのシステムの日英2カ国語化、給与明細や社内規則の英語文書の発行、大阪本社および大阪地区での祈祷室設置、日本のビジネス文化に親しむための研修の実施など、さまざまな取り組みを実施しています。

《新型コロナウイルス感染症への対応》

在宅勤務やフレックス、時差出勤の積極的な活用を推進するとともに、在宅学習可能な能力開発メニュー(e-ラーニング等)の提供のほか、小学校等臨時休校に伴う特別休暇(臨時休暇)の創設、感染防止対策と操業状況に応じた臨時休業などを行いました。

CSR
VOICE

様々な国籍、宗教、文化をもつ社員を理解して尊重する職場環境の整備

大阪製作所人事グループ 黄 梓瑜

2018年4月に海外採用の新卒として入社し、同年の7月から大阪製作所人事グループに配属されました。現在は事業部支援を中心に、教育やその他人事業務を幅広く担当しています。

入社当時は最初、日本語で業務をすることに不安がありましたが、社内の日本語研修を受講し、そこで学んだ報告やプレゼンテーションスキルを業務に役立てることができました。社内のグローバル化に伴い、外国人社員サポートプロジェクトの立ち上げ等人事施策が進んでいますが、思えば“さん付け運動”は敬称に疎い外国人にとって有り難い取り組みでした。

また、私のような外国人社員の採用のみならず、海外大学からのインターンシップ生も積極的に受け入れています。大阪製作所では、インターン生の受入を機に、宗教上の配慮として祈祷室を設け、また食堂でハラルメニューを導入し、他の食事と変わらないリーズナブルな価格で提供しています。ハラルフードを食べた海外インターンシップ生はとても喜んでいました。このような支援が拡大していくのはとてもうれしく、また、今後は人事として、国籍・宗教・価値観が異なる方々が活躍できる環境や人事制度を整えていきたいです。



祈祷室

住友電工グループ健康経営宣言

「健康経営」の実現に向けて取り組んでいます

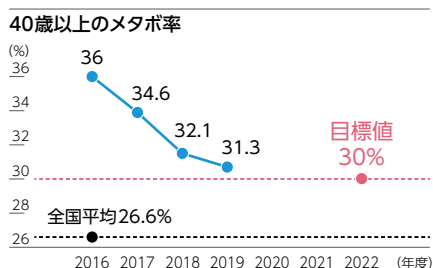
当社グループの持続的な発展成長を実現するためには、社員一人ひとりの健康が不可欠であると考えています。当社は2015年に「住友電工グループ健康経営宣言」を公表し、2017年からメタボリックシンドローム（以下、メタボ）予防・改善、運動習慣作り、メンタルヘルスケアを重点においた健康維持増進活動「健活!」*を継続して行っています。

《メタボ予防・改善への取り組み》

当社のメタボ該当者は、活動開始当時の2017年には36%と全国平均を上回っていました。そこで、生活習慣の改善を目的に、産業医、保健師の知見も加え、メタボ予防・改善に取り組んできました。

生活習慣改善	生活習慣改善インセンティブ制度 日常の運動や食生活、飲酒など数種類の目標を決め達成度に合わせてインセンティブを付与する制度：2,400名が参加
特定保健指導の強化	当社保健師とスポーツトレーナーによる「3ヶ月集中生活習慣改善プログラム」：140名が参加 ・平均で体重5.6kg減、腹囲5.5cm減、体脂肪3.7%減。
受動喫煙防止対策	就業時間内禁煙（2021年度末までに実施予定）、禁煙治療の費用補助制度を開始

このほか、がん予防、食生活、運動習慣などのセミナーも開催し、全社員に向けた取り組みを通じて健康意識の向上に努めた結果、メタボ該当者率は31.3%まで減少しました。



《スポーツ振興》

運動習慣づくりやスポーツを通じたコミュニケーションの活性化、また、主に陸上競技を通じた地域貢献に取り組んでいます。

スポーツ教室	当社陸上競技部、OBOGによる運動教室 ・陸上交流会：社員、家族および地域の方々107人が参加 ・伊丹市小中学生陸上教室（計17回）：3,093人が参加
社内スポーツイベント	SEIチャレンジカップ（リレーマラソン、テニス等）：社員1,200人が参加 ウォーキングイベント：約2,400人が参加

このほか、フィットネスクラブへの補助費などの福利厚生制度を整備し、2,500名の社員や家族が普段からスポーツに取り組む環境作りを支援しています。



《メンタルヘルスケア》

セルフケア研修や高ストレス職場の管理監督者を中心としたラインケア研修を実施しています。また、ストレスチェックの結果を踏まえた職場環境改善活動を18年度から継続実施し、より働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

《社外からの評価》

●健康経営銘柄2020選定：

2020年3月に経済産業省ならびに日本健康会議より「健康経営銘柄2020」に選定されました。

●「スポーツエールカンパニー」認定：

2019年12月にスポーツ庁より「スポーツエールカンパニー」として認定されました。



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、働き方の多様化が進展するなかで、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を強化しています。

タウンミーティングの開催

社員と経営幹部が直接対話できる機会を設け、その声をさまざまな施策の充実につなげています

社内コミュニケーション強化の一環として、各事業所でタウンミーティングを開催しています。それはそれぞれ所属の異なるメンバーが、経営幹部（役員・事業部長他）と直接、率直に対話する場です。人材の育成やダイバーシティの推進、働き方改革といったテーマに加え、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。具体的には2019年度は、職種別、外国人社員、キャリア入社者などを対象としてそれぞれ開催しました。これらで出た意見等については、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などにも活用し、施策の充実につなげています。

求める人材像

住友電工が求める人材像は「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。これを目指し、「一人ひとりの自己啓発」と「職場上司の指導と対話」を基本に各種研修で支援します。

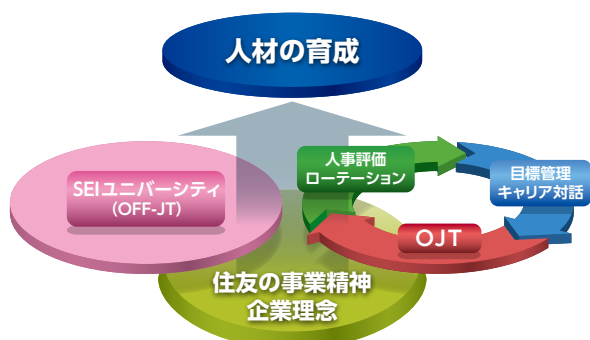
SEIユニバーシティ

グループ全体の人材価値向上を図ります

「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。会社の目標の達成、Glorious Excellent Companyの実現に向けて幅広い領域にわたってさまざまな研修を実施しています。

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ユニバーシティでは、「ヒューマンスkill」「課題解決力」「テクニカルスキル」の3つの分野で、経営幹部から新入社員までの全グループ社員に対して階層別に受講を必修とするものを含めて300を超える研修プログラム（共通研修）を提供しています。また、各社・各部門では、テクニカルスキルのうち自社・自部門で特に必要とされる固有の知識・スキルの習得のために「各社固有研修（専門知識）」を実施しています。

なかでも住友事業精神については社員が業務を遂行するにあたっての根幹を成すものと位置づけています。当社では新入社員研修や各種階層別研修において学ぶ機会を設けているほか、コンプライアンスや人権に関する研修においても常に事業精神との関係を伝えています。

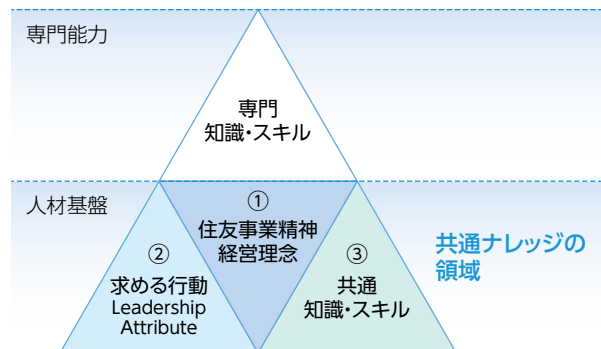
また社長自ら、半期に一度、メッセージ動画を通じて、住友事業精神に則って職務を遂行するよう全ての社員に要望していますが、その動画を多言語に翻訳し国内外グループ会社にも配信しています。さらに、海外赴任者には、現地において自分の言葉で事業精神を伝えることができるよう事前研修

を実施しています。また国内外グループ会社においても、定期的に事業精神を学ぶことができるよう社内講師の育成などを進めています。

《グローバル共通ナレッジ(GCK)プロジェクト》

変化の激しい経営環境において社員の能力開発の重要性がますます高まっていると同時に、企業のガバナンス強化のため社員に徹底すべき事項も多岐にわたってきました。そのようななか、改めてSEIユニバーシティ設立当初から培ってきた研修コンテンツやノウハウを整理・統合し、グローバルに徹底すべき内容を明確化するとともに、国内外グループ会社が、それぞれの置かれた状況や課題に対応して、導入すべき研修はどれなのかを、従来以上に理解し、優先順位づけするための拠りどころを示す必要がありました。このような認識のもと、2019年度には、これまで提供してきた各種研修プログラムを俯瞰し、社員がそれぞれの立場に合わせて身につけるべき事項を「グローバル共通ナレッジ(Global Common Knowledge: GCK)」として再整備し、体系的に示しました。2020年度以降、GCKに基づき、22ビジョン最終年度に向けて、住友電工としてグローバルに提供するコンテンツを開発・提供するとともに、各社は国や地域、個社の課題に合わせ外部コンテンツも活用しながら人材育成に取り組んでいきます。また、同時にGCKが、社員一人ひとりの自己啓発の指針としても役立つことを目指しています。

グローバル共通ナレッジ(GCK)のコンセプト



SEIユニバーシティの研修カテゴリー

マネージャー スタッフ	基本	実践		
		ヒューマンスkill	課題解決力	テクニカルスキル
	経営理念 行動原則	マネジメント	経営管理 イノベーション	モノづくり
	コンプライアンス 安全・環境	ヒューマンスkill	課題解決	ビジネス
	萬事入精 信用確実 不趨浮利 自利利他、公私一如	人材の尊重	企画の遠大性	技術の重視

2019年度住友電工グループ共通研修実績

	延べ受講人数	延べ受講時間
住友電工社員	56,066 人	400,491 時間
国内グループ会社社員	21,406 人	91,047 時間
海外グループ会社社員	14,081 人	63,560 時間
総計	91,553 人	555,098 時間

2019年度グループ各社固有研修実績

	延べ受講人数	延べ受講時間
国内グループ会社(22社)	32,901 人	171,665 時間
海外グループ会社(88社)	192,798 人	573,768 時間
総計	225,699 人	745,433 時間

キャリア対話の推進

自らのキャリアを考え
成長に向けて取り組むことを支援します

社員一人ひとりの成長のためには、自身の価値観や生き方をベースにそれぞれのキャリアビジョンを描き、その実現に取り組むことが必要です。自己啓発に積極的に取り組むとともに、OJTで培った能力を活かして、より困難な仕事にチャレンジすることで、能力向上につなげることができます。住友電工では、一人ひとりが仕事を通じて必要な能力を高めることが、当社の成長・発展にもつながる、Win-Winの関係になることを目指しており、そのための支援を行っています。

従来から年間の業務目標立案時に、上長と部下との間でキャリア開発を支援する対話を行うよう制度を運用していましたが、対話の大切さと具体的な対話の進め方を理解するための研修を継続して実施しています。

上長への研修では、基礎知識として①キャリア対話の必要性、②具体的な対話の進め方を学びます。①で特に仕事に対する動機や意味づけの重要性を理解し、②では対話をする際の雰囲気づくりから共感を得るための傾聴、質問の仕方を学んだ後に動画で実際の面談を見て良い点、悪い点を指摘し合って理解を深めます。さらに個々人が抱える課題などの情報を交換する場を設けることによって、部下との対話の場面で活かせるスキルと知識の習得を図っています。

部下に対しては、自分のキャリアを考えるための研修やツールを提供し、上長との対話時に自分の思い描くキャリアを共有することを勧めています。

またマネジャー層への昇進者や45歳、50歳の節目を迎えた社員には、今までの自分のキャリアを振り返り、自分の強みは何か、仕事のどこに面白みを感じたのか、なぜなのか、という内省を行い、グループディスカッションを通じてこれからの自分のキャリアを考える研修も実施しています。

グループグローバル対応

グループグローバルに研修を展開しています

①国内グループ会社への展開

当社グループ全体の人材育成を推進するため、国内グループ会社社員の住友電工主催研修への参加機会を設けています。新入社員研修、キャリア入社者研修、昇進者向け研修などへの国内グループ会社社員の参加者は年々増加しています。

また、各グループ会社における研修運営が難しいケースなどは、住友電工本体から社内講師を派遣して、必要な研修などを実施しています。

②グローバル展開

現地ニーズに応じた人材育成推進のため、国ごとの人事マネジャー会議にて、定期的に各種研修(一般層向け中心)の企画・運営を議論しているほか、世界共通育成体系を議論するため、年に1度、日本に世界各社の人材育成責任者を招聘し「グローバル人材開発会議」を開催しています。

また国内外共通で各マネジャー層を対象に次のような研修プログラムを運営しています。

対象: Executive

経営幹部研修

アクションラーニングに加え、住友事業精神の理解、経営的知識の習得などを通じて、経営幹部を育成します。毎年1回開催しており各回約50人が受講しています。

対象: General Manager

グローバル・リーダーシップ開発プログラム

(GLP: Global Leadership Development Program)

経営幹部講話や、リーダーシップ・ワークショップ、住友事業精神の理解などを踏まえ、グローバルなリーダーシップを発揮できる人材を育てています。2015年までは年2回、2016年以降は年1回開催しており、受講者は各回約30人です。

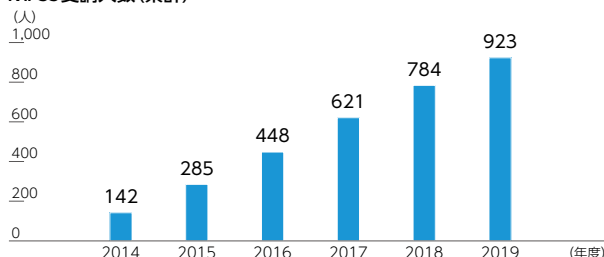
対象: Manager

住友事業精神に基づくマネジメントプログラム

(MPSS: SEG Management Program based on the Sumitomo Spirit)

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図っています。ドイツ、アメリカ、シンガポール、中国(上海、深圳)、メキシコの世界6都市にて、年間約150人が各地で同一プログラムを受講しています。

MPSS受講人数(累計)



③社内のグローバル化対応

事業活動がグローバルに拡大するにしたい、日本で働く外国人社員も年々増加しています。言葉や文化、価値観の違いを乗り越えて活躍できる環境を整備するため、外国人社員サポートプロジェクトの一環として外国人社員向けに「日本語研修」を充実させ、「日本の就労文化研修」を実施しています。また、外国人社員の受け入れ側が留意点をしっかり理解できるよう「職場向け研修」も実施しています。

CSR VOICE

経営幹部研修を受講して

Sumitomo Electric Device Innovations,
U.S.A., Inc.
President and CEO
Scott Parker



2019年度の経営幹部研修に参加できたことは私のエグゼクティブ・キャリアのハイライトの一つでした。

研修プログラムのうちアクションラーニングの取り組みでは、他の事業本部の受講者とともに小さなチームをつくり、与えられたテーマについて協力して事業計画を作成し、その後、住友電工の会長・社長をはじめとするトップマネジメント層にその計画を提言する機会を得ました。

私たちのチームは、計画を立案するために6カ月間、毎週討議を重ねました。住友電工の常務執行役員クラスに対する中間報告会では、最終的なプレゼンに向けて大変有益なコーチングを得ることができました。

私たちのチームには、米国と日本のメンバーがいたので、文化、言語、時間帯の違いを超えてプロジェクトを完成させる方法を学ぶことができましたし、同時に、多くの楽しい時間を共に過ごし、部門を越えた良い友人を得ることができました。

また、今回の研修では、住友の長きにわたる歴史と、それに育まれた事業精神を学ぶこともできました。

特に、別子銅山を実際に訪れ、自分の目で見ることであったことは貴重でした。別子銅山の事業の改革と植林による修復の歴史は、資源を集中的に投入して大規模なプロジェクトを完成させてきた住友の力量を証明するものでしたし、同時に長い歴史を通じて、住友が事業を展開する地域社会の発展に尽くしたことの証左でもありました。

また、京都の寺院を訪れて受講した特別講義では、住友事業精神の根底にある「信用確実」「不逞浮利」「自利利他、公私一如」という価値観をより深く学ぶことができました。

私は、住友電工が、私の経営者としての成長のために多大な投資をしてくれたことに感謝しています。

モノづくり人材育成

「モノづくりは人づくり」との基本的な考え方に立脚し、
①モノづくり基礎教育 ②実践教育 ③グループ活動
の3本柱で推進しています

モノづくり基礎教育は、実機・現物に触れながら体得することを基本に、「SEQCDD」のモノづくり基礎から当社グループの固有技術・技能、設備・保全技術などの最新技術に対応した各種カリキュラムを揃え、新入社員研修も先進的な技術内容も取り入れて充実させながら実施し、受講者も年々増加しています。さらに、海外でも基本的な知識や設備保全に関する研修を中国・東南アジアで定期的に開催しています。

実践教育は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プログラムで、各部門の重要課題をテーマとして、研修生がテーマ部門に赴いて課題・問題解決に向けた実践的な活動を行っています。

グループ活動(略称:G活)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で、人材育成、職場活性化、業績貢献を目的にグローバルに展開・推進しています。

これら3本柱のなかで2019年度、特に力を入れた実施内容について紹介します。

《工場長育成プログラム》

モノづくりの中核を担う「強い工場長」(製造課長相当)の育成を狙ったプログラムです。このプログラムでは、工場長補佐に対し、まずは6日間の研修で工場長に必要な考え方や知識を先行習得したうえで、実務を通じて理解を深化させる機会を提供します。また、工場長就任者は、工場長研修(2日間)、工場長交流会(1回/3カ月)に参加し「強い工場」の実現を目指します。このプログラムで毎年20~30人程度を育成予定で、将来の海外製造部門長の育成も担っています。

CSR VOICE

工場長育成プログラム

工場の底力向上

ハイブリッド製品事業部
製造部 ハイブリッド工場長
浦 康彦



工場補佐研修・工場長研修および3度の工場長交流会に参加しました。研修では、工場長としての知識を得て、他工場長との交流が生まれ、工場長交流会では、他工場の見学で新たな考え方・見方を身に付け、工場長としての幅を広げることができたと感じています。

私の工場の活動の中では、強い工場づくりのために変化点管理、異常管理、標準遵守管理の3つの管理に取り組んでいます。2020年度はその強化を狙い、他工場で実行されている方式を参考に、自工場で効果が出るよう内容を見直していきます。これらの活動により、工場から発生する廃却品・不良品の削減、さらには使用エネルギーの低減が期待されます。

強い工場づくりを通じて、環境負荷の低減を進めていきます。

世界トップの安全企業を目指して

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づけています。「安全は全てに優先する」風土づくりを推進し、世界トップの安全企業を目指し、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、「安全理念」、「安全行動原則」および「労働安全衛生方針」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。

安全理念

- 安全はすべてに優先する
- すべての災害は必ず防ぐことができる

安全行動原則

1. トップは安全文化向上に率先垂範で行動する
2. 双方向コミュニケーションにより相互に啓発する
3. 全員が世界トップの安全企業を目指して行動する

労働安全衛生方針

住友電工グループは全社をあげて『安全は全てに優先する!』を掲げ、「人間尊重」の基本理念のもと「トップの決意」と「グループ社員一人ひとりの努力」を以って、安全で安心して働ける快適職場を目指す。

以下の方針を定め運用すると共に、積極的に労働安全衛生の向上に努める

1. 全員参加で職場のあらゆる危険・有害要因を排除し、「災害ゼロ・危険ゼロ」のトップ企業を目指す。
2. 法令やその他要求事項、及び社内規程類を遵守する
3. 安全衛生教育・訓練を実施し、感受性と知識を高める。
4. 心身ともに健康で快適に働ける、職場環境をつくる。

安全文化構築

安全理念、安全行動原則を制定し、具体的な文化構築活動へと拡げています

2019年度に、従来不文律としていた内容を改めて「安全理念」「安全行動原則」という形で制定し、それに基づいた活動を行っています。

安全行動原則1項は、今年度より「安全トップのアクション」として部門長、関係会社社長以上の経営幹部が、行動目標を宣言し、その行動を示すことで社員の安全マインドを醸成しようというものです。

第2項は、工場長全員が集合研修で“対話型”安全パトロールのスキルを習得し、作業者との対話を日々実践することで、作業者の不安全行動の撲滅や、不安全行動の誘発原因となるやりにくい作業の共有・改善につなげています。

第3項は、ボ・ケ・テ・ナ・シ運動*を初めとした全員参加活動の活性化につなげています。今後、部門の特徴に合わせた全員参加活動を立案し、世界トップの安全企業を目指します。

設備の安全対策

《スイッチ・パワー OFF活動》

スイッチ・パワー OFF活動では、回転部・可動部に直接触れる/近づく作業のリスクを抽出し設備安全対策(ハード対策)を進めています。抽出したリスクに対し、ハード対策のやり切りを目的に国内拠点で全社登録制による管理を行っており、2020年3月末時点で約1,500作業についてハード対策が完了しています。技術開発要素が高い対策立案困難な案件についても、部門と生産技術本部が協業し、やり切りに向けて注力していきます。

《フォークリフトによる重大災害防止》

フォークリフトによる重大災害防止を目的に、フォークリフトと人との分離対策強化を進めています。

2019年度は全社共通的な基準を明確化したガイドライン

2019年度目標と実績

	2019年度目標	2019年度実績
安全22VISION ①設備の安全対策 ②安全な人づくり ③安全文化構築	●2019年度取組事項 ①-1ハード対策の加速とやり切り ①-2フォークリフト・クレーンの安全対策 ②-1災害CGを用いて気づき教育展開 ②-2技術職系の繰り返し教育の開始 ③-1部門長以上のコミット実践 ③-2対話型巡回研修 工場長全員→実践 ●全員参加の継続的活動 ・トップによる問題吸い上げ ・ボ・ケ・テ・ナ・シ運動 ・ルール、標準遵守活動 ●全社体質強化活動 ・安特・重点管理活動 ・プラント防災活動 ・グローバル安全診断 ・横展開活動強化	●2019年度取組事項 ①回転部・可動部に直接触れる/近づく作業のリスク抽出→ハード対策の実行:1,458件(68%)完了 ①フォークリフトの人身分離推進 ②災害再現CGでの討議型研修強化 ②繰り返し教育を本格的に展開:762人(対象者の94%)実施 ③部門長以上のコミットメント実践・展開 ③対話型巡回 工場長全員に対し完了 ●全員参加の継続的活動 ・ボ・ケ・テ・ナ・シ運動の本格展開(4製作所+大阪・東京本社) ●全社体質強化活動 ・安特・重点管理活動:継続実施 ・プラント防災活動:工事管理継続 ・グローバル安全診断:3巡回開始 ・横展開活動強化:TRAP*分析検討開始

用語
解説

*ボ・ケ・テ・ナ・シ運動

歩行時の基本的な遵守・禁則事項を集めたスローガン。

ボ:ポケットに手を入れ歩かない、ケ:携帯(けい帯)電話をしながら歩かない、テ:階段昇降時は手すり(てすり)を持つ、ナ:ななめ横断しない、シ:横断時の左右確認(指差(しさ)呼称)

*TRAP分析

Trap Avoiding Programの略(当社の造語)。「正しいことをしているつもりだった行動が、意に反して(想定外のワナが潜んでいて)望ましくない結果を引き起こした。そのハマったワナをあぶりだし、未然防止につなげる」という失敗学の理論に基づき、業務上の災害事故の再発防止・未然防止を図るための手法

を作成し、安全22VISIONの達成目標を「簡易的な分離」から「固定柵による分離・時間的な分離」へ安全度を1段階上げ、国内外各拠点で取り組みを強化しています。

フォークリフトから別の運搬機器への置き換えや人・モノの流れの変更、運搬距離を短くするなどモノづくりの観点でも改善を進めています。

安全な人づくり

～自分の身は自分で守る～

災害発生の要因では、設備に関する災害件数は減少傾向にあるものの、人・管理が要因で発生した災害件数は高水準で横ばいとなっています。要因の一つである安全に対するメンタリティを改善する活動として2017年度より教育プログラムの見直し（「安全な人づくり」）に取り組んでいます。

《座学中心の一方向教育

⇒ 感性に訴え、動機付け／意識を高める対話型教育》

- 被災者本人の声を聴く
(後悔、辛い思い、体と心の痛みをダイレクトに)
- 対話型の危険体感教育
(「怖い体感」だけでなく、実災害と自身の体感とを重ねる)
- 災害再現CG+討議・発表
(災害要因、どうしたら防げたか考えさせる)

《教育機会が少ない人への繰返し教育》

- 技術職3年周期の繰返し教育(3年に1回/安全研修受講)
- 入社3年目安全研修はKKP*カリキュラムをブレイクダウン、テーマ実践と報告会実施

2019年度は繰返し教育を本格的に開始し、762人への教育を実施しました。



繰返し教育での討議の様子

安全成績と今後の活動

2019年度の災害発生状況は、
2018年度対比で微増となりました

2019年度の災害発生状況(住友電装グループ社員も含む)は、「休業災害8件、不休業災害41件、軽傷23件、総数72件、災害点307点」となり、目標の「重大災害・残存障害：ゼロ、休業+不休業+軽傷：目標50件以下、災害点212点」に対して、重大災害はゼロだったものの、残存障害を含む総件数・災害点とも目標未達となりました。

災害内容を分析すると、歩行・転倒災害は減少傾向を示しており、ポ・ケ・テ・ナ・シ運動による従業員の転倒に対する意

識変化の成果と考えています。一方、その他の災害、特に重大災害につながりうる起因物による災害は減少せず、さらにここ近年発生していなかったフォークリフトに関する災害が発生するなど、直近取り組んでいる重点活動が実を結んでいない結果となっています。

2020年度については、キャッチフレーズ「世界トップの安全企業を目指して」のもと、住友電装グループ社員も含む住友電工グループとして「重大災害・残存障害ゼロ、休業+不休業+軽傷47件以下、災害点210点以下」を目標として設定します。なお、具体的な活動としては、安全22VISIONの活動の柱である①設備の安全対策、②安全な人づくり、③安全文化構築を進め、特に「回転部・可動部」「フォークリフト」「クレーン・重量物」の即重大災害につながりうる3大災害の撲滅を目指して取り組んでいきます。また、住友理工(株)、住友電設(株)、日新電機(株)の3社と安全情報を共有することにより、さらなる安全で、安心して働ける職場づくりと、上場会社を含めた当社グループ全体の安全レベル向上を目指します。(3社を含めた2019年度休業災害件数：28件)

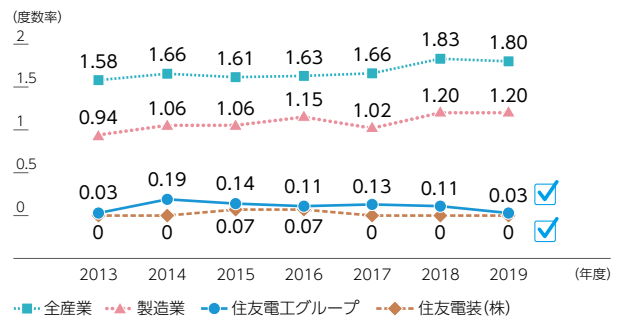
災害発生状況

☑
(件)

		住友電工グループ			住友電装グループ		総計
		社員		派遣請負 工事請負	社員		
		国内	海外		国内	海外	
2019 年度	休業災害	1	2	2	0	3	8
	不休災害	11	7	5	6	12	41
	軽傷	3	2	0	4	14	23
	合計	15	11	7	10	29	72
2018 年度	休業災害	4	0	3	0	4	11
	不休災害	16	8	3	1	8	36
	軽傷	1	3	1	2	13	20
	合計	21	11	7	3	25	67

(注) 住友電工グループ社員は、住友電工本体および関係会社109社(ただし、住友電装(株)ならびに上場子会社を除く)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としています。また、住友電装グループ社員は、住友電装(株)本体およびその関係会社を対象としています。

国内社員休業度数率*の推移



(注) 住友電工グループの国内社員休業度数率は、住友電工本体および国内関係会社41社(ただし、住友電装(株)ならびに上場子会社を除く)を、また住友電装(株)の国内社員休業度数率は住友電装(株)本体を対象としています。

未来の世代に、 より良い地球を引き継いでいくこと。 それが私たちの使命です

現在、企業における環境への取り組みは一層の強化が求められています。環境先進企業においては、経営と環境をより強固に連結し社会から要請される環境保全レベルを果たしたうえでビジネスを成長させる方向に舵が切られているように思います。

住友電工グループも、これまで省エネ省資源などの取り組みを行ってきた自負はありますが、それらはもはや当たり前のことであり、今後はさらに積極的な環境への取り組みが必要です。特に製品開発においては環境保全の視点を起点とする発想転換が不可欠です。

2019年度は、2017年に定めた2022年度目標としてのアクションECO-22Vについて、さらに5つの項目について新規項目の追加や改訂、強化に努めました。

製造拠点における温室効果ガス排出量2017年度比5%削減目標への改訂、再生可能エネルギー導入推進、製品含有化学物質管理を強化する項目特化型の監査実施などです。

また温室効果ガスの大幅な削減に取り組むため、より達成難易度の高いゴールを設定しました。企業としての環境マインドをさらに高めるとともに、未来の世代により良い地球環境を引き継ぐ、という私たちの使命を着実に果たしていきたい思いで、私たちが今何をすべきかを考えながら、業務をすすめていきます。



生産技術本部
安全環境部 主査
松永 浩司

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づけ「環境方針」を制定しています。

環境方針 (抜粋) ※

2020年4月1日改定

基本理念

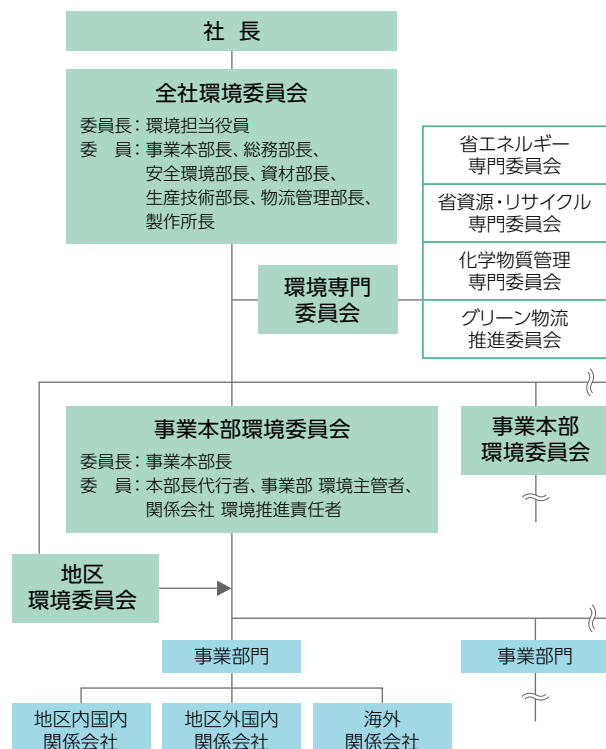
住友電工グループは「持続可能な環境負荷の少ない社会を構築していくことが重要である」との認識のもと、製品およびサービスの提供を通じて社会に貢献する。

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・生物多様性保全
 - 環境に配慮した製品の提供を拡大
地球温暖化防止に寄与する製品の展開・有害物質の全廃・製品アセスメントの展開
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全社環境委員会で審議決定し、グローバルに統括します。



「アクションECO-22V」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。2018年度からは5カ年計画で「アクションECO-22V」運動を実施しています。

「アクションECO-22V」の目標 ●活動期間：2018～2022年度

項 目		取組内容	2022年度目標	2019年度目標	2019年度実績	評価
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	2017年度比 0%削減	0%削減	13%削減	◎
		(2) 省エネ(製造拠点)：原単位低減 [原油換算使用量／売上高]	2017年度比 5%低減	2%低減	0.5%低減	▼
		(3) 省エネ(オフィス)：原単位低減 [原油換算使用量／床面積×人員数]	2017年度比 5%低減	2%低減	6.2%低減	◎
		(4) 物流でのCO ₂ ：原単位低減	2017年度比 5%低減	2%低減	2.1%低減	○
	省資源、リサイクルの推進	(1) 廃棄物量(国内外)：原単位低減 [廃棄物量(有価物除く)／売上高]	2017年度比 5%低減	2%低減	18.8%低減	◎
	環境負荷物質の削減	(1) 化学物質排出量(国内)：PRTR絶対量削減	2017年度比 5%削減	2%削減	37%削減	◎
製品による環境負荷の低減	環境配慮製品の拡大	(1) エコマインド品	新製品実施率100%	100%	100%	○
		(2) エコ製品	売上比(国内) 70%	64%	64%	○
		(3) 地球温暖化対策製品	CO ₂ 削減貢献量 150千t／年	135千t／年	144千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)

2020年度からは地球温暖化対策を更に推進するため、温室効果ガスの削減目標をこれまでの増加ゼロから5%削減に変更、再生可能エネルギー導入推進も取り組みに加えました。

また、過去に取り組んでいた水使用量削減や製品含有化学物質管理、および新規テーマとして、生物多様性保全に関するテーマを追加、環境目標を具体的に社内外に公開し、環境負荷低減活動をこれまで以上に推進していきます。

項 目		取組内容・2022年度目標	2020年度目標
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) 製造拠点の温室効果ガス排出量を2017年度比5%削減	3%削減
		(2) 製造拠点のエネルギー使用量原単位を2017年度比5%低減	3%削減
		(3) オフィスのエネルギー使用量原単位を2017年度比5%低減	3%削減
		(4) 輸送におけるCO ₂ 排出量原単位を2017年度比5%低減	3%削減
		(5) 再生可能エネルギーの導入を推進	太陽光発電導入推進
	省資源、リサイクルの推進	(1) 廃棄物量原単位を2017年度比5%低減	3%削減
		(2) 水使用量原単位を2017年度比5%低減	3%削減
	環境負荷物質の削減	(1) PRTR法指定物質の排出量を2017年度比5%削減	3%削減
生物多様性保全	(1) 生物多様性保全活動を推進	保全活動実施	
製品による環境負荷の低減	環境配慮製品の拡大	(1) 新製品のエコマインド品登録率100%を維持	100%
		(2) エコ製品の売上比率を70%に拡大	66%
		(3) 地球温暖化対策製品によるCO ₂ 排出量を150千t削減	140千t／年
	製品含有化学物質管理	(1) 製品含有化学物質管理を強化	●監査実施 ●教育充実

当社の環境リスク管理項目における対策と活動

リスクや課題について対策を検討し、成長戦略を定めます

主な環境リスク

リスク要因/Risk Driver		影響/Impact	対策・活動/Management
気候変動	物理的リスク	気温の上昇	省エネ(診断・投資・活動)、再エネ
		海水面の上昇	
		台風の大型化・増加	
	規制リスク	大気・水質排出規制	コンプライアンス監査を詳細に実施
		カーボンプライシング	省エネ(診断・投資・活動)
		温室効果ガス排出量削減	
		環境ラベルの表示	環境に配慮した製品の開発・販売
再生可能エネルギー	再エネの低コスト化・促進		
水	物理的リスク	供給量の不足、季節/経年変動	取水量の削減、 緊急対応策の策定、 インフラ整備
		洪水/干ばつ	
		水質悪化	
	規制リスク	取水/排出量の制限	地域社会とのつながり
		水価格の高騰	
	風評リスク	地域社会の反対	
	メディアの否定的報道		
廃棄物		業者の許可取り消し等による処理困難	廃棄物の削減、リサイクル化、 業者の現地確認による管理
		業者からの処理困難通知	
化学物質		非含有保証	開発段階の評価と購入・製造段階の管理
環境事故		操業の(一時)停止	施設診断による未然予防
法令違反		操業の(一時)停止	コンプライアンス監査を詳細に実施
		罰金の支払い	

〈直接リスク〉 規制対応のための設備投資、エネルギーコスト増加、エネルギー使用量の制限、風水害による事業(一時)停止

〈間接リスク〉 原料・エネルギー・水・廃棄物等のコスト増加、事故や法令違反による操業一時停止

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、当社グループの環境方針・アクションECO-22Vについて教育しています。

職制に応じたキャリア研修では、環境法規や全般のほか、2014年度より環境管理の感性向上を目的とした環境施設の現地視察を加えた現場実践形式で開催しています。

また、2018年度からは工場長補佐研修も加え、その他にも環境法令研修や化学物質管理等の専門的な教育も定期的に実施しています。

研修の機会	研修名
キャリア(職制)	・階層別研修
指名型	・毒劇物管理研修 ・環境特定施設届出研修
選択型	・環境法規専門教育 ・省エネ設計研修 ・化審法研修 ・PRTR研修 ・製品含有化学物質管理研修
出前	・省エネハンドブック研修 ・アクションECO-22V

グローバル環境監査

日本だけでなく海外で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

《法令遵守監査》

当社グループでは、ISO14001に基づく審査の他、法令遵守の徹底および環境負荷の低減を図るべく、環境関連法令遵守および「アクションECO-22V」の取り組みを主体とした環境監査を実施しています。国内全拠点については2008年度から2011年度までに1回目を終了し、2020年度で、2回目が完了する予定です。

海外の製造拠点に対しても2010年度から同様に実施し、2018年度までに、対象拠点数53のうち、48拠点の監査が終了しました。2020年度は中国拠点を中心に計画しています。

《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。

国内拠点については、2016年度までに1回目を終了し、2016年度から法令遵守と水質関連診断を合わせた環境監査を実施しています。海外拠点についても2013年度より開始し、国内同様に法令遵守と水質関連診断を合わせた環境監査を実施しています。

《アクションECO-22V進捗状況の確認》

環境監査において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。

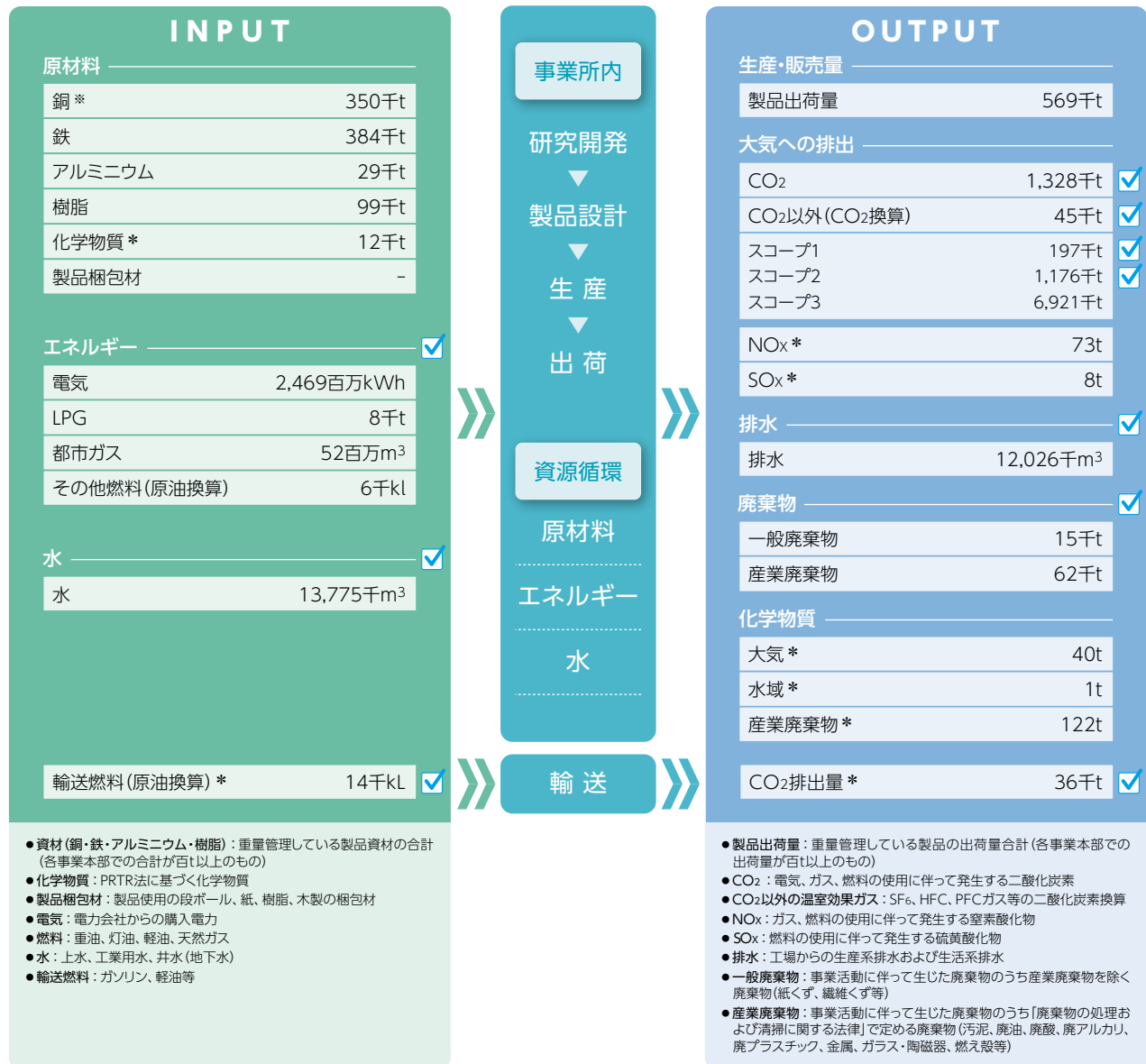
《法令遵守状況の確認》

2019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2件と2018年度の5件から減少しました。

2019年9月に中国の関係会社が法規制違反の届出漏れの指摘ならびに罰金の指示を受けました。また、同年12月に日本関係会社において排水の規制値超過があり、行政からの指摘を受けました。

今後も各地域での適切な規制把握を進め、コンプライアンス遵守を確かなものとしていきます。

環境負荷マテリアルバランス



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)、(株)テクノアソシエ、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2019年度1,800千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1,373千tであるため、その大半を報告していることとなります。

また、上記上場会社4グループを除く258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147社(日本41社、中国31社、アジア37社、米州19社、欧州他19社(2019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。

地球温暖化防止

温室効果ガス排出量の削減

温室効果ガス排出量は基準年度比で国内・海外ともに大きく減少しました

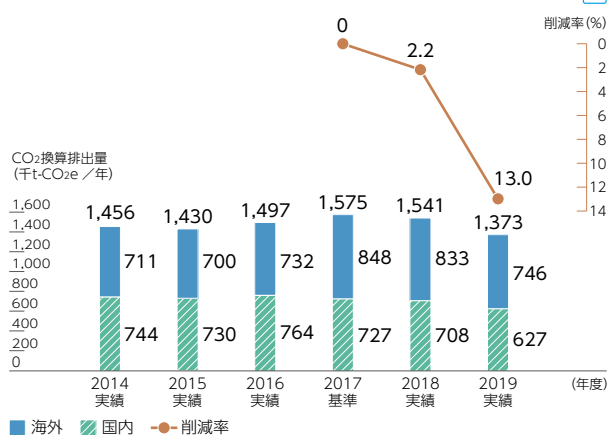
住友電工グループは、地球温暖化防止の一つとして2022年度の温室効果ガス排出量を2017年度比で増加させないことを掲げてきました。

各部門では環境活動の中心に省エネルギー推進を据えて積極的に取り組んでおり、さらに、省エネルギー推進室が事務局となり、事業部門ごとに選任した専門委員と連携して住友グループ全体で省エネを推進しています。

これらの活動に加え、電力のCO₂排出係数が低下したこと、さらに今年度下期はコロナ禍による生産減少の影響もあり、2019年度の温室効果ガス排出量は2017年度比で国内、海外ともに減少し、全体では13%削減となりました。

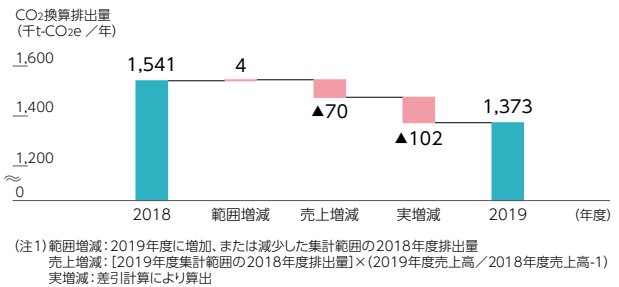
さらに、2020年度からは2022年度の温室効果ガス排出量を2017年度比で5%削減と目標を引き上げて取り組みを進めていきます。

温室効果ガスの排出量と削減率(国内+海外)

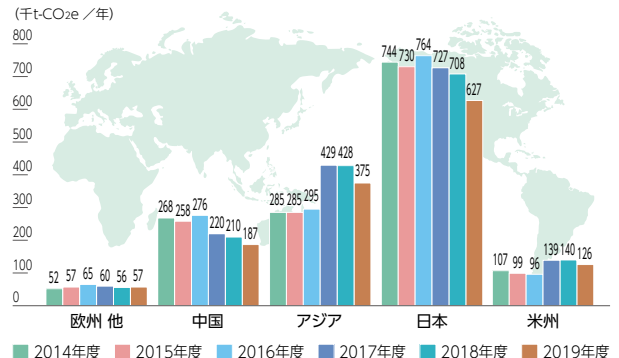


(注1) 2017年度以降の実績については以下の方法で算定しています。
 算定方法：環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver.4.6)」(2020年)による(ただし、排出係数に関しては以下参照)。
 排出係数に関する基本方針：購入電力については算定時点で入手できる最新の排出係数を使用し、購入電力以外については排出係数を固定して使用しています。
 購入電力のCO₂排出係数：
 【国内】環境省「平成30年度の電気事業者ごとの基礎排出係数・調整後排出係数等の公表について」(2019年)に記載の電気事業者ごとの調整後排出係数
 【海外】IEA「CO₂ Emissions from Fuel Combustion 2019」(2019年)に記載の2017年の国別係数
 購入電力以外のCO₂排出係数：
 【国内・海外共通】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.4.6)」(2020年)の排出係数
 (注2) 2014～2016年度実績については、以下の方法で算定しています。
 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：排出係数を固定して使用しています。
 購入電力のCO₂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「CO₂ 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CO₂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

温室効果ガスの排出量 変動要因分析(国内+海外)



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

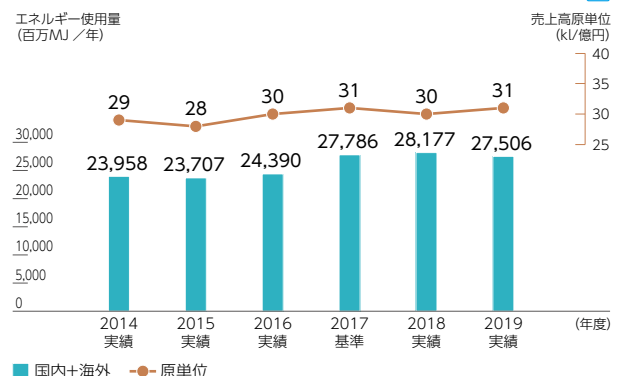
生産効率の改善

売上高原単位低減率の観点で見ると、2019年度は0.5%低減(2017年度比)と目標未達ながらも低減となりました。

今年度はコロナ禍の影響により売上が減少しましたが各部門での地道なエネルギー効率の改善活動により、低減したものです。

今後、更なる改善を図るため、各部門別の生産原単位評価を継続して実施し、個々の部門が確実に目標を達成することにより、グループ全体の目標達成を図ります。

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

スコープ3排出量

CDP*に回答しています

2014年度からスコープ3排出量について開示しており、カテゴリー4の「輸送、配送(上流)」について外部保証を受けています。

2019年度 温室効果ガス排出量(千t-CO₂e/年)

スコープ1		197	☒
スコープ2		1,176	☒
スコープ3		6,921	
カテゴリー	区 分		
1	購入した製品・サービス	2,398	
2	資本財	583	
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	249	
4	輸送、配送（上流）	36	☒
5	事業から出る廃棄物	30	
6	出張	37	
7	雇用者の通勤	81	
8	リース資産	—	
9	輸送、配送（下流）	—	
10	販売した製品の加工	—	
11	販売した製品の使用	3,507	
12	販売した製品の廃棄	—	
13	リース資産	—	
14	フランチャイズ	—	
15	投資	—	

(注1) (—)は算定方法検討中または対象外

(注2) 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(SF₆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: 事業者自らの排出だけでなく、事業活動に関係するあらゆる排出量を合計した排出

(注3) 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4) 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.2.3)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、ムダ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-22Vでは、グループ全体の省エネ目標を売上高原単位1%/年低減(2017年度比)と掲げていますが、各社・各部門では生産量原単位を指標に2017年度比2%のエネルギー削減を掲げ、省エネとなるテーマを掘り出して計画的に進めています。2019年度は2.0%低減(2017年度比)の目標に対し、0.5%低減と目標未達ながらもコロナ禍で生産が減少する中で低減しました。

《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、SEIグループ内で導入実績のない技術の水平展開などを実施し、新たなテーマを提案しています。

さらに、2016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対策を実行する重点協業などを進め、より実効が上がるよう、PDCAサイクルの活用によるレベルアップを図っています。

具体的な取り組みは以下のとおりです。

●**計測診断**: 超音波や赤外線を用いた機器を用いて、蒸気やコンプレッサエアーの漏れ量等を測定します。良否判定だけでなくコスト削減効果を定量化することで改善につなげます。また、IoTを活用した診断を推進しており、離れた拠点のデータをモニタリングすることで、ムダな電力の消費だけでなく、設備トラブルの早期発見でも成果を出しています。

●**新技術の開発・評価**: グループ内で導入実績のない最新の省エネ技術について、効果の高いと思われるものをリストアップし、実績を評価しています。とくに、未利用熱の活用の観点から、排熱回収に重点をおいた取り組みを進めています。今後、有効な新技術についてはグループに展開していきます。

●**重点協業**: エネルギー使用量の比率が高い部門を重点的に、従来の設備などのハード面に生産技術などのソフト面の観点を加えて、総合効率の改善を事業部門と生産技術本部が密接に連携して推進しています。

オフィスの省エネ活動

日常の意識づけから取り組んでいます

本社・支社・支店のオフィス部門を対象に職場ごとに「職場ECO活動推進委員」正副2人を任命しています。委員は以下の省エネ活動を推進しています。

- 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、省電力OA機器の優先導入
- ⑤残業時間におけるゾーン照明

再生可能エネルギー導入の推進

SEIグループではこれまでも太陽光発電の導入を進めておりましたが、より積極的に導入を推進するため、アクションECO-22Vの取組テーマに加えました。今後、新規建屋を建設する際など、積極的に太陽光発電設備の設置を検討していきます。

輸送におけるCO₂排出量削減

国内輸送におけるCO₂排出量原単位の改善

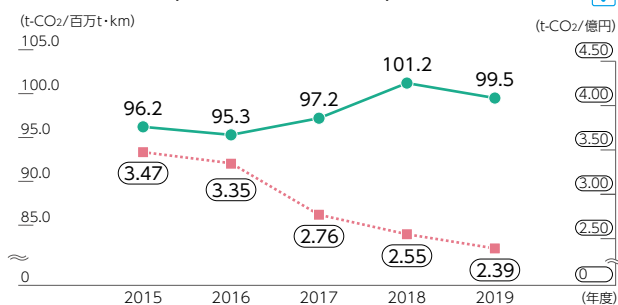
国内輸送におけるCO₂排出量原単位は、2018年度に比べて当社（注1）が約1.7%、住友電装（株）が約6.1%の改善となった結果、グループ全体では約3.4%（注2）の改善となりました。

当社では、2018年度の西日本豪雨により不通になっていたJR山陽本線が2019年3月末に完全復旧したことで、トラック輸送に振り替えていた銅線の輸送を従来の鉄道に戻したことや、焼結製品の生産安定化で緊急輸送（4t車、軽小型車利用）を大幅に削減したこと、および日立・豊浦工場（現、架空線事業部）から山口県の架空線布設プロジェクト向けの内航船輸送を行ったこと等があり改善しました。

一方、住友電装（株）では、輸送ネットワークの見直しや、中継拠点再編等を行うことにより、トラックの積載効率を向上させ、輸送便数を削減し改善しました。

また、当社グループでは、鉄道輸送の一部を内航船輸送に振り替えたり、21mフルトレーラーによる輸送の区間拡大を推進したりすること等で、自然災害発生時における輸送力の確保や輸送の効率化にも取り組んでいます。

CO₂排出量原単位（基準値当たりCO₂排出量）の推移



—●— 住友電工+国内製造会社31社（住友電装（株）を除く）

---■--- 住友電装（株）

（注1）住友電工（本体）と国内製造関係会社31社（住友電装（株）を除く）

（注2）グループ全体の基準値当たりCO₂排出量の前年度比（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。

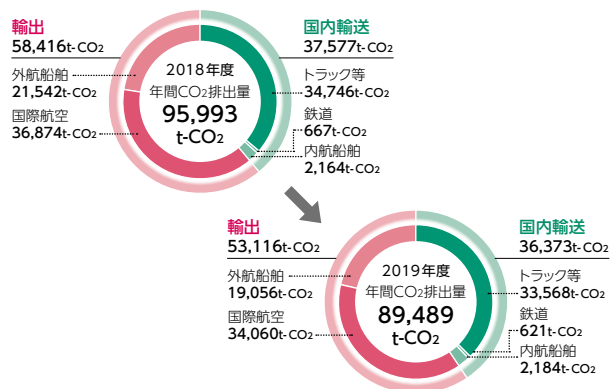
CO₂排出量の推移

国内輸送におけるCO₂排出量は、当社が2018年度に比して約2.6%、住友電装（株）が約4.2%の減少となった結果、グループ全体では約3.2%の減少となりました。

一方、輸出におけるCO₂排出量は、住友電工では北米向けの航空便の利用が約40%増加した反面、中国向けの船便や航空便、東南アジア向けの航空便が大幅に減少したこと等により約1.1%の減少となりました。

また、住友電装（株）では航空便が約30%減少すると共に、北米や欧州向けの船便も約16%と大幅な減少となり、輸出におけるCO₂排出量は約18%の減少となりました。

以上のような変動により、グループ全体のCO₂排出量は、約89,500tと2018年度から約6.8%の減少となりました。



（注）集計範囲：住友電工+国内製造会社31社+住友電装（株）

集計方法：国内 改良トンキロ法・燃費法

輸出 従来トンキロ法

国土交通政策研究所「物流CO₂排出量簡易算定ツール」に準拠

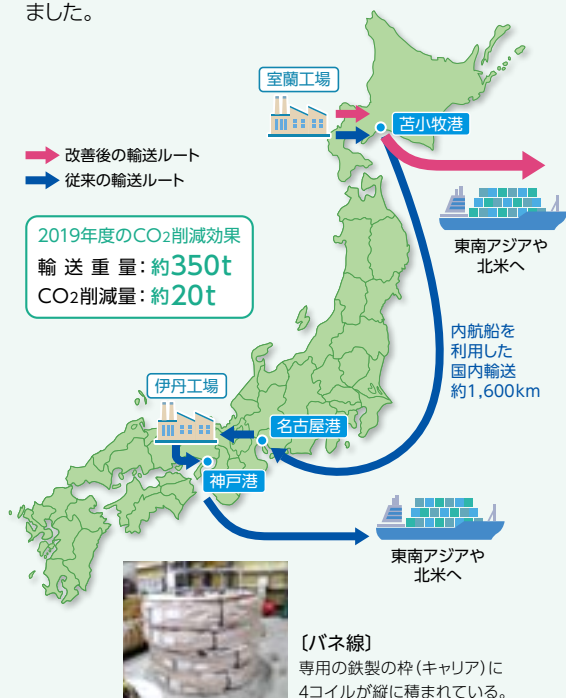
輸出積出港変更による国内輸送距離の短縮

当社は、室蘭工場で生産したパネ線を東南アジアや北米に輸出しています。

従来は、一旦、これらを主力工場である伊丹工場へ内航船を利用して運び、伊丹工場で生産した製品といっしょに神戸港から輸出していました。

近年、室蘭工場の生産量も伸びてきたことから、室蘭工場製品を最寄りの苫小牧港から直接輸出するようにして、室蘭～伊丹間（約1,600km）の国内輸送を削減しました。

この国内輸送の削減によって、2019年度には約350tの製品を苫小牧港から輸出し、約20tのCO₂排出量を削減しました。



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。



省資源・リサイクルの推進

廃棄物量の削減・リサイクル推進

廃棄物適正管理に向けて取り組んでいます

《廃棄物量削減》

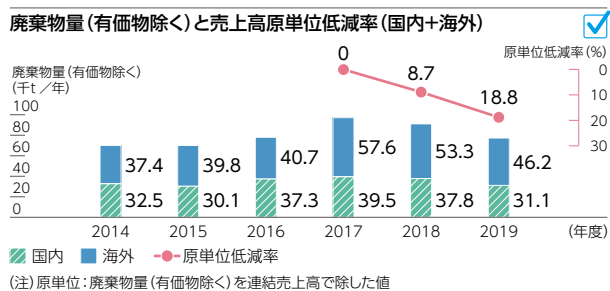
当社グループでは生産効率を高めて、事業所で発生する産業廃棄物の削減に取り組んでいます。

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の社内再利用、減量化などに着目した取り組みです。

アクションECO-22Vでは、2017年度を基準年度として、年1%の原単位削減を目標に取り組んでおり、2019年度は2017年度比18.8%の削減となりました。

2017年度に発生した中国の廃プラスチック輸入規制問題の影響による廃プラの増加に対して対応を進めてきた他、廃液関係処理装置のトラブル防止、適正管理推進、減容化装置導入等の活動効果で削減傾向となっています。

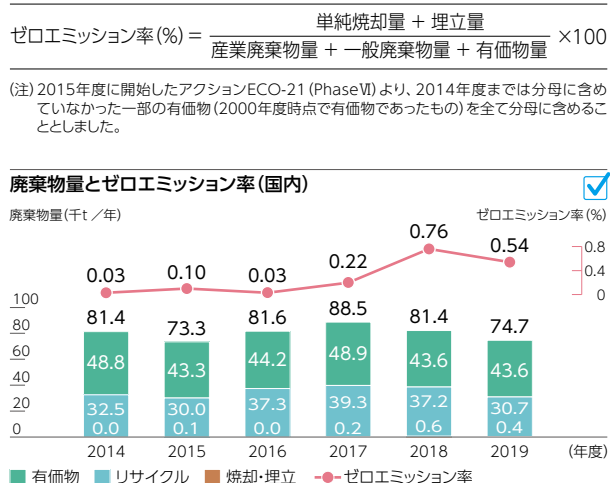
今後も廃プラ分別徹底による資源プラ化と廃液処理から発生する不要物の削減を中心に取り組んでいきます。



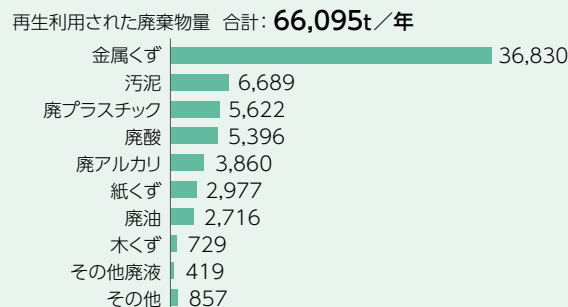
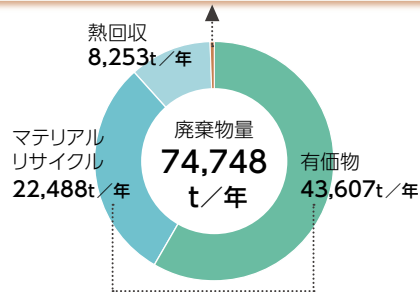
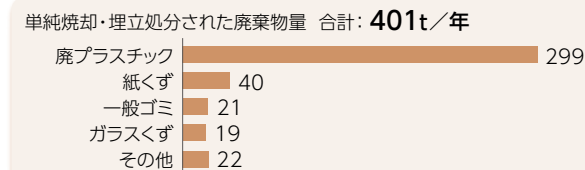
《リサイクル推進(国内)》

廃棄物処分場確保や不法投棄等の社会問題に対して資源を有効利用するには、産業廃棄物を安易に埋め立てせず、できるだけリサイクルすることが必要です。住友電工グループではゼロエミッション率低減にも取り組んでいます。

国内では、中国廃プラ問題の影響を受け、18年度より悪化傾向ですが19年度は0.54%と若干改善となりました。



2019年度廃棄物量の内訳(国内)

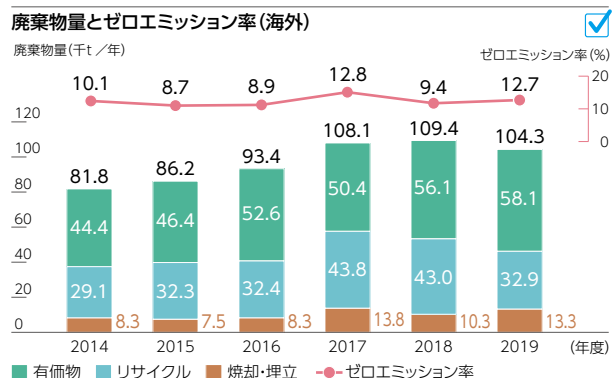


リサイクル推進(海外)

海外の廃棄物管理を進めています

最終処分場の状況は、国内と海外では同じではありませんが、当社グループでは海外の各拠点においても産業廃棄物を安易に埋め立てせず、分別等によってできるだけリサイクルや有価物化する活動を通して適切な廃棄物管理を維持しています。

リサイクル環境が整備されていない国にも事業展開しており、今後もグローバルでゼロエミッション率低減に取り組んでいきます。



(注1) 2019年度実績より、従来集計体制を構築中であったKPMC*及びNIRE*の他、今回新規に設立された幾つかの拠点を集計に含めています。これにより、焼却・埋立量が2.1千t、リサイクル量が0.2千t、有価物量が2.6千t増加しています。

(注2) 2019年度よりカスタマーサービスセンターを中心とする海外の非生産拠点を集計から除外しました。生産拠点のみを集計対象とすることとした為です。除外した拠点の2018年度の廃棄物排出量及び有価物売却量の合計は6.3千tでした。

有害化学物質の排出量削減

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

住友電工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でも本システムの運用を順次開始し、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。

また2019年度からは新たに発足した当社茨城製作所を加えた集計を行っています。

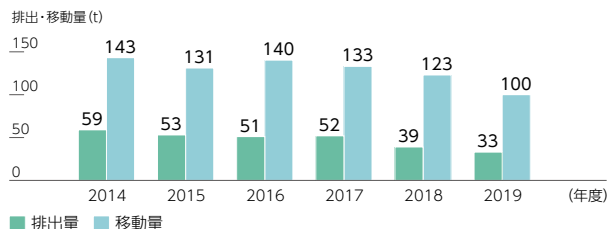
今後も当社グループでは化学物質管理を強化していきます。

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、法に基づいた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26社の合計38事業所が2019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33t、100tとなりました。

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	
ニッケル化合物	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	20.2	20.2	20.3
トルエン	12.0	0.0	0.0	0.0	12.0	0.0	4.6	4.6	16.6
フェノール	3.8	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	10.1	10.1	13.9
クレゾール	2.8	0.0	0.0	0.0	2.8	0.0	8.3	8.3	11.1
1,2-ジクロロベンゼン	2.4	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	7.8	7.8	10.2
2-アミノエタノール	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	9.7	10.0	10.0
ほう素化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3
キシレン	0.9	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	4.0	4.0	4.9
N,N-ジメチルアセトアミド	1.8	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	2.4	2.4	4.2
1-プロモプロパン	3.4	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	0.4	0.4	3.8
その他34物質	4.6	0.7	0.0	0.0	5.3	0.1	26.8	26.9	32.2
合計	31.7	0.8	0.0	0.0	32.5	0.4	99.6	100.0	132.5

(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	0	0	0	1	0	0	0	1

(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。

(単位: mg-TEQ)

PRTR法指定化学物質の排出量削減

PRTR法指定化学物質の排出量削減に取り組んでいます

2018年度より2022年度までアクションECO-22Vの活動として、PRTR法指定化学物質の排出量について絶対量で5%の削減に取り組んでいます。2019年度には2017年度比2%の削減することを目指して活動を進め、年間大気排出量が1t以上の事業所を対象に大気排出量削減に取り組み、2019年度の年間排出量は31.7tと2017年度比37.2%削減となり、目標を達成することができました。

土壌・地下水の保全への取り組み

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、土壌ガス吸引等の方法を用い、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

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。

水リスク対策の取り組み

基本的な考え方

近年地球の温暖化に伴う地球環境への影響が大きく取り上げられ、水資源の問題も当社グループの操業に影響を与えるリスクの上位に数えられ、機関投資家やお客さまから操業を持続させるための対応が求められています。水に関する課題には、供給量の不足だけでなく、水質の悪化、洪水被害、行政による規制強化、周辺地域社会との関係などがあります。当社グループでは、これらの課題の現状把握と対策に取り組んでいます。

グローバルな水リスクの評価

水リスク対策ワーキンググループが発足しました

当社は2016年度より情報開示を目的にCDPの質問書を活用していたものの、2017年度上期までは、地球上のどの地域に存在する拠点にどのような水リスクがあるかの把握と対策ができていませんでした。そこで同年度下期より、活動指針を「当社グループ全体で組織化して、水リスクの有無を世界各地の製造拠点自身で現状把握し、課題を抽出して、対策の取り組み計画を立てること」と決めました。

具体的な活動として、まずは2018年1月に、当社グループ全体で活動手順を統一するために、各事業部や関係会社から委員を募って「水リスク対策WG」を発足させ、推進体制を整えました。

次に、評価ツールとしてAqeduct*を利用し、国内外で製造拠点のある計184の地域で、水の量、水質、現地法令による規制、周辺社会との関連等の計12の指標で示されるリスクを5段階で評価しました。そしてこのAqeductによる評価で高リスク項目が多かった国内外の32の製造拠点を抽出し、実態のヒヤリング調査を行いました。2019年度もAqeductによる同様の評価を実施、2018年度と比較し、特にベトナムの1拠点で3段階、アメリカの1拠点で2段階、フィリピンの2拠点と中国、インドネシア、メキシコ、ブラジルの1拠点で1段階リスクが高くなっていることが判明しました。それらの拠点の環境監査に役立てていきます。

全社への活動展開

上記のAqeductによるリスクの実態調査を踏まえ、当社グループ全体の実態把握を目的として、CDP2020ウォーターの管理指標を基にした質問書を作成、環境活動推進対象としている国内外の計93の製造拠点に配付し、リスクに関する情報を収集しました。

全般的には操業停止にまでいたる大きなリスクが迫った拠点はなかったことから、発生時の影響が大きく、かつ共通性のある課題から優先して、リスク回避の対策を立案中です。

今後の取り組み

サプライチェーンを含めた活動を推進します

CDP2020ウォーター質問書のコンセプトを管理指標に活用して、水リスクの実情が把握され、対策が実行できているレベルに到達することを目指します。現時点では不十分と認識する以下の点に今後重点的に取り組みます。

- (1) 水使用量削減以外に、当社グループのガバナンス、ビジネス戦略、目標を立案します。
- (2) 今回把握したリスクと対策事例を、当社グループ内に横展開し、情報共有します。
- (3) 購入先(サプライチェーン)の管理も含めていきます。

水使用量の削減

総取水量をモニタリングしています

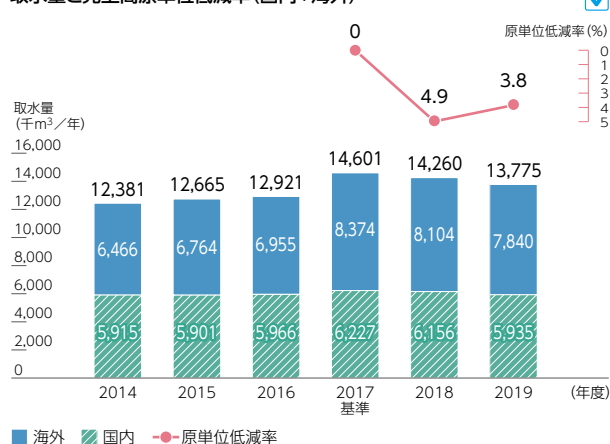
当社グループでは、水使用量削減は2008年度から取り組みを始めており、2018年度からは水使用量削減目標(基準年度は2017年度)として年1%の売上高原単位削減に取り組んでいます。

2019年度は特に海外の使用量の多い拠点での生産量の減少の影響があり全体での水使用量は前年度比減少したものの、売上高原単位削減率は3.8%となっています。

水源別の取水量では、市水から87%、地下水から13%となっています。また排水先の排水量としては下水道68%、河川23%、海8%、その他1%となっています。

削減活動を通して事業所内における水漏れに気づき、漏水への対応や、これまで放流していた排水の再利用など、取水量の削減に取り組んでいます。

取水量と売上高原単位低減率(国内+海外)



環境配慮製品の拡大

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

住友電工では、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実施し、エコマイインド製品、エコ製品、地球温暖化対策製品といった段階に分類することで、新製品開発にフィードバックしています。

《エコマイインド製品》

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「エコマイインド製品」として当社グループ内に登録しています。

2019年度までのエコマイインド製品の累計登録品目数は1,328品目です。

《エコ製品》

エコマイインド製品のうち、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。

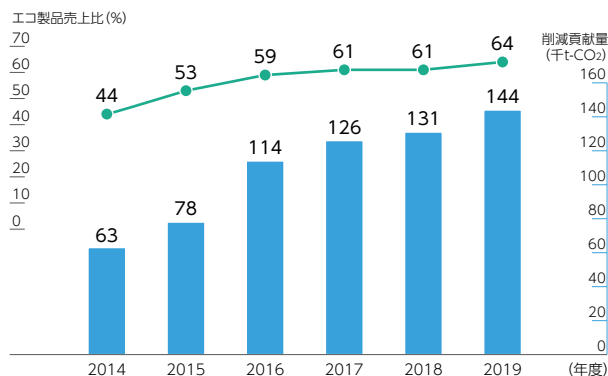
2019年度までのエコ製品の累計認定品目数は313品目です。また2019年度の売上高比率は64%となりました。

《地球温暖化対策製品》

エコ製品のうち、製造時や主にお客さまでの使用時におけるCO₂排出量の削減に貢献する製品を登録し、その削減効果を算定しています。

2019年度のCO₂削減貢献総量は年間14万4千tでした。

エコ製品売上比とCO₂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。)

CSR
VOICE

環境配慮型製品

アルミニウム合金加工用高能率PCDカッタ アルネックス ANX型



自動車の軽量化に欠かせない アルミニウム合金加工の さらなる高能率化・長寿命化を実現する工具

アルミニウム合金加工用高能率PCDカッタ アルネックス ANX型は2019年に発売した切削工具です。低炭素化社会を見据え、需要が高まるハイブリッド車や電気自動車等に用いられる部品の多くは、軽くて熱伝導率の高いアルミニウムが使用されています。本製品はそのアルミニウム加工の更なる高能率化・長寿命化を目指して開発されました。



住友電工ハードメタル株式会社
デザイン開発部
ミリング工具開発グループ
木下 啓次

アルネックス ANX型は従来工具と比較し、送り速度が2.8倍アップしています。これにより以前より少ない機械台数で同数またはそれ以上のアルミニウム製品の加工が可能となりました。この高能率化は省エネルギーにつながるという、また独自に開発された合金製造技術により達成できた工具の長寿命化も省資源に貢献できるようになりました。

さらにダイヤモンドで構成された刃先は、お客さまから回収、再研磨し返却する当社のシステムにより、資源リサイクルにも対応しています。

基本的な考え方

事業活動に伴って発生する環境負荷の全てが生物多様性に影響を与えているとの基本的な考えのもと、環境負荷の全体像を把握し削減しています。さらに環境配慮製品の拡大などに努め、生物多様性保全の側面において事業全体を通じて住友電工グループとして取り組みを進めています。

将来に向けた取り組み方針

当社グループは「自利利他、公私一如」を一つの柱とする住友事業精神に基づき、持続可能な開発という社会的責任を果たすため、温室効果ガス排出量の削減による地球温暖化防止はもとより、廃棄物削減によって廃棄物埋立処分場の拡大を抑制して野生動物の生息地確保につなげるなど、グループ全体で環境保全活動を広げていきます。

生態系保護に貢献できる製品・技術の開発、および下記の事例のように従来から行っている、地域社会と一体となった取り組みによって、生物多様性保全に貢献するため、アクションECO-22Vの取り組みテーマに加えました。

地域活動例 『昆陽池再生推進委員会』への参画 (2008年4月から活動を継続中)



本活動は、市民の皆様とともに、「伊丹の自然を守り育てる会 森部会」に参加し、昆陽池周辺の草取りや外来植物の除去で、本来の自然豊かな生態系に戻す活動を実施しています。

環境会計

	財務項目									非財務項目	
	投資額(百万円)			費用(百万円)			経済効果(百万円)			2019年度変動要因(国内)	戦略・機会とリスク
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019		
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)			温室効果ガス排出量(千t-CO ₂ e/年) (注4) 	2022年度KPIの一つとして、CO ₂ 排出量2017年度比増加ゼロを設定しました。その達成のため、2019年度のエネルギー使用量原単位を2017年度比で2%低減する計画とし、各種の省エネ活動に取り組んでいます。これは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。
	2,630	2,857	1,651				723	268	351		
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)			有価物売却額 (注3)			廃棄物量(有価物除く)(千t/年) (注4) 	2019年度の廃棄物量原単位を2017年度比で2%低減する計画とし、各種の省資源に取り組んでいます。廃棄物を削減するため、廃棄物から有価物への転換を進めています。 中国資源ごみ輸入停止の影響から廃棄物が増加しましたが、廃棄物削減の手段の一つとして、廃液濃縮等による有価売却の取り組みを継続していきます。
	18	0	14	1,294	1,240	1,302	69	43	72		
管理活動費用				975	934	859				環境組織費用、ISO14001登録・維持費用等	ISO 14001 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。
社会活動費用				9	8	9				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。
環境損傷対応費用				8	11	9				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。

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としています。

(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: 2019年度に増加、または減少した集計範囲の2018年度排出量または廃棄物量
売上増減: [2019年度集計範囲の2018年度排出量または廃棄物量] × (2019年度売上高 / 2018年度売上高 - 1)
実増減: 差引計算により算出

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

住友電工グループは「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としています。こうした基本理念を堅持しつつ持続的に成長し、中長期的に企業価値を向上させていくためには、適正なコーポレート・ガバナンスに基づき経営の透明性、公正性を確保するとともに、イノベーションをキーワードに、保有する経営資源を最大限活用して成長戦略を果敢に立案・実行していくことが重要であり、以下の基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの一層の充実に取り組んでいきます。

- (1) 株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行う。
- (2) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4) 取締役会の戦略等基本方針決定機能及び経営の監督機能を重視し、それらの機能の実効性が確保される体制の整備及び取締役会の運営に注力する。業務執行については、権限及び責任を明確化し、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、執行役員制並びに事業本部制を導入している。また、経営健全性確保の観点から、監査役監査の強化を図ることとし、独立社外監査役と常勤の監査役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る。
- (5) 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で、株主との建設的な対話を行う。

なお当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、方針を示すものとして「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を定め、当社Webサイトの下記URL※にて開示しています。またコーポレートガバナンス・コードの各原則について全て実施しています。

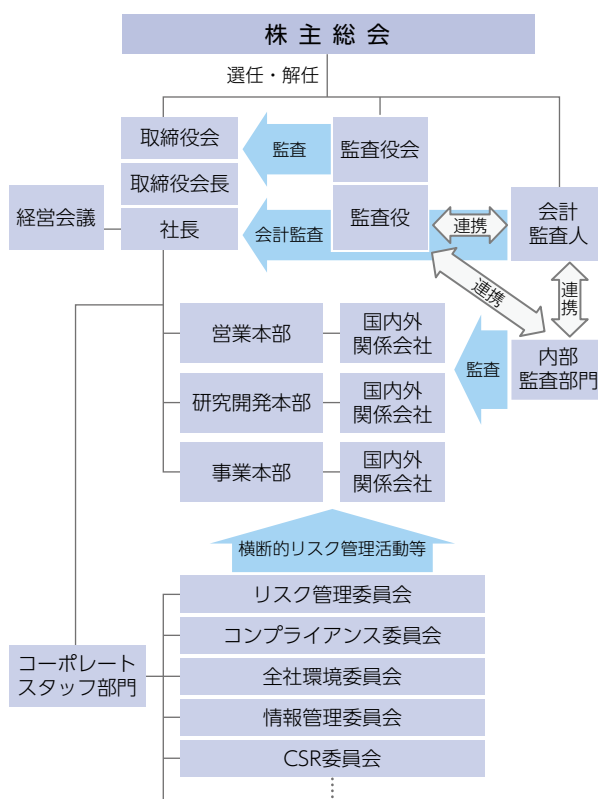
体制の概要

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、基本理念の下で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図っています。

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3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、監査役の過半

数を占めるように、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。

住友電工グループのコーポレート・ガバナンス



取締役会と業務執行体制

《取締役会の機能・運営等について》

監査役会設置会社の取締役会は、業務執行の決定機能と監督機能を担いますが、当社では、取締役会が会社の方向性に関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、投資等の個別案件の審議は重要性の高いものに限定するとともに、中期経営計画やそれを踏まえた年度計画の審議、当該計画の四半期ごとのトレース等に重点を置いた運営を行っています。また取締役会においては、多角的かつ十分な検討が行われるよう、上述のとおり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。

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。一層の実効性確保のため、取締役および監査役候補の指名、取締役の報酬の決定を行うにあたり、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指名諮問委員会および報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しています。

取締役会は、毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて

臨時開催しており、取締役会長を議長とし、上記の事項の審議・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。現在、当社の取締役は12名で、そのうち9名が業務執行取締役、3名が業務執行に関わらない社外取締役です。また、取締役12名のうち1名は女性（社外取締役）、他の11名は男性です。なお、取締役への2019年度の報酬総額（社外取締役3名を除く11名）は、741百万円です。

《取締役会の実効性分析・評価について》

取締役会は、2015年度より、毎年取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示しています。

2019年度は、社外役員を含む取締役および監査役全員を対象に、アンケート調査を2020年3月に行い、その結果に基づき同年5月に開催の取締役会において議論を行いました。分析・評価の結果および今後の取り組みの概要は以下のとおりです。

① 取締役会、および経営陣幹部・取締役等の指名・報酬に関する諮問委員会の運営面

取締役会の運営については、十分な審議時間を確保するとともに、議論をさらに充実したものとするため、審議資料の要点明確化や、議案の説明要領の見直し等を図り、これらの取り組みにより運営面の改善が進んでいることが確認されました。また、社外取締役と事業本部長との個別対話機会を設定する等、社外役員への当社事業の理解促進に向けた施策についても充実が図られているとの結果となりました。さらに、指名および報酬諮問委員会の運営や審議内容の取締役会への報告についても、適切に行われていることが確認されました。今後も、引き続き改善に向けて取り組んでいくこととしています。

② 取締役会の構成面等

社外取締役の増員等により多面的かつ活発な議論がなされているほか、人数や知識・経験等全体のバランスの観点から、取締役会の構成面等は適切であることが確認されました。今後も、世間動向等も考慮しつつ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する取締役会の構成面等のあり方について検討していくこととしています。

③ 取締役会の役割

重要事項の決定における審議や四半期毎の業績報告、内部統制システムの整備状況に関する報告において、活発な議論が行われていること等により、「経営の基本方針その他会社の重要事項の審議・決定」「各取締役の職務執行の監督」という当社取締役会の役割を適切に果たしていることが確認されました。一方、今後の課題として、取締役会として議論すべきテーマに関し、中長期視点、もしくはグループ横断的視点等も考慮し、継続的に検討していくこととしているほか、重要事項の審議の充実のため、取締役会審議の前段階におけるリスク分析・評価の機会拡充を図っていくこととしています。

なお、2019年より、本分析・評価の結果に関し、社外取締役・社外監査役と社内の取締役との対話を行っています。

2020年についても同様に議論を行いながら、取締役会の実効性をさらに高めていくための施策を進めていきます。

《業務執行体制について》

業務執行体制としては、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。事業本部に対しては、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

監査役および監査役会については、上述したように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や監査役専任のスタッフ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。

監査役は、常勤の監査役2名に、女性1名を含む社外監査役3名を加えた合計5名の監査役の体制で取締役の職務執行を監査しています。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、内部監査部門その他の使用人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。

内部監査については、所管部門として監査部を設置しています。同部は、当社グループ会社を含めた事業所往査等の監査を通じて適正かつ効率的な業務実施のための問題点の調査や改善提案を行っており、また監査役および会計監査人とも適宜連携を取って監査を実施しています。

会計監査人による会計監査および内部統制監査は、有限責任あずさ監査法人が実施しています。

財務報告の適正性確保

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。監査部は、各事業年度毎にグループ全体の内部統制システムの有効性についての評価を行い、その結果をもとに金融庁へ提出する内部統制報告書を取りまとめ、財務報告内部統制委員会および取締役会の承認を得ることとしています。

リスクマネジメント

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・評価のうえ、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・業務の遂行に伴う固有のリスクについては、当該部門が、把握・分析・評価のうえ、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

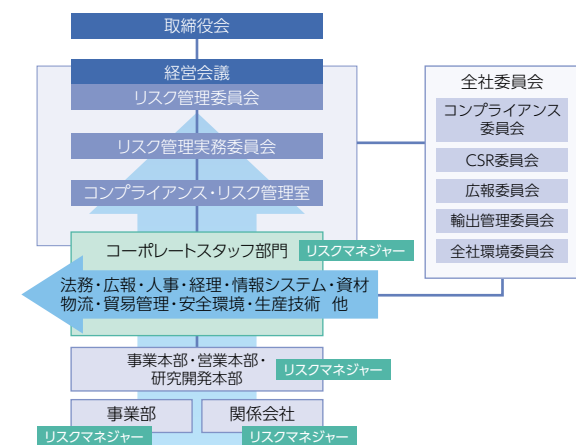
以下項目によりリスクの軽重を判断した上で、リスクマネジメントを行っています。

- 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、リスクマネジメント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、リスク管理委員会のもとで実務を司る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。コンプライアンス・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。

リスクマネジメント体制



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・各社で実施するリスクの棚卸をベースとしており、毎年各リスク項目の影響度、発生頻度などの評点化を行い、重要度を把握した上で、重要度の高いリスク項目について対策を検討・実施しています。

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。

《リスクヒートマップの構築、運用》

当社グループでは、事業領域の拡大や外部環境の変化に対応していくため、リスクマネジメント活動のより効率的な仕組みづくりを進めています。リスク棚卸結果や顕在化リスク情報および業務監査結果などのモニタリング結果をデータベース化し、各部門・各社ごとのリスクの見える化を図ったリスクヒートマップを構築し、運用しています。リスクレベルが高い項目の対策を各部門・グループ各社が優先的に進めることで、リスクマネジメント活動の効率性・実効性の向上を図っていきます。

事業継続への取り組み

《大規模自然災害発生時の事業継続》

地震などの大規模自然災害発生時でも重要業務を継続し、迅速な復旧を図るため、事業継続計画 (BCP) の継続的な改善を図る事業継続マネジメント (BCM) を国内外で推進しています。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。

この他、BCPの実効性をさらに高めることを目的に、年1回、リスクマネージャーを対象とした「BCP研修」を開催し、事業継続力を強化しています。

《感染症発生時の事業継続》

当社グループでは、2008年に「新型インフルエンザ対策行動計画ガイドライン」を策定するとともに、国内では各部門・各社ごとに感染症対策用のBCPを策定し、危機管理体制の構築を進めてきました。

今回発生した新型コロナウイルス感染症では、在宅勤務等リモートワークの積極的な活用をはじめ、感染拡大防止策の徹底を図りながら業務を継続し、製造部門においても、業務の中でいわゆる「三密」(密閉空間・密集場所・密接空間)が生じぬよう最大限の配慮をし、従業員の健康と安全の確保を最優先に操業を継続しています。

今回の新型コロナウイルス感染症で得た知見をもとに、感染症対策BCPの実効性をさらに高めるとともに、海外子会社でのBCP策定を推進し、さらなる事業継続力の強化を図っていきます。

《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、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。

個人情報保護・情報セキュリティ

当社グループでは、各部門、各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》

当社グループは、国内外において20万人を超えるグループ従業員の個人情報を有しています。個人情報については、EU一般データ保護規則(GDPR)をはじめ世界的に規制強化の動向もあり、管理の重要性が増しています。個人情報や機密情報の秘密保持については、個人情報保護方針の制定と公開、社内規程の整備と周知徹底、情報開示先との契約締結、情報セキュリティ(暗号化等)の強化、コンピュータウイルス感染や携帯電話等紛失時の報告体制の整備などの最大限の対策を講じています。

《情報セキュリティ対策の強化》

グローバル展開の基軸として、中国、タイ、インドネシア、マレーシア、米国の5カ国でICT管理委員会を組織して情報セキュリティ対策の強化に取り組んで7年目となり、コンピュータウイルス感染リスクの低減や情報セキュリティ教育の実施等で実際に成果が上がっています。

営業秘密などの重要な経営資産の情報漏えい防止対策として、従来のウイルス対策ソフトや不正侵入防御システム(IPS)に加え、未知のマルウェアに対抗できるAI型マルウェア対策ソフトや各種サーバやネットワーク機器のログ情報から不正を検知する仕組みを構築しています。また、昨今ではクラウドサービスと呼ばれるインターネット上で提供されたサービスの利用が利便性と引き換えに新たな情報漏洩のリスクとなっており、導入に際して事前に評価を行う制度を構築しています。

体制面では、グループ内の情報セキュリティに関するインシデントに対して迅速に把握し対応するため、SEI-CSIRT(Computer Security Incident Response Team)室を中心にした連絡・対応体制を構築しています。

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うえ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、対象者を層別したうえで、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するとともに、各種委員会を通じて社内各部門間および関係会社間で情報共有し、グループ全体の安全保障貿易リスクの低減を図っています。

各種研修実績(2019年度)

研修名(略称)	開催回数	該当者	受講人数	達成率	主な研修内容
該非判定者研修	19回	150人	150人	100%	該非判定業務
輸出担当部門研修	33回	1,247人	1,247人	100%	輸出管理業務の実務
一般社員向け研修(e-ラーニング)	—	約8,960人	6,530人	74%	輸出管理概要と社内ルール
国内関係会社研修	4回	24社	23社(82人)	96%	輸出管理概要
海外関係会社研修	—	責任者 134人 実務者 —	63人 165人	47% —	輸出管理概要と海外での注意事項

知的財産の尊重と保護

当社は、知的財産権を尊重し、経営上の重要な課題として、技術ノウハウや社内データの適切な秘匿管理と特許権や意匠権などの知的財産権の強化と活用に積極的に取り組んでいます。同時に、他者の知的財産権や営業秘密を尊重し、細心の注意を払うように努めています。

その体制として、知的財産と営業秘密の取り扱いに関する規程を整備し、グループの事業・研究部門が必要とする支援(発明管理、先行技術・他社権利調査、標準化活動、知財法務面からの事業戦略立案・対応等)を行う組織を知財部門に設置しています。さらに、事業・開発部門の戦略知財委員と知財部門で構成する知財戦略会議で、活動の計画、実行、進捗・結果の検証、不適箇所の修正を行い、事業・研究部門と知財部門が一体となって、PDCAを回して推進しています。

また、知財活動の促進・高度化に向け、発明報奨制度や、社員の経験と習熟度に合わせた知財研修、関連する社内報発行の他、毎年「知財・標準化大会」を開催し、優秀な知財活動の顕彰と知見の共有を図っています。

これらの活動を通して、当社グループの知的財産の価値を高め、事業機会の創出と知財リスクの低減を進めています。

社会から信頼される 公正な企業活動実践への取り組み

住友電工グループでは、コンプライアンスは、法令遵守のみならず企業倫理に則った行動を取ることとして、経営の根幹をなすものであり、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。競争法、贈賄防止、貿易管理規制や品質・データ問題等、各種コンプライアンス事項についての最近の動向を踏まえつつ、住友事業精神の「萬事入精」「信用確実」「不趨浮利」という理念のもと、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きます。

コンプライアンスを支える組織・体制

《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企画・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、年4回程度開催しています。委員会では、グループ横断的かつ全般的なコンプライアンス・リスクの把握・分析や各コンプライアンス事項の遵守プログラムの実施状況のモニターを行うとともに、各部門やグループ会社に対する法令遵守への取り組み状況のヒアリング等を実施しています。本委員会の事務局は、コンプライアンス・リスク管理室および法務部が務めています。

コンプライアンス委員会の体制

委員長：社長
副委員長：専務取締役（1名）
委員：専務取締役（1名）、常務取締役（1名） コンプライアンス・リスク管理室長、法務部長 人事部長、監査部長
陪席：監査役、監査役室長
事務局：コンプライアンス・リスク管理室、法務部

《コンプライアンス・リスク管理室》

当社グループにおける各コンプライアンス活動全体の企画・調整を行うとともに、競争法および贈賄防止コンプライアンスに関する体制整備・研修等の企画・実施、さらには当社グループの内部通報制度（スピーク・アップ制度）の運営を行っているのが、コンプライアンス・リスク管理室です。室長以下、法務部、人事部、監査部等のコーポレートスタッフ部門の社員に加え、各事業本部および営業本部のコンプライアンス業務の担当責任者が同室のメンバーとなっています。また、海外拠点のコンプライアンス業務責任者もメンバーを兼務しています。毎月コンプライアンス連絡会議を開催し、関係情報の共有やコンプライアンス活動の進捗のモニターを行っています。

なお、営業本部および自動車事業本部は、それぞれコンプライアンスに特化した組織を部門内に設置しています（営業コンプライアンス室および自動車コンプライアンス室）。

《コンプライアンス・ステアリング・コミッティ》

現在、全世界の法務拠点は、日本、中国、タイ、ベトナム、英国、ドイツおよび米国に70人以上のメンバーで構成されています。そして、コンプライアンス・ステアリング・コミッティ（CSC）を定期的に年に2回程度、全世界から集まり一つの場所で開催しています。このCSCでは、各拠点のメンバーがグローバルな視点から多くのコンプライアンスの課題について話し合い、活動の方向性や作業スケジュール等を決定し、世界のベストプラクティスの当社グループへの定着につなげています。



コンプライアンス・ステアリング・コミッティ

Michael L. Whitlock
Assistant General Counsel
Legal Department
Sumitomo Electric U.S.A. Holdings, Inc.

私は、米国、メキシコ、カナダ、ブラジルおよびパラグアイを含む米州におけるグループ会社のコンプライアンスを支援する責任者です。私が所属する米州の法務拠点は、カリフォルニア州トーランスにあります。私は、米州のグループ会社について、日々の問い合わせへの対応、スピーク・アップ制度の相談申告への対応の監督および研修を行っています。さらには、コンプライアンス・ステアリング・コミッティ（CSC）において、当社グループのコンプライアンスに関する体制および長期的な戦略等を検討しています。CSCは、当社グループの法務拠点のメンバーが顔を合わせて、グローバルなコンプライアンス活動を調整する貴重な機会です。今年の4月には、新型コロナウイルス問題のため、オンラインでのCSCを行いました。私はグローバル競争法ポリシーのガイドラインおよび人材の引き抜き禁止協定等について報告しました。

これらは大変な業務ですが、住友事業精神を念頭に置きながら、常に最善を尽くしていきます。



オンラインでのCSCの画像

コンプライアンス活動の状況

《Code of Conduct / 行動規範》

コンプライアンス委員会は、取締役会の承認のもと、住友事業精神を基礎とし、私たちが一人ひとりに期待される行動の基準を定め、私たちが誠実に事業を遂行するための指針として「Code of Conduct / 行動規範」を2018年4月に制定・発行しました。

本行動規範は、全世界のグループ会社において共通して適用されるコンプライアンスの基本ルールです。法令遵守に加え、公正競争、贈賄防止、機密情報や知的財産の保護、人権尊重、環境保全等について基本方針を規定しています。当社グループの役員に印刷された冊子(日本語、英語、中国語、他計約30カ国語)を配付する他、当社Webサイトおよびイントラネットに全言語を公開しています。また、従業員への周知を目的とした概要ポスター(日本語、英語、中国語、他計約30カ国語)を作成し、全世界のグループ会社における関係拠点の事務所や工場現場にて掲示しています。



Code of Conduct / 行動規範

《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・強化等を目的として、コンプライアンス委員会主催の研修を、役員および基幹職を対象にそれぞれ毎年定期的実施しています。また、新入社員や昇進者を対象として階層別に研修を実施しています。さらに、オンラインでのコンプライアンス研修を可能とするe-ラーニングシステムを2019年度に導入し、全世界のグループ会社を対象に26カ国語で順次提供しています(2019年度末時点約18,500人が対象)。これら研修のテーマは、行動規範、競争法遵守、贈賄防止および品質偽装防止の他、当社グループにおける業務遂行において必要かつ重要と考えられるものを選定しています。また、研修の場では、後述するスピーク・アップ制度の周知も行っています。



コンプライアンス研修風景

研修対象と受講者数(実施時期)

研修対象	受講者数(実施時期)
役員(執行役員を含む)	43人(2019年12月)
昇進者	約400人(2020年2月)
当社の新入社員	約240人(2019年4月)
当社・国内子会社の基幹職	約6,500人(2019年4月～7月)

《スピーク・アップ制度》

当社グループは、コンプライアンス問題の芽を早期に発見し、自ら迅速かつ適切に解決を図る制度として、スピーク・アップ制度を設けています。具体的には、相談申告窓口を社内・社外(専門窓口業者および法律事務所)に設置し、寄せられた情報について速やかに調査を行い、必要に応じ是正・再発防止措置を取ります。相談申告窓口は、国内外のグループ会社の社員その他関

係者全てが利用できるものとして整備しています。本制度については、各種社内研修時に概要紹介するとともに、毎月発行する社内報、「Code of Conduct / 行動規範」、当社Webサイト、イントラネット、職場ポスター、お取引先への案内等を通じて周知しています。2014年に国外のグループ会社共通の社外相談申告窓口(24時間365日、約30言語で対応可)を設置し、2019年には業界最大手の専門窓口業者に切り替え、積極的な周知に取り組んだ結果、相談申告件数は年々増加を続けており、相談申告を契機として不適切な行動・状況の改善につながっています。

グループ全体向け窓口への相談申告件数

年度	社内窓口	社外窓口	計
2016	11	54	65
2017	24	50	74
2018	31	63	94
2019	25	94	119

※上記の他にグループ各社が独自に設置した窓口への申告相談もある

重点事項

《競争法コンプライアンス》

当社グループは、国内外の競争法の遵守を最重要のコンプライアンス課題と位置づけ、2010年6月以降、同業他社との接触を正当な理由のある場合に限定する等のルールを含む「競争法コンプライアンス規程」を制定し、全世界の営業等に関わる社員を対象に必修としてコンプライアンス研修(e-ラーニングを含む)を実施してきました。さらには2019年度においては、全世界のグループ社員に宛てて「グローバル競争法ポリシー」を制定し、また2014年以降4回目となる競争法e-ラーニングを全世界のグループ社員を対象として進める等、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います。

《贈賄防止》

当社グループは、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し、グローバルに展開してきました。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、贈賄防止に関するルール(贈賄行為の禁止、接待・進物・寄付に関する事前承認・事後報告等)を定めるとともに、各部門・各グループ会社が贈賄防止マネジャーを任命しルールを運用する体制としています。

贈賄防止プログラムの運用開始から5年を経て、その後の環境変化を踏まえて、2018年1月にリスクの高い接待等を重点的に管理する方向でプログラムを改定しました。また、実際のプログラム運営に携わる贈賄防止マネジャーに対し運用マニュアルを配付するとともに、きめ細かく研修を実施しています。

今後も、関連情報の収集・展開、モニタリング(エージェント等社外関係者へのチェックを含む)、プログラムや運用マニュアルの改善、研修等を通じて、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。

「住友電工グループ人権方針」の制定

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」ならびに「住友電工グループ企業行動憲章」のもと、従来より、同和問題解決への取り組みをはじめとした人権尊重の取り組みを推進してきました。また「住友電工グループ Code of Conduct / 行動規範」のなかでも、人権の尊重、差別・ハラスメントの禁止を定めていますが、さまざまなステークホルダーのニーズに応え、国際基準に則った人権尊重

の取り組みを推進していくことを明確に示すため、2019年3月に「住友電工グループ人権方針」を制定しました。

本方針に沿った施策を推進していくため、今後、社員への啓発の取り組みや、国内外関係会社やビジネスパートナーなどの関係するステークホルダーに対して定期的な実態調査を実施していくとともに、必要に応じて、具体的な運用ガイドラインなどを制定していきます。

住友電工グループ人権方針※

制定日 2019年3月19日

住友電工グループは、基本精神である「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」に基づく高い企業倫理の下、公正な事業活動を行うことを不変の基本方針としています。

住友電工グループは、今後もグローバル社会とともに発展していくにあたり、自らのすべての事業活動が、人権尊重を前提に成り立っているものでなければならないと認識しています。住友電工グループは、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たす努力をしています。

1. 位置づけ

住友電工グループは、世界のすべての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）、労働における基本的権利（結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除）を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基に、「住友電工グループ人権方針」（以下、本方針という）を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。また本方針は、「住友事業精神」、「住友電工グループ経営理念」に基づき、人権尊重の取り組みを約束するものです。

2. 適用範囲

本方針は、住友電工グループの全役職員（役員・正社員・契約社員を含む、すべての社員）に適用します。また、住友電工グループは、自らの事業活動に関係するすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の遵守を求めます。

3. 人権尊重の責任

住友電工グループは、自らの事業活動において影響を受ける人びとの人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たすことを誓います。ビジネスパートナーやその他の関係者にお

いて人権への負の影響が引き起こされている場合には、これらのパートナーに対しても、人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

① 人権デューディリジェンス

住友電工グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の実行を通じて、人権尊重の責任を果たすため、人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。人権デューディリジェンスには、潜在的または実際の人権への負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するための措置を講じることが含まれます。

② 救済

住友電工グループが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

③ 教育

住友電工グループは、自らの役職員に対し、適切な教育を行います。

④ 適用法令の遵守

住友電工グループは、事業活動を行うそれぞれの地域において、その国の国内法および規制を遵守いたします。また、国際的に認められた人権と各国法の間に矛盾がある場合においては、住友電工グループは、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

⑤ 対話・協議

住友電工グループは、本方針の一連の取り組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ステークホルダーと対話と協議を、誠意をもって行います。

⑥ 情報開示

住友電工グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みについての進捗状況をウェブサイトや報告書を通じて開示します。

《 移民労働者雇用の細則発行 》

「住友電工グループ人権方針」に基づき、当社グループの会社が移民労働者を雇用する際の実効的なルールを定めた細則を2019年10月に発行しました。

企業が移民労働者を採用する際、そのプロセスには、さまざまな採用代行業者が国境を越えて関わっており、近年、時に採用企業からは見えないところで移民労働者からの搾取行為が発生していることが、メディアやNGOなどを通じて伝えられています。そうした事態を防止することを目的に、今回制定した細則では、採用代行業者への定期的な監査や、労働者自身へのヒアリング、苦情処理窓口の提供等の包括的なプログラムを整備しました。

こうした取り組みを通じ、当社グループならびに採用代行業者の活動が適切であることを確認・モニタリングする不断の努力を続けることで、より透明性の高い事業活動を行い、今後も社会とともに発展していくことを目指していきます。

《 人権教育・研修 》

同和問題、セクシュア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。全基幹職(管理職)を対象としたハラスメント防止研修や、役員、新入社員、各階層別の昇進者を対象とした人権研修のほか、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、2019年は延べ12,241人が人権に関する研修を受講しました。

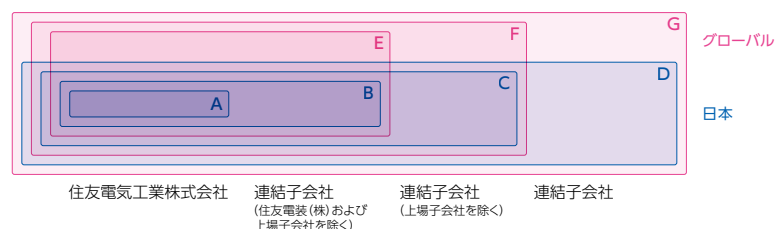
《 相談窓口の設置 》

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、パワーハラスメント、マタニティハラスメント・パタニティハラスメントをはじめ、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、適切な対応を取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。

■ 範囲欄の記号表記



ESGデータ集

Social 社会

指標		詳細区分	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	
品質								
品質管理	クレーム件数(2012年度を100とする)		E	%	68.1	66.4	56.5	
サプライチェーン								
CSR調達	累計実施割合		C	%	90	90	90	
	調査社数			社数	778	603	380	
	面談・往査実施社数			社数	86	86	37	
人材								
雇用	グローバル社員数		G+受入出向者	人	255,133	272,796	283,910	
		男性		人	121,404	129,063	135,513	
		女性		人	133,729	143,733	148,397	
		国内		人	39,637	40,231	42,418	
				男性	人	32,201	32,488	33,798
		女性		人	7,436	7,743	8,620	
		海外		人	215,496	232,565	241,492	
				米州	人	38,923	40,531	43,253
				欧州・アフリカ他	人	60,537	65,747	75,415
				東南アジア	人	71,529	79,245	79,623
		中国		人	44,507	47,042	43,201	
		管理職		人	13,343	13,397	14,244	
				男性	人	11,872	11,805	12,527
				女性	人	1,471	1,592	1,717
	住友電工 社員数		A+出向者	人	11,200	11,338	11,393	
		男性		人	9,749	9,783	9,777	
		女性		人	1,451	1,555	1,616	

指標		詳細区分	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度
ダイバーシティ	グループグローバル幹部人材 (翌年4月1日時点)		F	人	35	41	43
	グローバル採用率(住友電工)		A	%	2.7	9.2	10.3
	新卒総合職			人	185	196	213
	うちグローバル枠			人	5	18	22
	女性活躍推進		D+出向者				
	管理職社員における女性の割合			%	2.2	2.6	3.1
	女性管理職			人	172	199	266
	うち部長級(主幹・経営職)			人	26	29	33
	うち課長級(主席)			人	146	170	233
	新卒採用者の女性割合		A	%	22.4	21.5	20.0
	女性採用者			人	94	113	110
働きやすい職場づくり	離職率(3年前入社新卒社員の3年以内離職)		A	%	7.9	9.3	10.1
	障がい者雇用率(翌年6月15日時点)		A+グループ適用認定会社	%	2.29	2.29	2.36
	平均総労働時間		A+事業所内関連会社出向者	時間	1,999	1,988	1,970
	平均所定外労働時間			時間/月	19.3	18.7	17.5
	平均有給休暇取得日数			日/年	16.0	16.5	16.9
	社員支援制度の利用実績		A+出向者				☒
	育児休業者数			人	157	154	226
	男性			人	52	46	119
	女性			人	105	108	107
	配偶者出産休暇取得者			人	112	121	141
	短時間勤務制度利用者			人	282	287	287
	男性			人	19	19	29
	女性			人	263	268	258
	ジョブリターン制度登録者			人	23	28	24
	男性			人	0	4	4
	女性			人	23	24	20
	託児所利用者			人	52	59	56
	ボランティア休暇利用者			人	6	5	5
	在宅勤務利用者			人	40	209	984
人材育成	住友電工グループ共通研修		F				
	延べ受講者			人	90,038	97,025	91,533
	住友電工			人	61,729	65,369	56,066
	国内グループ			人	19,379	21,493	21,406
	海外グループ			人	8,930	10,163	14,081
	延べ受講時間			時間	501,194	543,988	555,098
	住友電工			時間	358,981	394,101	400,491
	国内グループ			時間	79,389	94,607	91,047
	海外グループ			時間	62,824	55,280	63,560
	グループ各社固有研修						
	延べ受講者			人	121,534	182,195	225,699
	国内グループ			人	25,548	34,228	32,901
	海外グループ			人	95,986	147,967	192,798
	延べ受講時間			時間	407,759	514,559	745,433
	国内グループ			時間	161,735	184,009	171,665
	海外グループ			時間	246,025	330,550	573,768
労働安全衛生	労働災害		F+請負会社	人	67	67	72
	休業災害			人	14	11	8
	不休災害			人	36	36	41
	軽傷			人	17	20	23
	社員休業災害度数率		B		0.13	0.11	0.03
社会貢献活動							
	社会貢献寄付金額		A	千円	259,941	376,689	319,951

Environment 環境

指標		詳細区分	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度
地球温暖化防止	エネルギー使用量		F	百万MJ	27,786	28,177	27,506
	エネルギー売上高原単位			kL/億円	31	30	31
	温室効果ガス排出量		F				
		(Scope1)		千tCO ₂ e	202	209	197
		(Scope2)		千tCO ₂ e	1,373	1,332	1,176
		(Scope1+Scope2)		千tCO ₂ e	1,575	1,541	1,373
		日本		千tCO ₂ e	727	708	627
		アジア		千tCO ₂ e	429	428	375
		中国		千tCO ₂ e	220	210	187
		米州		千tCO ₂ e	139	140	126
		欧州 他		千tCO ₂ e	60	56	57
		(Scope3)	F	千tCO ₂ e	3,150	8,272	6,921
		カテゴリー 1		千tCO ₂ e	2,255	2,442	2,398
		カテゴリー 2		千tCO ₂ e	519	538	583
		カテゴリー 3		千tCO ₂ e	213	262	249
		カテゴリー 4		千tCO ₂ e	37	38	36
		カテゴリー 5		千tCO ₂ e	20	30	30
		カテゴリー 6		千tCO ₂ e	33	35	37
		カテゴリー 7		千tCO ₂ e	73	78	81
		カテゴリー 11		千tCO ₂ e	—	4,848	3,507
	輸送におけるCO ₂ 排出量		E	t-CO ₂	96,600	95,993	89,489
	輸送におけるCO ₂ 排出量原単位		E	t-CO ₂ /億円	97.2	101.2	99.5
省資源・リサイクル	廃棄物量		F	千t	97.1	91.1	77.3
		国内		千t	39.5	37.8	31.1
		海外		千t	57.6	53.3	46.2
	ゼロエミッション率	国内		%	0.22	0.76	0.54
		海外		%	12.8	9.4	12.7
有害化学物質	PRTR法指定化学物質		C				
		排出量		t	51.7	38.8	32.5
		移動量		t	133.2	123.0	100.0
環境配慮製品	エコ製品		F				
		CO ₂ 削減貢献量		千t-CO ₂	126	131	144
		売上比		%	61	61	64
水リスク	取水量		F	千m ³	14,601	14,260	13,775
		国内		千m ³	6,227	6,156	5,935
		海外		千m ³	8,374	8,104	7,840
環境マネジメント	環境法令・条例違反		F	件	0	5	2

Governance ガバナンス

(翌年定株主総会終了時点)

指標		詳細区分	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	
取締役会	取締役数		A	人	13	13	12	
		社内		人	10	10	9	
				男性	人	10	10	9
				女性	人	0	0	0
				社外	人	3	3	3
		男性			人	2	2	2
		女性			人	1	1	1
監査役会	監査役数		A	人	5	5	5	
		社内		人	2	2	2	
				男性	人	2	2	2
				女性	人	0	0	0
				社外	人	3	3	3
		男性			人	2	2	2
		女性			人	1	1	



独立した第三者保証報告書

2020年8月20日

住友電気工業株式会社
社長 井上 治 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

取締役

松尾 章 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 2020(以下、「CSR 報告書」という。)に記載されている2019年4月1日から2020年3月31日まで(障がい者雇用率については2020年6月15日時点)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(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

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」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」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国内子会社1社及び海外子会社 2 社に対する現地往査の代替的な手続としての質問及び証拠等の文書の閲覧
- 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

CSR報告書2020(以下、本号)を通じて理解した、住友電工およびグループ会社(以下、住友電工グループ)の社会的責任を果たすための取り組み内容や開示状況に関する所見を提出します。

未来に向けての貢献のロードマップ開示を期待

Top Messageで、「当社のこういった製品がどのように社会に貢献できているか、本報告書でも事例紹介を継続しています」とあり、高圧直流ケーブル、ポアフロン®膜、平角巻線、集光型太陽光発電装置とレドックスフロー電池の組合せに具体的に言及されている点を興味深く拝読しました。「部品の提供を担う当社製品の社会貢献は、目に見えにくいものではあっても、社会に確実かつ地道に貢献できている分野を広げている」との言及にも力強さを感じました。

「住友電工グループが目指す社会の姿を3つに、その社会に向けて提供する価値としての取り組み分野を9つに整理しました」との記述が22頁にあります。これら9つの分野でさらにどんなロードマップを描いていけるのか、次号においてはその点の開示強化もお願いしたいと考えます。

住友電工グループのCSR報告書では、総じて「取り組みを行った」という過去の実績の開示が相対的に多いとの印象を受けます。「社会の変化に先手を打っていきたくて考えています」と表明される部分を、より積極的に語っていただくことを期待いたします。

革新的環境イノベーション戦略に沿った事例紹介も一考

そうした期待の背景として、例えば、政府が2020年1月に「革新的環境イノベーション戦略」を策定したという事実があります。世界のカーボンニュートラルを可能とする革新的技術の確立のためには、どういう技術について、どういう目標を、どのような体制で取り組み、実現を目指すのかという羅針盤を示すことが必要であるとの認識のもと、エネルギー供給とエネルギー需要等の全5分野、重要かつ共通的な16の技術課題、GHG削減量が大きく、日本の技術力による大きな貢献が可能な39テーマを設定したものです。

39テーマのなかには、「高効率・低コストなパワーエレクトロニクス技術等の開発」という項目も掲げられ、「発電・送電・配電・消費の各段階における電力変換で生じてしまう電力損失を、大幅に低減できるパワーエレクトロニクス技術の高性能化・低コスト化のための研究開発を行い、新規用途等に向けたデバイスの2050年までの普及

拡大を目指す。世界全体におけるCO₂削減量は約14億トンを目指す」との記述が掲げられました。

こうした脈絡に沿って「住友電工グループが貢献できること、貢献したいこと」を物語ることも一考です。同戦略には、このほかにも「自動車、航空機等の電動化の拡大(高性能蓄電池等)と環境性能の大幅向上」「燃料電池システム、水素貯蔵システム等水素を燃料とするモビリティの確立」「金属等の高効率リサイクル技術の開発」「低コストな定置用燃料電池の開発」など、住友電工グループの技術・製品領域と関連の深い項目も多数、含まれています。

事業継続能力の向上と健康経営の強化をグローバルに

さらに、本号で目を惹かれたのは、新型コロナウイルス感染症拡大にも呼応して、事業継続能力の向上や、健康経営の強化に一層注力しようとしている姿勢でした。世界的な感染症爆発を目の前にして、世界の投資家、運用機関も社員とその家族の安全・健康をいかに確保しているかという視点で、企業を評価しようとしています。2020年3月には、世界195の長期視点を有する機関投資家がINVESTOR STATEMENT ON CORONAVIRUS RESPONSEを発出し、投資対象企業に経営における健康と安全に関する優先順位を高めるよう呼びかけました。住友電工グループが連結子会社をあわせると28万人という規模を誇り、その85%が海外在住であるという事実を踏まえ、事業継続能力の向上や健康経営の強化をグローバルに進めていただくことを強く期待いたします。



株式会社日本総合研究所 理事
足達 英一郎

第三者所見を受けて



社長
井上 治

当社「CSR報告書」に対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。

当社グループは、幅広い事業を展開し、これまでも目につけにくい分野ではありますが、広く産業社会の基盤を支えてきました。そして中期経営計画22VISIONでは、「2030年を予測した3つの社会と、そこに向けて提供する価値である9つの分野」を掲げ、取り組みを進めています。

紙面では十分にご紹介できませんでしたが、社会のサステナビリティに応えるという観点では、たとえば再生可能エネルギーの長距離送電に適した高圧直流ケーブル関連の事業、自動車のCO₂削減のための本体の軽量化に資するアルミワイヤーハーネスの事業、高速大容量化の進む通信インフラの基盤となる高性能光ファイバ事業や5G時代を支える移動体・無線・超高速通信の基盤となる電子デバイス事業などをはじめとして、さまざまな貢献があります。今回いただいた所見で言及された事例を引き合いに、当社グループのさらなる可能性に期待を寄せていただいたこと、改めて意を強くしたところ です。

一方、新型コロナウイルス感染症を契機として、世界の各地域のグループの従業員をはじめ、ご家族、バリューチェーンの関係者の健康・安全、労働環境、人権・ダイバーシティといった課題に対する取り組みの重要性を痛感しております。当社グループは、これからも一層、働き方改革を進めるとともに、グローバルで事業展開を進める上で必須の人権に関して人権方針の具体化施策などの強化策を図ってまいります。

予断を許さない状況が続きますが、今後も住友事業精神と住友電工グループ経営理念のもと、公正な事業活動を通じて社会に貢献していくことを不変の基本方針として、当社グループ一丸となって中長期的な企業価値の向上に取り組んでいきたいと考えております。

住友電気工業株式会社

広報部 (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] <https://sei.co.jp/csr/> [E-mail] csr@info.sei.co.jp



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。



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。



国産材の利用を促進する「木づかい運動」を応援しています。



この印刷物は植物油インキを使用しています。



有害な廃液が出ない水なし印刷方式で印刷しています。



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 2020年8月]