住友電工

120th anniversary

CSR報告書 2017

特集〉東南アジアにおける安全衛生活動

SUMITOMO ELECTRIC GROUP

CSR報告書 2017

住友電気工業株式会社

編　集　方　針

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

- 事業紹介にて、社会的課題の解決に資する製品の代表例を各事業部門から一つずつ取り上げ、担当者の声を通じて、当社グループの事業を通じた価値提供の取り組み状況を紹介しています。(P11～15)
- 特集では、安全衛生活動をテーマとして、東南アジア(インドネシア、マレーシア)にある2社の取り組みについてレポートします。(P19～24)
- CSR重点分野「製品・サービス」のトピックスとして、ポアフロン®膜分離排水処理装置をレポートします。(P37～38)
- 関係会社のCSR活動推進として、4社の独自の活動をそれぞれ紹介しました。(P77～78)

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

- 当社グループにおけるCSR重点分野の主な取り組みについて、2016年度主要目標と実績、2017年度主要目標を取りまとめています。(P33～34)
- 開示指標の正確性と網羅性については独立第三者機関による保証を取得しており、第三者保証の対象となる指標には☑マークを付しています。さらに、独立第三者(有識者)による当社グループの取り組み内容や開示状況に関する所見を掲載し、信頼性向上に努めています。
- ISO14001認証取得状況および主な拠点の環境負荷データ、社員支援制度と法律との対比表については、当社Webサイトでそれぞれ公開しています。
  (http://www.sei.co.jp/csr/download.html)

■ CSR報告書の対象期間

2016年4月1日～ 2017年3月31日(2016年度)
ただし、一部2017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(357社)
本報告書における記述は以下の基準で区分しています。

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

- 定量的な情報開示に関しては、国内証券市場に上場している住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)、およびそれぞれの連結対象会社を対象外としているほか、住友電工単体、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。
- 環境指標の集計対象範囲の詳細については、P63の「バウンダリーについての説明」をご参照ください。

■ 参照したガイドライン

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

■ 発行年月

2017年8月
(前回発行：2016年8月　次回発行予定：2018年8月)

第三者所見への対応

報告バウンダリーの拡張

» 2016年にはグループ・グローバルでの社員数を男女別で開示し、2017年は管理職人数を男女別で開示しましたが、引き続き各指標の報告バウンダリーの連結ベース化をCSR課題として捉え、改善していきます。

海外での取り組み強化

» 海外においてもCSR活動を強化してきており、CSR報告書におきましても、特集での労働災害撲滅に向けた取り組み、コンプライアンス体制、グローバル品質監査、CSR調達活動、グローバルHRMポリシーにもとづく各種制度・運用整備など、海外での取り組みを紹介してきているところではありますが、引き続き、働きやすい職場づくりやダイバーシティ推進など、各地域固有の制度・慣習・文化などをふまえた取り組み強化や報告内容の充実を課題として認識し、改善していきます。

CONTENTS

経営の基盤

03 Top Message
05 基本的価値軸

住友電工グループの事業

07 会社概要
08 中期経営計画 17VISION
09 歩みと事業紹介
11 自動車部門
12 情報通信部門
13 エレクトロニクス部門
14 環境エネルギー部門
15 産業素材部門
16 2016 Highlights
17 グローバルな事業展開

19 CSR EYE
MALAYSIA / INDONESIA
東南アジアにおける安全衛生活動

ガバナンス

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

住友電工グループのCSR

31 CSRマネジメント
32 ステークホルダーとの関わり
33 2016年度主要目標と実績／2017年度主要目標

重点分野 製品・サービス

35 研究開発
37 TOPICS ポアフロン®膜分離排水処理装置
39 製品品質・製品安全

重点分野 サプライチェーン

43 サプライチェーン

重点分野 人 材

47 ダイバーシティ
51 働きやすい職場づくり
55 人材育成
57 トップレベルの安全企業を目指して

重点分野 環境保全

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

重点分野 社会貢献

73 社会貢献
77 関係会社のCSR活動推進

79 独立した第三者保証報告書
80 独立第三者の所見

「Glorious Excellent Company」の実現を目指して

住友電気工業株式会社 社長 井上 治

はじめに

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

当社グループは、「住友事業精神」「住友電工グループ経営理念」といった、変わることのない企業の人格的価値である「Glorious」を堅持しながら、「Excellent」な業績を収め、将来のあるべき姿である「Glorious Excellent Company」という理想像を目指しております。現在、そのマイルストーンとして中期経営計画「17VISION」の達成に向け取り組んでおり、2017年度はその最終年度にあたります。

2017年度の連結業績予想は、為替変動などさまざまな影響を鑑み、売上高3兆円、営業利益1,750億円と設定いたしました。世界の社会経済には欧米における政策の不確実性、新興国経済の下振れリスク、東アジアでの地政学的リスクの高まり、技術動向では注目されるIoT・AI分野において従来の延長線上にない大きなうねりなど、当社の事業環境には先行きの不透明感が一段と増しています。これらに加え、グローバルな企業間競争は今後ますます激化するものと予想され、予断を許さない厳しい状況にはありますが、掲げました目標の達成を必達とし、さらには少しでも「17VISION」に近づけるよう取り組む所存であります。

CSR重点取り組みについて

当社グループのCSR活動は、2013年度からは「17VISION」と関連づけ、活動の一層の強化を目的に「CSR重点5分野」として「製品・サービス」「サプライチェーン」「人材」「環境保全」「社会貢献」を掲げ、さらに各分野でより焦点を絞り込んだ「CSR重点テーマ」を設定し、取り組みを進めております。

「製品・サービス」分野では「イノベーション(事業の革新)」を重点テーマとしています。イノベーションにより独自性と将来性を持つ製品群を生み出していくことは、「17VISION」とも一貫するテーマであります。当社は、電線ケーブルの製造を祖業とし、その関連素材および要素技術の研究・開発を通じて事業の多角化を進めてまいりました。それぞれの事業分野で生み出した製品群は、長期間にわたって使用される社会基盤を支える重責を担っていることから、劇的なイノベーションは難しい面もあると考えていますが、幾多の研究開発の芽を事業化へと結び付けてきた伝統を継承し、社会が必要とする課題解決に向けて新たなイノベーションに挑戦し続け、社会に貢献していきます。

「人材」分野の重点テーマは「ダイバーシティ推進」です。当社グループは、世界約40カ国に24万人以上の社員を擁し事業活動を行っている企業グループであり、「ダイバーシティ推進」は、CSR面のみの取り組みではありません。国内外グループ各社の人材の積極的活用を進め、当社グループのさらなる発展の基盤とするための必要不可欠な経営戦略であり、「17VISION」の重点取り組み項目の1つとして位置づけています。

人材活用の面では、2011年の「グローバルHRMポリシー」の制定に続き、2014年の「グローバルグレード制度」の導入、そして「グループ・グローバル幹部人材」の認定等実際の適用を進めてきました。今後は認定した幹部人材の経営参画などを推進していきます。また、欧米では専門性を自分で身につけて会社にアプライし自分の専門性を活かしていくような土壌があるのに対し、日本においては特殊な労働市場環境ゆえの女性活躍推進や働き方改革などの固有のテーマがあります。この面では、女性の採用と登用の推進ならびにキャリア採用を増やすことをはじめ、社会動向に対応し、また社員の意識改革も進めていきます。

「環境保全」分野では「地球温暖化防止」を重点テーマとしています。このテーマについては、KPI(主要業績評価指標)として、グローバル温室効果ガス排出量を2017年度に2012年度比5%削減する目標を掲げ、取り組みを継続しています。温室効果ガス排出削減は、地球温暖化防止の試金石ですが、当社事業においてはコスト削減にも大きな効果をもたらす活動でもあります。今後もグループ一丸となって現場での創意工夫を積み上げる活動に取り組んでいきます。

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

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

コンプライアンスについて

当社は、法令遵守や企業倫理に則った行動を取ることは経営の根幹をなすものであり、企業としての社会的義務であると同時に、存続・発展していくための絶対的な基盤であると考えています。なかでも競争法コンプライアンスは最重要の課題と位置づけ、2010年6月に「競争法コンプライアンス規程」を制定して、専任組織等により運用する体制を構築するなどグループ全体の競争法コンプライアンス体制の強化を進めてまいりました。

今後も、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まいります。

おわりに

世界的なCSRをめぐる動向を視野に入れると、2015年に国連で採択された持続可能な開発目標(SDGs)や、2016年にはCOP21(国連気候変動枠組条約)で合意された「パリ協定」により、サステナビリティに関する機運がますます高まりつつあります。当社グループは創業120周年を迎え、これまで蓄積してきた技術力と多様な製品群を融合させることで、社会的課題解決に向けた製品・技術を提供することに加え、CSRへの取り組みを実践することにより、直面するグローバルな課題に対し取り組んでまいります。

引き続き皆さまのご支援とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

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

営業の要旨

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

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

信用確実（しんようかくじつ）

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

不趨浮利（ふすうふり）

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

伝統的な理念や信条

● 技術の重視

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

● 人材の尊重

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

● 企画の遠大性

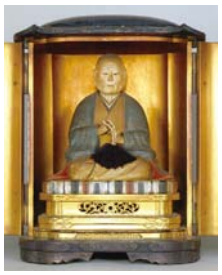
住友の事業が長期的・継続的な視点を要する銅山経営を根幹にしていたことに由来する経営姿勢です。将来を見据えた長期的な視点、国家・社会全体の利益という大所高所の視点からの事業展開が住友の特質の一つです。

● 自利利他、公私一如

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

文殊院旨意書

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



「文殊院」住友政友像※

政友が営んでいた
薬舗の看板※

萬事入精（ばんじにっせい）

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

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

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

※ 住友史料館所蔵

住友電工グループ経営理念

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

住友電工グループは

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

住友電工グループ企業行動憲章

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

1. 優れた製品・サービスの提供

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

2. オリジナリティのある新事業・新製品の開発

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

3. グローバルな事業展開とグループ全体の成長・発展

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

4. 地球環境への配慮

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

5. 法令の遵守

- 国内外の法令、規則を厳守し、正々堂々と行動します。

6. 公正、適正な企業活動

- 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。

7. 社会の一員としての自覚ある行動

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

8. 国際社会との協調

- それぞれの国・地域の文化・慣習を尊重し、経済・社会の発展に貢献します。

9. 働きやすい職場環境の構築と人材の育成

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

10. 適切な情報開示とコミュニケーションの促進

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

会社概要

商　号	住友電気工業株式会社
創　業	1897(明治30)年4月
設　立	1920(大正9)年12月
社　長	井上 治
資本金	99,737百万円(2017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

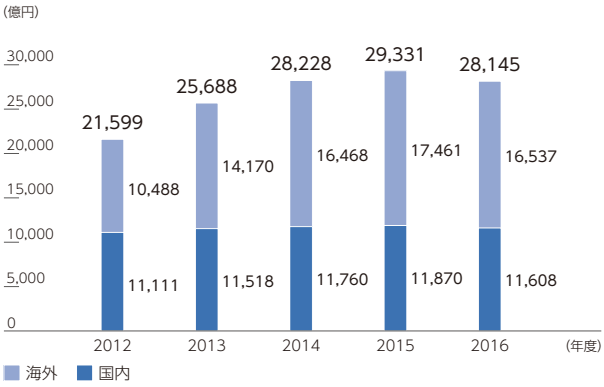
2016年度の事業を取り巻く環境

2016年度の世界経済は、概ね緩やかな回復傾向が続いたものの、英国のEU離脱問題や米国の新政権発足による不確実性の高まり、新興国経済の成長鈍化による影響懸念などから、先行きへの不透明感が強まっています。日本経済も、個人消費が伸び悩み、足踏み状態となりました。

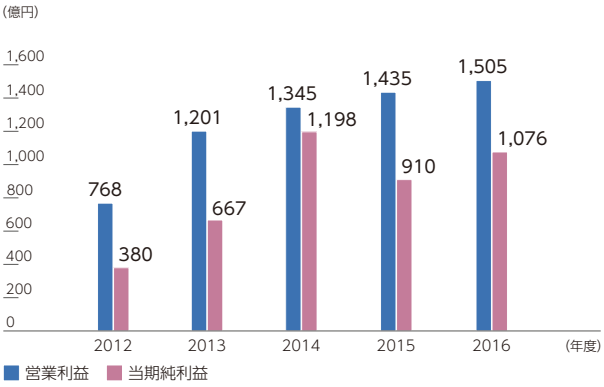
住友電工グループを取り巻く事業環境につきましては、海外を中心に自動車用ワイヤーハーネスや光ファイバ・ケーブル、光・電子デバイス等の需要は堅調であったものの、携帯機器用FPC(フレキシブルプリント回路)の需要減少、および円高や銅価格下落の影響が大きく、厳しいものとなりました。

このような環境のもと、2016年度の連結決算は、売上高は2兆8,145億円(4.0%減)と前期比で減少しましたが、利益面ではグローバルでのコスト低減、新製品の開発・拡販を進め、営業利益は1,505億円(4.9%増)、経常利益は1,739億円(5.0%増)、親会社株主に帰属する当期純利益は1,076億円(18.2%増)と、それぞれ前期に比べ増益となりました。

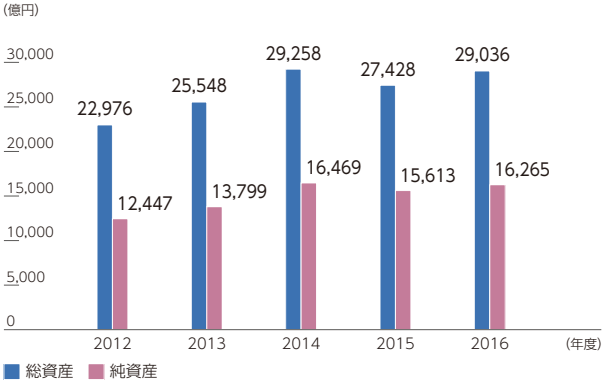
売上高(連結)



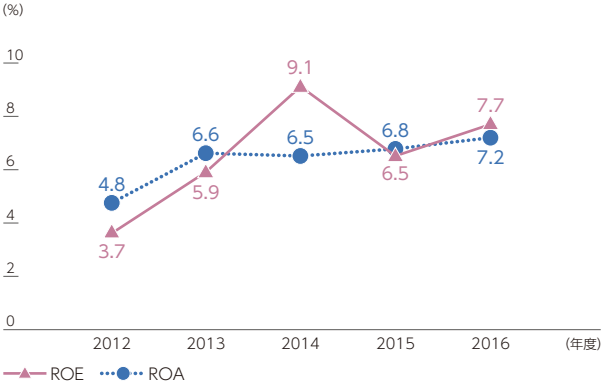
営業利益と親会社株主に帰属する当期純利益(連結)



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(ROA)*



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

中期経営計画 17VISION（2013-2017年度）

基本的な考え方

❶ イノベーション（事業の革新）による成長戦略

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

❷ 目指すべき方向性

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

❸ 2017年度に向けて取り組む「領域」の定義

●現領域

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

●融合領域

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

●新規領域

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

17VISION（2015年見直し）
（2017年度目標値）

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

当初17VISION
（2017年度目標値）

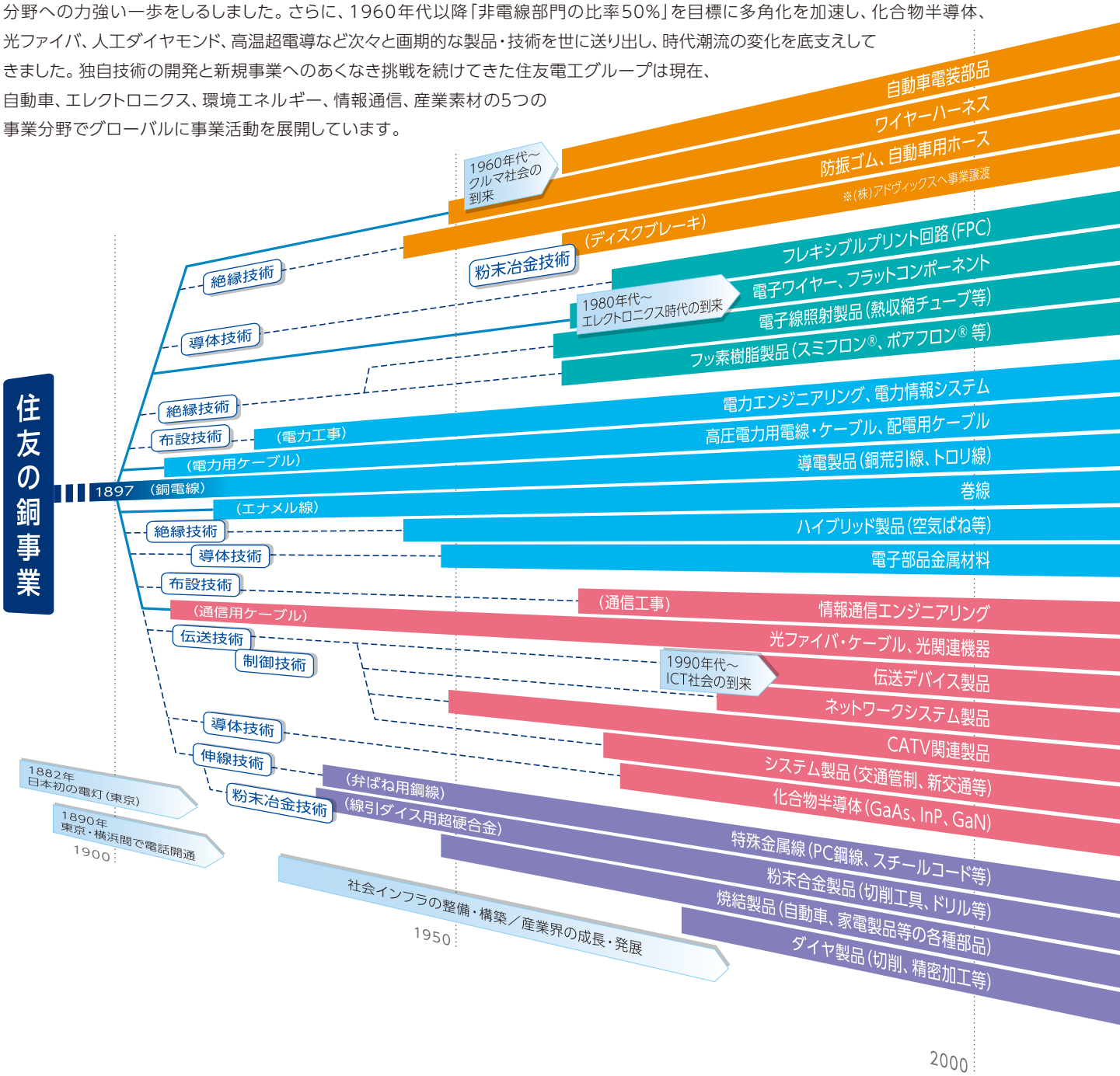
売上高	営業利益	ROA
3兆円	1,800億円	9%

その他の指標（当初公表値を維持）

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

歩みと事業紹介

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



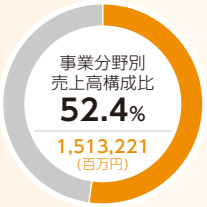
History

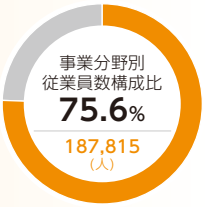
- 1897 「住友伸銅場」開設(会社の創業)
- 1900 被覆線 製造開始
- 1908 電力用ケーブル 製造開始
- 1909 通信用ケーブル 試作開始
- 1911 「住友電線製造所」設立(会社の創立)
- 1916 国産初の高圧地下送電線ケーブル(11,000V)を納入
- 1916 新工場(現大阪製作所) 開設
- 1916 エナメル線 製造開始
- 1920 「株式会社住友電線製造所」設立(会社の設立)
- 1931 超硬合金工具「イゲタロイ®」製造開始
- 1932 特殊金属線 製造開始
- 1939 「住友電気工業株式会社」(現社名)に改称
- 1941 伊丹製作所 開設
- 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
- 1961 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
- 1962 本社を大阪市此花区から現在地(大阪市中央区)に移転
- 1963 ディスクブレーキ 製造開始
- 1964 電子線照射電線 製造開始

自動車

安全・快適・環境で未来の車社会に応える

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

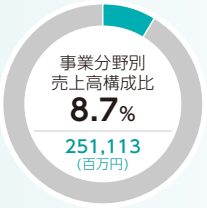




エレクトロニクス

エレクトロニクスの高機能化・高性能化を支える

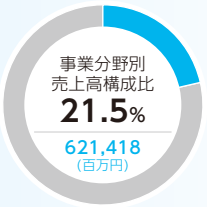
小型、軽量化や高機能・高性能など、ますます進化し続けるエレクトロニクス分野。そのニーズに応えるため、時代をリードする素材・配線材料・部品を次々に開発し、幅広い製品のラインアップを実現しています。スマートフォンやタブレットPCなど暮らしの身近な機器から医療用や車載・航空機用などの高度な機器にいたるまで住友電工の最先端技術が活かされています。

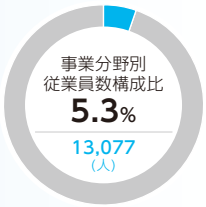


環境エネルギー

エネルギーの安定供給を支える

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

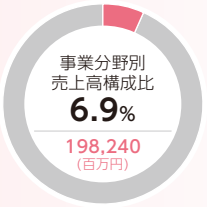


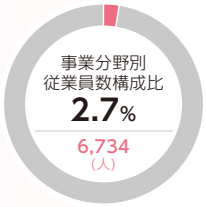


情報通信

コミュニケーションを支える

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





産業素材

幅広い技術を産業社会の発展に活かす

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

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

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

自動車部門

ハイブリッド車用床下パイプハーネス

防振ゴム

EV充電コネクタ

自動車の燃費向上に寄与する ハーネス用アルミ電線の一貫生産体制を構築

自動車の軽量化に貢献し、省燃費や希少資源の節約にもつながるアルミハーネス。私は海外におけるハーネス用アルミ電線の生産量増加に伴う設備増強を目指して、2014 年からタイSTEC の新工場立ち上げと量産体制の構築に携わっています。

着任当初は設備も人員もない、建物のみの状態からのスタートでした。そのため設備の仕様決めや試運転、設置、品質確保など、さまざまな課題と向き合う日々でした。特に苦労したのは、品質基準のクリアです。関係会社と電話会議を重ね、試作を繰り返し、厳しい品質監査に合格するための自主監査を実施するとともに、現地社員の教育も行いました。

そうして2014年9月にはハーネス用標準アルミ電線の初出荷を迎え、2016年10月からは銅電線同等の強度を持つ高強度アルミ電線の出荷も開始。2017年5月には、アルミ電線の素材となるアルミ線材も鋳造圧延工程から生産する、一貫生産体制を住友電工グループとして初めて構築し、今やSTECは各国のハーネス工場13拠点に高品質の製品を安定的に出荷するアジアのハブ工場へと成長しました。

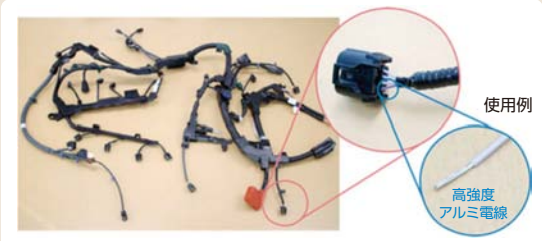
これからもSTECは、ハーネス用アルミ電線の軽量化・量産を通じ、自動車のさらなる燃費効率向上を通じて社会に貢献していきたいと考えています。

SEI Thai Electric Conductor Co., Ltd.(STEC)〈タイ〉
自動車電線事業部 製造アドバイザー
早川 翔

社会的課題	社会からの期待	課題解決に資する新製品・新技術
● 地球温暖化への対応 ● 希少金属資源の枯渇問題	● 車体軽量化による自動車燃費向上 ● 資源枯渇への対応	● 適用範囲の広がるアルミハーネス用アルミ電線一貫量産体制構築を通じた安定供給の実現

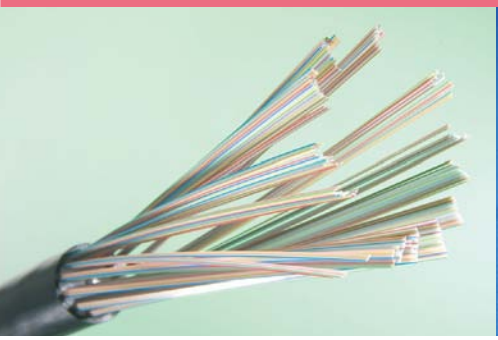
高強度アルミワイヤーハーネス

住友電工グループは通電性能を銅と同等、かつ重量を半分に抑えたアルミ合金電線を開発し、2010年より「アルミハーネス」として販売しています。2015年にはさらに開発を進め、銅を超える強度を持つ高強度アルミ合金電線の開発に成功。「高強度アルミハーネス」の製品化により、エンジンの周囲など、振動が激しい部位にもアルミハーネスの搭載が可能となりました。



国内外の自動車メーカーにおいて数多くの車種に採用される「高強度アルミハーネス」は、自動車の軽量化により燃費向上やCO_2排出量削減に寄与するとともに、アルミは銅に比べ埋蔵量が多いため希少資源の節約にも貢献します。

情報通信部門


多心光ファイバケーブル

光データリンク

ブロードバンドネットワークサービス機器

携帯電話無線網の大容量化に貢献するGaNトランジスタを開発

私たちが開発したGaNトランジスタは、電波信号の増幅機能を持つ素子として、携帯電話基地局での電波送信などに使用されています。高速通信機器の普及に伴い、基地局の増設とともに高性能化・小型化が求められるなかで、その実現に寄与するデバイスとしてGaNトランジスタの需要が高まりました。従来技術のシリコン系デバイスと比べ、増幅に必要な電力が少なく高効率であるため、基地局の性能低下を招く温度上昇を抑制するファンが不要となり小型化に寄与すること、また、敷設コストの低減につながることなどがお客さまのニーズに適したからです。

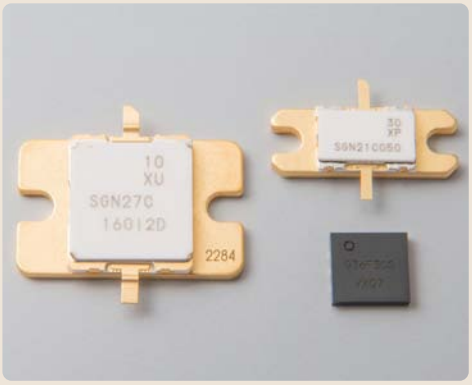
デバイスは通信の要であるため、品質が非常に重要になります。まったく新しい材料でまったく新しいものを作る開発段階で、品質をどう保持するか、どう量産していくかが大きな課題でした。2006年に実用化に成功し、2014年には技術経営・イノベーション賞で文部科学大臣賞を受賞するなど、私たちの製品が現在も市場で評価されていることに喜びを感じています。今後は5Gなどの次世代通信に向けて開発を続け、無線通信のさらなる発展に寄与していきたいと考えています。

住友電工デバイス・イノベーション(株)
電子デバイス事業部 電子デバイス開発部 担当部長
蛯原 要

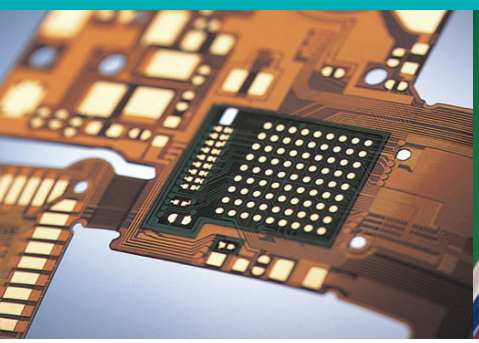
社会的課題	社会からの期待	課題解決に資する新製品・新技術
●携帯電話の普及、データ通信量の増大による、ネットワーク資源の枯渇 ●高速通信を可能とする高性能な次世代(5G)携帯電話基地局	●簡便な設置性および消費電力の低減を可能とするデバイス ●基地局増幅器用のデバイスの小型化(集積化)	●携帯電話基地局の小型化(集積化)、低消費電力に貢献するGaNトランジスタ

携帯基地局用GaNトランジスタ

住友電工グループは、新規化合物材料である窒化ガリウム(GaN)の物性に着目し、携帯電話基地局の小型化、低消費電力化に貢献する大出力・高効率なトランジスタ「GaNトランジスタ」を開発し、2006年には世界で初めて量産化に成功しました。「GaNトランジスタ」は、従来技術のシリコントランジスタに比べ実際の動作環境下で18%の電力削減効果を実現し、また基地局の10kg・10L以下という小型化に寄与しています。これにより鉄塔・ビル屋上などへの基地局設置が加速され、携帯無線網の大容量化が進み、スマートフォン等の急激な普及につながっています。



エレクトロニクス部門


フレキシブルプリント回路

スミチューブ®

スミカード®

さらなる高性能化と長寿命化を目指して
私たちの製品は世界中の電気自動車とともに走り続けていきます

近年普及が進むハイブリッド車や電気自動車の駆動電源には、リチウムイオン電池が使われています。タブリードは、導体の周囲に絶縁層を貼り付けた構造であり、リチウムイオン電池のリード線として装着される導電材で、電池内部の電解液と接触しつつ外部の電極等に電気を取り出す機能も持つ重要な部品です。

当社製品「タブリード」は、表面処理により耐腐食性を付加した板状の導体に、当社保有の特許に基づく熱変形を抑制した素材の絶縁層を高度な溶着技術で貼りつけ、高い絶縁性と耐久性を実現しました。さらに絶縁層に電解液の封止性を考慮した材料を使用することにより、リチウムイオン電池の高性能化、長寿命化に貢献しています。また導体の表面処理にノンクロム化を実現する等、環境負荷物質にも配慮した製品設計で、高まってきた環境配慮型自動車の需要にも応えています。

私は2008年から本製品の設計に携わっています。当初は性能上の課題が多く、製品化にあたっては品質保証や購買、生産管理などの他部門や資材メーカーと試行錯誤を重ねました。多くのお客さまにご満足いただけるようになった現在、新しいビジネスに対し研究部門と協力して製品開発に取り組んでいます。今後グローバルに推進されるCO_2削減を背景に、さらに需要が高まる世界中の電気自動車に当社の製品が搭載されることで、社会に貢献していきたいと思っています。

住友電工電子ワイヤー(株) タブリード部
タブリード技術課 主査
島田 貴章

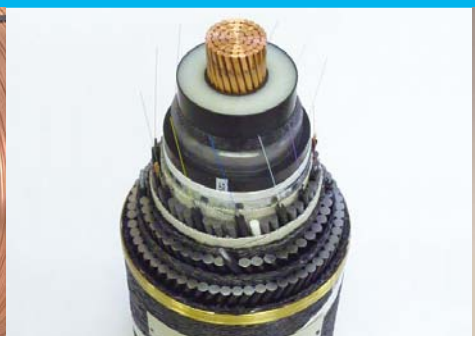
社会的課題	社会からの期待	課題解決に資する新製品・新技術
● 環境配慮型車両の需要増 ● 電気自動車等の航続距離の延長	● 高性能、長寿命かつ環境貢献度の高い電池の開発	● 高性能化、長寿命化ならびに環境負荷低減効果の高いリチウムイオン電池を実現する車載電池用タブリード

車載電池用タブリード

「タブリード」は、リチウムイオン電池などから電気を取り出すためのリード線です。住友電工グループの「タブリード」は、リード線に求められる電気を取り出す機能と、電解液を漏らさない機能を高いレベルで兼ね備えており、2010年より量産が開始され、現在国内外の自動車メーカーのハイブリッド車や電気自動車に多数採用されています。

環境エネルギー部門

銅荒引線


超高圧・光複合海底ケーブル

マグネットワイヤー

鉄道の定速走行のカギとなる技術で世界中のモーダルシフトに貢献していきます

空気ばねは、圧縮空気の弾力性を利用したサスペンションです。車体高さの自動調整や振動減衰など機能的メリットが大きいことから、現在の鉄道車両では主流となっている技術です。住友電工グループは1950年代から開発に着手したメーカーの一つです。1964年には新幹線'0'系車両に採用されました。

最新の新幹線車両では、この空気ばねを利用した車体傾斜システムによって曲線区間でも速度を落とすことなく走行できるようになり、鉄道の定速走行や速達性、さらに省エネ、CO_2排出量削減にも役立っています。航空機に対抗してモーダルシフトを加速させる技術の一つと言えます。

世界的に見てもモーダルシフトが期待されているなか、当社は培った60年以上の技術を駆使し、今後発展が期待される国への進出を図っています。たとえば近年大いに発展を遂げた中国。経済発展の要である高速鉄道において当社製品は50%以上のシェアを確保しています。2015年には、今後急速な発展が期待されるインド地下鉄市場への参入に成功しました。

今後もエンジニアとして、またマネジャーとして、空気ばねの技術発展と海外での事業成長に貢献していきたいと考えています。

ハイブリッド製品事業部 技術部
制振製品グループ 主席
澤 隆之

社会的課題	社会からの期待	課題解決に資する新製品・新技術
• CO_2排出量削減による地球温暖化防止 • 排気ガスによる環境汚染削減 • 交通渋滞緩和	• モーダルシフト （航空機・自動車から鉄道へ）	• 人、モノの速達性を確保する高速鉄道用空気ばね

車両用空気ばね

「空気ばね」は車体と台車部（台車+車輪）の間に装着され、車輪から車体に伝わる振動を大幅に軽減する役目を果たし、電車の乗り心地を良くするための重要な部品です。

走行時の振動を吸収することで、鉄道の高速化、快適で安定した乗り心地を実現しています。

当社の「空気ばね」は、新幹線や地下鉄をはじめ、国内外の鉄道車両に広く使われています。

産業素材部門

切削工具

焼結機械部品

PC鋼線

「焼結部品」という可能性を秘めた素材で電気自動車の時代を担っていきます

住友電工焼結合金株式会社は焼結部品の製造販売を担っています。現在、当社の焼結部品はほぼ自動車に使用されており、自動車一台につき約10kgの焼結部品が使われています。VVT（可変バルブタイミング機構）からその活躍領域が増え、将来の電気自動車の時代に向けて、昇圧コンバーターなどの磁性部品への展開も図っています。

金属の粉末をプレスで押し固め、焼結して作る焼結部品は、成形・加工に伴う切屑が発生しないことから省資源であり、鋳物に比べ低い温度で焼結できるため省エネルギーなのが特徴です。またいったん金型を作れば大量生産も容易です。当社では開発段階から製作しやすい形をお客様と話し合い、VVT用焼結部品の製作において高品質と省エネ・短時間・低コスト化を両立させています。2015年には、生産ライン全体での専用自動化と切削工具の工夫などによって、従来の焼結後の機械加工ではなくその前工程にあたるプレスで押し固めた圧粉体での孔明けや溝入れなどの機械加工新プロセスを開発、成功させることができました。この取り組みにより、第38回（平成28年度）日本粉末冶金工業会賞において新製品賞（製法開発部門）を受賞、その前年にも当社が開発した「イグニッションコイル用圧粉コア」が自動車の低燃費化に役立つ技術として評価されています。

これからも省資源化・省エネルギー化につながる焼結部品の活用領域の拡大を目指していきたいと思います。

住友電工焼結合金（株） 製品開発部
エンジン部品開発グループ 主席技師
五十嵐 直人

社会的課題	社会からの期待	課題解決に資する新製品・新技術
• CO_2排出量削減による地球温暖化防止	• 自動車の低燃費化を実現させる技術向上	• 焼結部品による VVT（可変バルブタイミング機構）部品や イグニッションコイル用圧粉コア、昇圧コンバーター用圧粉コア

焼結部品

「焼結部品」は、鉄を中心とした複数の金属を細かい粉末の状態で圧縮成形し、高温で焼き固める「粉末冶金法（PM）」によって作られます。

金型を用いて粉末成形するため大量生産の部品や複雑な形状の部品の製造に適し、組み合わせる金属の比率を変えることで、多様な組成の合金も製造できます。高い寸法精度が得られることなど、優れた特長を活かして、自動車部品をはじめ、事務機器や家電製品にも使われています。

2016 Highlights 2016年度の主なトピックスを振り返ります

2016

7

- 日産自動車株式会社より「Japan Regional Quality Award」を受賞
- バーチャルパワープラント構築実証事業への参画

8

- 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定の最高位を取得
- 非鉄金属業界初「イクボス企業同盟」に加盟

9

- 切削工具の製造拠点「東北住電精密株式会社」の新工場着工（2017年5月竣工）

- 米国の大手焼結部品メーカー Keystone社を買収

11

- パワーエレクトロニクス拠点（つくば分室、産総研内）でSiCパワーデバイスの6インチ新ラインが稼働開始
- モロッコ王国での集光型太陽光発電（CPV）プラント運用実証開始

- サウジアラムコと海底電力ケーブル長期納入契約（LTA）を締結

2017

2

- 「Top 100 グローバル・イノベーター 2016」を受賞

- 「第20回 環境コミュニケーション大賞」環境報告書部門「優良賞」を受賞

3

- 米国カリフォルニア州で大規模蓄電システム レドックスフロー電池の実証運転開始

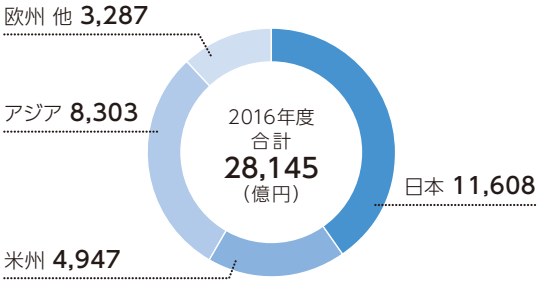
- 光ファイバ伝送損失の世界記録を更新
- 平成28年度「なでしこ銘柄」に選定
- Siemens AGとの連携協力に関する合意書締結およびインドでの高電圧直流送電システムの共同受注

産総研：国立研究開発法人産業技術総合研究所

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394社を数え、
従業員数では24万人を超える企業グループとして
地球規模に事業を展開しています。
私たちは、優れた製品やサービスの提供はもちろんのこと、
それぞれの国・地域において文化や慣習を尊重し、
社会に調和した企業活動を通じて
経済・社会の持続的な発展に貢献することを目指しています。

地域別売上高(連結)



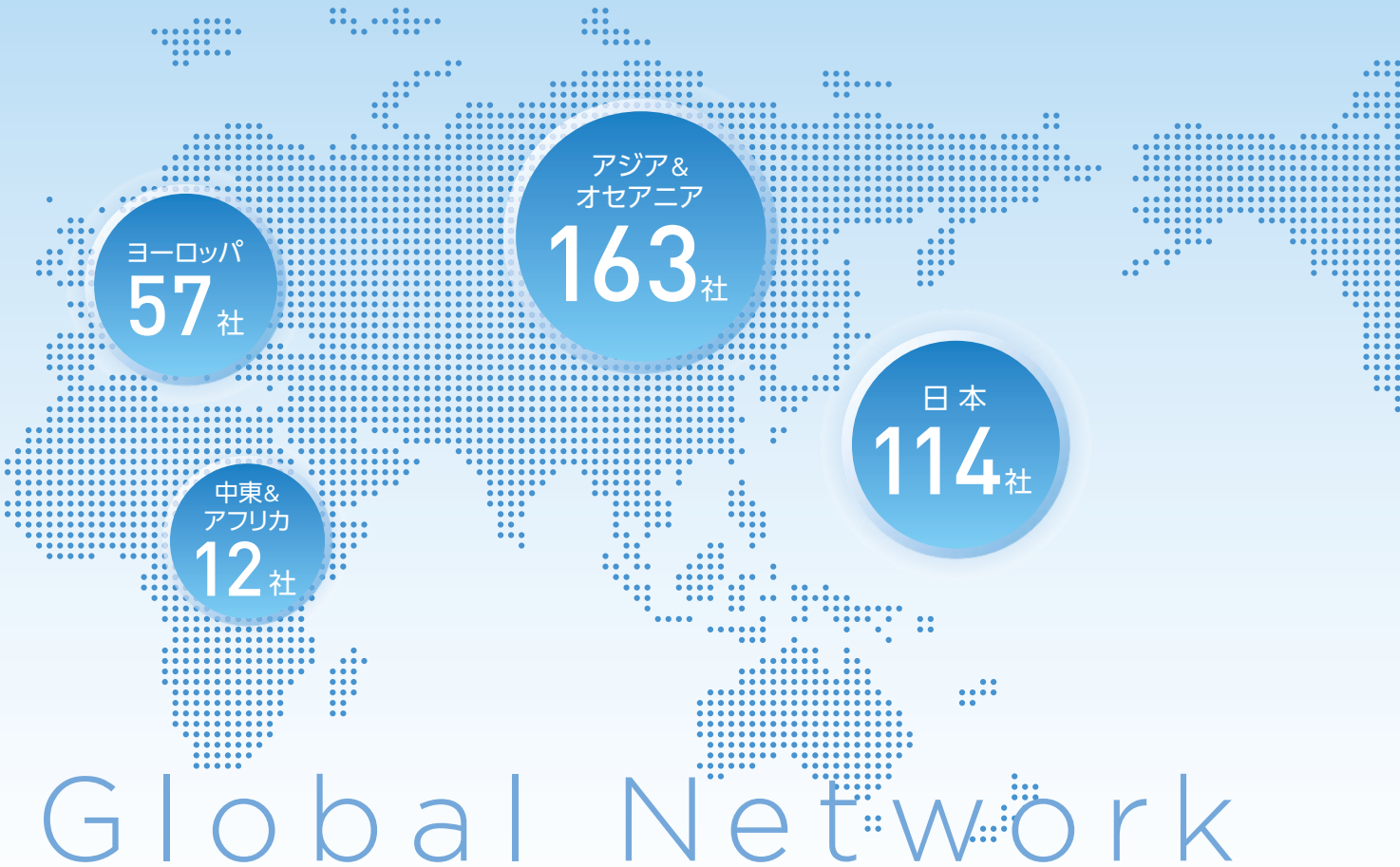
ヨーロッパ	
イギリス	7
イタリア	3
ウクライナ	1
オランダ	3
スペイン	1
スロバキア	2
セルビア	1
チェコ	1
ドイツ	12
トルコ	4
ハンガリー	3
フランス	5
ブルガリア	1
ベルギー	1
ポーランド	4
モルドバ	1
ルーマニア	2
ロシア	5

日 本	
日本	114

アジア&オセアニア	
インド	7
インドネシア	12
オーストラリア	3
カンボジア	1
シンガポール	4
タイ	22
フィリピン	11
ベトナム	9
マレーシア	5
韓国	7
中国	71
香港	5
台湾	6

北・南アメリカ	
アメリカ	27
アルゼンチン	1
カナダ	2
パラグアイ	1
ブラジル	7
メキシコ	10

中東&アフリカ	
エジプト	2
サウジアラビア	1
チュニジア	3
モロッコ	4
南アフリカ	2



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。

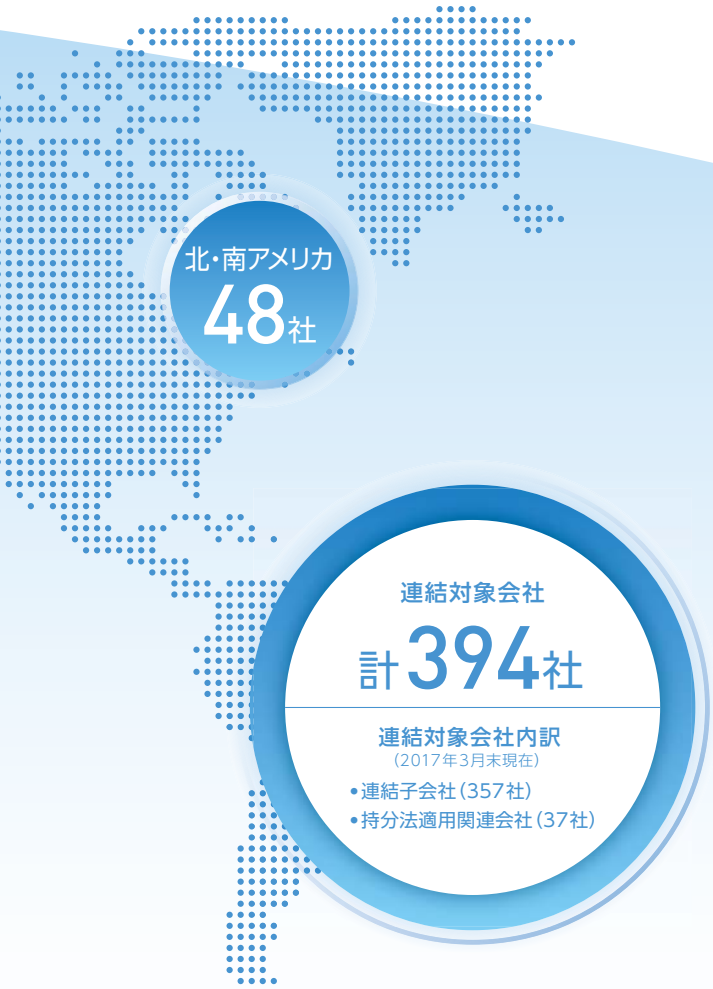
また各事業分野における製品群に関しても、お客さまからの要請等を背景に、海外諸国・地域での生産拠点の立ち上げや技術指導、そして製販一貫体制の構築等により事業の現地化に取り組んでいます。

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。

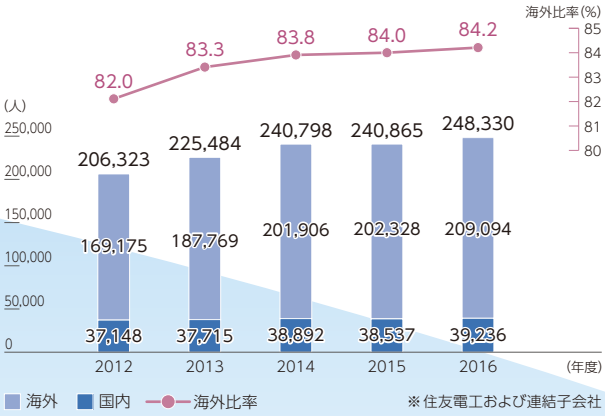
またイランで1975年と1977年に受注した2件の送電線敷設プロジェクトでは、施工地域の過酷な地理条件や気象条件のみならず、途中に革命や戦争という政情不安に見舞われながらも、国内の主要産業拠点を結び、最終的に1987年に完工しました。



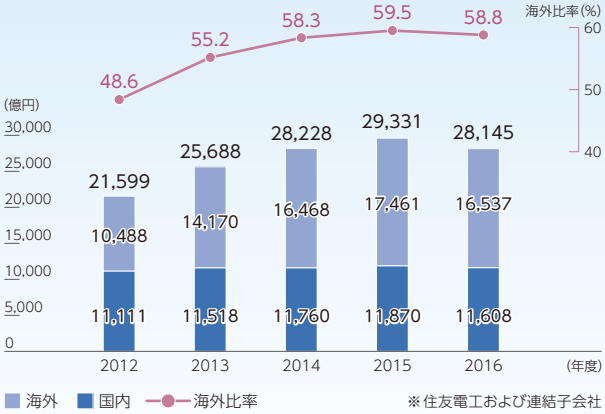
各事業分野における海外展開

1969年タイでの当社初の海外製造拠点設立を出発点に、事業分野それぞれの市場特性とニーズを踏まえて海外進出を進めてきました。進出先の世界各地では、生産拠点の現地定着を図りながら雇用拡大と人材育成を推進しています。現在では、海外に280社の関係会社を擁し、従業員数では20万人を超える規模となっています。

国内・海外地域別従業員数および海外比率の推移



国内・海外地域別売上高および海外比率の推移



CSR EYE
MALAYSIA
INDONESIA

グループ一丸で取り組む
「安全は全てに優先する」風土づくり

住友電工グループでは
「安全」を経営の最重要課題の一つと位置づけ、
労働災害撲滅に向けた取り組みを
世界各国の製造拠点において積極的に進めています。
特に多くの製造拠点が集まるASEANでは
重点安全活動を毎年実施するなど
グループ・グローバルな安全管理レベルの向上に努めています。
今回は、その活動の成果が顕著に現れている
マレーシア、インドネシア2社の取り組みについてレポートします。

MALAYSIA / INDONESIA

海外製造拠点に深く浸透する住友電工グループの設備安全・安全管理グローバルスタンダード

事業のグローバル化の進展による海外製造拠点の増加に伴い、危険予知活動や設備の安全対策、安全衛生教育体系の整備といった安全活動の重要性が高まっています。そのため住友電工グループでは、2009年度から「グループ・グローバル安全・保全力診断」をスタートさせるなど、労働災害の撲滅を目指し、診断・改善を繰り返す重点的な安全活動を実施しています。全社統一基準として、2011年に「設備安全グローバルスタンダード」を、2015年に「安全管理グローバルスタンダード」を制定し、その基準に基づいて、2015年度から「重大災害未然防止点検」を「安全・保全力診断」と併せて行っています。

安全活動においては、各拠点をASEANと一括りにすることはできません。グローバルスタンダードを土台として、異なる文化や慣習を持つ各国の特色に応じた独自の安全活動を展開することで、全従業員のさらなる安全意識の向上を図っています。グループ一丸となって取り組む活動が今、海を越えて確かな成果を上げています。

SEPM

Sumitomo Electric Interconnect Products (M) Sdn, Bhd

■ **事業内容**：電子ワイヤー製品の製造・販売
■ **社 員 数**：800名

マレーシアに1988年に車載用電線などの製造・販売を担う拠点として設立。マレー系、中華系、インド系といった多民族で構成されるスタッフが製品の安定供給と事業の拡大に努める。

WIN-I

PT. Sumitomo Electric Wintec Indonesia

■ **事業内容**：巻線の製造・販売
■ **社 員 数**：185名

インドネシア・ジャカルタのMM2100工業団地に1995年設立。2002年から住友電工グループとなり、2008年には100%子会社化。電装品用途の巻線を主に製造。

SEPM
Sumitomo Electric Interconnect Products (M) Sdn, Bhd

MALAYSIA

安全衛生に対する意識改革に成功しました

安全衛生管理課 セーフティ・エグゼクティブ
Shanmugan A/L Sathamparam

安全衛生国家資格保持者 Green book holder
(Entitled as a Safety and Health Officer (SHO) which was given by Government)

「Go Anzen Ni!(ご安全に!)」私の勤務するSEPMでは全てがこのあいさつからスタートします。SEPMは従業員の意識改革に努め、2016年度、災害ゼロを達成しました。その原動力となった当社従業員の安全活動への取り組みと住友電工の安全点検チームのサポートについてご紹介します。

組織の見直しから始まった

当社では2013年から2年連続で休業災害が発生した過去があります。その教訓を生かすべく、経験年数、就業形態、発生部位、発生場所の要因別の傷害事例の分析を行いました。その結果、経験年数5年未満かつ外国人の傷害発生が多いこと、さらに一般作業者の作業習熟度があまり高くないことが判明。安全に対する体制の見直しを急務と考え、安全活動専任者を1名から2名に増員し、日本人駐在員とともに安全活動プログラムに全員が参加することになりました。

従業員の安全意識向上に尽力

目的は、私たち安全活動専任者はもちろん、全従業員が自ら安全について考える能力を養うこと、まさしく安全に対する意識改革です。まず何が重要かを学ぶための「認識」と、誰でも危険の認識を可能にする「掲示」に注力しました。当社の従業員にはネパール人など外国人も多いことから、挟まれ・巻き込まれ事故を体感する危険体感教育、外国人向けの母国語による安全教育なども実施。言葉の壁を越えて、全従業員の安全に対する意識向上に努めました。

改善活動を徹底させ無災害を達成

当社では現場主義に基づく改善活動や点検活動に積極的に取り組んでいます。トップ巡回による現場のリスクアセスメント、外国人従業員の声を拾い上げる懇談会の開催、週末の安全パトロールなどがその一例です。安全活動専任者が作業者とのコミュニケーションを図る「Walkabout」という活動も展開しています。

住友電工の安全点検チームによる重大災害未然防止点検も重要な危険ポイントの洗い出しにつながっています。また、マザー部門と一体になって危険源の抽出と改善を繰り返し、地道な安全活動を積み重ねた結果、2016年度は無災害を達成することができました。さらに2016年度からローカルスタッフ主導で「Zero Tolerance Activity」という新たな安全活動もスタートしています。些細なことも見逃さないという強い意志のもと、これからも無災害継続に取り組んでいきたいと思います。

SEPMにおける《重大災害未然防止点検》に一日密着

AM 08:00 事前の机上点検にて、現場での確認ポイントを明確にする

重大災害未然防止点検は重大災害あるいは重大災害に準じる事象を未然に防ぐための点検です。現場点検の前に「重大災害未然防止チェックシート」を活用した机上点検を行い、対応が必要な作業や設備について、安全点検チームによるヒアリングを実施。海外においてはスタッフの安全に対する認識の違いがあるため、チェックシートを用いた事前打合せが非常に重要です。

PM 01:30 重大災害の芽を摘む現場点検

安全点検チームが敷地内を巡回し、設備が不安全な状態になっていないか、作業者の不安全行動につながる点がないか、また管理不備はないかなどを確認し、指摘事項があれば、現場で直接ヒアリングを行い、現状把握に努めます。また、指摘内容は作業者にその場で伝え、改善するよう促します。

PM 04:30 結果を共有し、対策をやり切る

現場点検後、点検結果の報告を行います。点検で顕在化された課題、指摘事項を全員で共有します。徹底して対策を講じ、類似設備・作業・工程がある場合には横展開を図ります。安全環境部、設備管理部は対策が完了するまでフォローを行います。

VOICE 安全点検チーム

二度と重大災害を起こさないために

「ご安全に!」安全啓発の思いが込められたあいさつが、ここではいたるところで聞こえてきます。SEPMが無災害を達成できたのはトップダウンによる安全活動とともに、安全活動専任者を中心としたローカルスタッフによる自主的な安全衛生活動が浸透してきた証拠だと感じています。これからも安全な職場づくりのため、グローバルな視点で現場を支援していきます。

(左から) 設備管理部 主席 **衣笠 兼次** ／ 安全環境部 担当主席 **長谷 敏男**
S.E.I. Thai Holding Co., Ltd. 安全部門アドバイザー **阿部 道明**

VOICE 安全活動専任者

無事故無災害という安全目標を達成し続ける

「ご安全に!」私たちは安全活動専任者として、当社を安全な状態に保つ責任があります。自発的な行動を促す従業員参加型の取り組みをこれからも続け、無事故という安全目標を達成し、住友電工グループにおいて模範となれるよう努力していきます。

(左から) 安全衛生管理課 セーフティ・エグゼクティブ Shanmugan A/L Sathamparam
アシスタント・エグゼクティブ Jackson Sinau Baru

WIN-I
PT. Sumitomo Electric Wintec Indonesia

INDONESIA

製造現場の安全を支える独自の活動も展開しています

安全課 コーディネーター
John Robert Taka

私の勤務するWIN-Iは9年以上にわたり無事故無災害という実績を誇ります。当社が住友電工グループの安全衛生の考えを理解したうえで展開する、インドネシア独自の文化や特色に合わせた安全活動をご紹介します。

インドネシアの文化を踏まえ、対話を重視する

インドネシアは日本と比べると安全に対する意識が低く、そのためWIN-Iでは独自のスローガンや目標を毎年策定し、安全衛生教育に努めています。加えて独自の安全活動を多数実施することで安全への意識を高めています。たとえば館内放送を通じて、毎日従業員自ら安全啓発を目的としたメッセージを発信するデイリースピーチ、毎日1回工場内を巡回し、ベルを鳴らしながら現場作業員に安全を呼びかけるベルパトロールなどです。そのほかにも1-2-3運動*、MSTS活動（部門ごとに行う安全ミーティング）、月例の安全ミーティング、コミュニケーションミーティングなど、コミュニケーションを重視した安全活動も多数行っています。

インドネシアでは現場での「対話」が特に重要です。それはインドネシア人にはミーティングで意見を言わない傾向があるためです。それを踏まえて安全活動専任者である私が毎日最低でも2回工場をパトロールし、作業員に直接話しかけて不安全な場所、設備に関する情報などさまざまな問題点の把握に努めています。そのほか全従業員参加の月次ミーティングは、社長が会社の業績に加え、安全実績について報告をするなど、管理者と従業員が直接安全について情報交換を行う貴重な場となっています。

厳格な目標を設けた研修を実施

加えてWIN-Iでは、事故を未然に防止し、リスクを減らすためにさまざまな安全研修を実施しています。危険予知訓練、応急処置研修、KKP研修*、K-3研修*などがその例です。内容に応じて出席率に厳格な目標を定め、たとえば危険予知訓練であれば全従業員の参加を必須とするなど、妥協のない安全活動を展開しています。全従業員の完全受講のために危険予知訓練を毎月1回は必ず実施しています。さらに各研修後にはテストを実施し、正解率が80%以上の場合のみ合格とし、不合格者は再度研修を受けるよう義務づけています。また毎月安全活動専任者である私が経営層に全ての安全活動の進捗状況を報告し、そこで目標の達成状況について話し合う場を設けています。

目標達成に一丸となって取り組む

WIN-Iにおいても、住友電工グループの長期ビジョンや中期目標、計画は全従業員に共有され、組織にプラスの効果をもたらしています。安定的な業績や研修の質の高さは、

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

*モノづくり基盤強化研修（KKP）安全衛生編
安全衛生に関する実践教育。安全管理の考え方・進め方、危険予知などを身に着ける

*K-3研修
インドネシア政府が定めた、労働災害や疾病障害を防止するための「労働者に対する」安全衛生教育プログラム

従業員に長く安心して働くことができる環境を創出しています。私は住友電工グループの一員として働くことに誇りを持っています。現在の目標は、無事故3,650日です。これからも全従業員が一丸となって安全活動に取り組んでいけば、きっと実現できると信じています。

WIN-Iの安全活動

》デイリースピーチ

毎日従業員自らが考えた安全についての意見を館内放送を通じて発信する活動です。導入当初は参加を嫌がる従業員もいましたが、現在ではその意義を理解し、全従業員が参加しています。

》ベルパトロール

毎日1回、昼食休憩後にベルを鳴らしながら工場を巡回し、現場作業員に安全を呼びかける活動です。安全に対する意識を常に保ち、緊張感を持って職務にあたることが目的です。製造部門はもちろん全部門を対象に行っています。

VOICE 製造課長

「対話」が、当社の安全活動を支えています

安全活動専任者であるJohnさんの安全活動への貢献は非常に大きく、従業員と経営層の対話が生まれたのは彼の熱意によるものだと思っています。彼が企画した小規模安全ミーティング(MSTS)では、改まった場では意見を言うことができない作業者たちも自由に意見を言うことができ、ボトムアップ活動の推進を支えています。

また、WIN-Iの製造設備は日本や他拠点から移設された古い設備が多く、グローバルスタンダードに適合していないものもあります。改善には設備停止による機会損失や設備改造コストなど多大な費用が必要ですが「安全は全てに優先する」のスローガンと経営層の理解の下、不安全設備撲滅を目指し、少しずつ改善を進めています。今後も引き続き、労働安全衛生活動に尽力していきたいと思います。

製造課長 Bonar Sinaga

世界トップレベルの安全活動の展開を目指して

住友電工グループの安全の根底にあるもの、それは「安全は全てに優先する」こと。そして「従業員の安全を守る」ことです。それは、海外拠点においても何ら変わりありません。海外売上高比率が50%を超える当社グループでは、海外拠点においても設備安全と安全管理のグローバルスタンダードを徹底的に浸透させる活動を展開しています。

安全活動に熱心に取り組んできたSEPM、WIN-Iはトップを中心に課題を組織全体で吸い上げ、改善を行う体制が構築されています。日本からも安全活動のあり方について提案はしますが、自分たちで考えることが重要であり、安全活動専任者が先導し独自に作り込んだ安全活動の方が間違いなく成果が出ます。小集団活動のなかで、現場の困りごとを吸い上げて改善する仕組みなど、日本が見習うべき素晴らしい活動も展開されています。今後も世界トップレベルの安全企業を目指し、私たちのどこに弱みがあるのかを把握し、17VISION以降の計画につなげていきたいと考えています。

安全環境部長 大岡 伸哉

※所属・役職は取材時点のものです。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

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」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断に立案・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2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。

取締役会と業務執行体制

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が、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回定例的に開催するほか、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14名で、そのうち12名が業務執行取締役、2名が業務執行に関わらない社外取締役であり、全員が男性です。なお、取締役への2016年度の報酬総額（社外取締役2名を除く14名）は、814百万円です。

なお、取締役会は、2016年より、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。2017年は、社外役員を含む取締役および監査役全員を対象に、取締役会がその役割を果たすうえでの機能や、構成・運営状況等に関するアンケート調査を3月に行い、その結果に基づき議論を行いました。その結果、当社の取締役会は、構成面では社外取締役の増員等により多面的かつ活発な議論が可能となる体制となってきていること、運営面での諸課題の改善が着実に進んできていること、ならびに会議における審議もより活性化されたものとなってきていること等から、重要事項の決定および取締役の職務執行の監督という取締役会の役割を果たすうえで、概ね有効に機能していることを確認しています。

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

一方、今後、取締役会の実効性をさらに高めていくため、多様性を含む取締役会の構成のあり方についての検討や、より一層議論を深めていくための環境整備等が課題であり、これらに継続して取り組んでいくことを確認しています。

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おり、事業本部に対し、責任を明確化しながら業務執行に係る権限委譲を行うとともに、併せて内部牽制機能を確立するため、社内規程においてコーポレートスタッフ部門を含めたそれぞれの組織権限や実行責任者、適切な業務手続を定めています。

監査・監督体制

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。

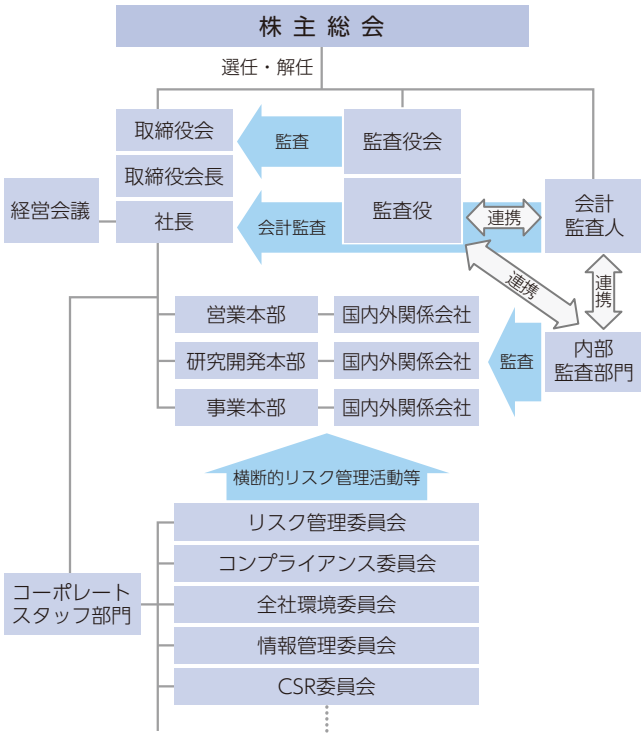
内部監査については、所管部門として監査部を設置しています。同部は、当社グループ会社を含めた事業所往査等の監査を通じて適正かつ効率的な業務実施のための問題点の調査や改善提案を行っており、また監査役および会計監査人とも適宜連携を取って監査を実施しています。

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。

住友電工グループのコーポレート・ガバナンス



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・評価の上、軽減策を実施しています。

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

リスクマネジメントの基本方針

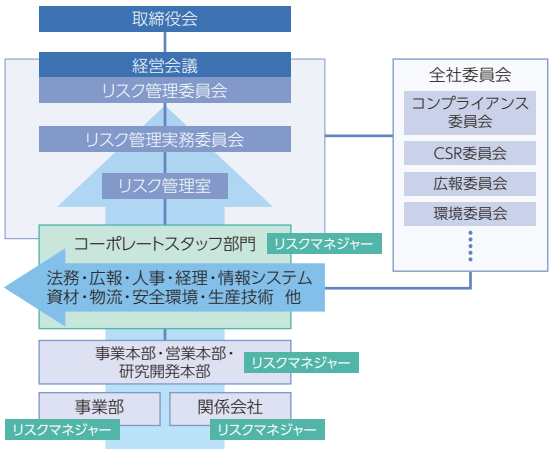
以下項目によりリスクの軽重を判断した上で、リスクマネジメントを行っています。

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

リスクマネジメント体制

当社グループでは、リスク管理活動全般を統括するリスク管理委員会を、経営会議に合わせて開催しています。また、リスク管理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。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。

リスク管理体制



リスクマネジメント活動

当社グループのリスクマネジメント活動は、各部門・各社で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、発生可能性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、リスク管理活動の効率性・実効性の向上を図っていきます。

事業継続への取り組み

《事業継続マネジメント(BCM)の推進》

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

また、海外拠点の重要性増大に伴い、2014年度より個々の海外子会社におけるBCP策定を推進しています。

この他、BCPの実効性をさらに高めることを目的に、当該部門の関係者が一堂に会し、改善点を確認する机上検討会を、特定の事業部門、関係会社を対象に毎年2回実施し、事業継続力を強化しています。

《グループ統合防災訓練の継続実施》

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

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

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

《地域社会との連携》

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

個人情報保護・情報セキュリティ

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

《 個人情報保護 》

当社では「個人情報保護方針」「個人情報保護規程」等に従い、業務上取り扱うお客さま・取引関係者・当社従業員などの個人情報を、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を遵守しながら適切に取り扱っています。また、2015年11月には「特定個人情報取扱規程」を制定し、法令の定めに基づく特定個人情報の適正な取り扱いの確保、外部流出等の未然防止を図っています。さらに2017年5月には、改正個人情報保護法の全面施行に合わせて、「個人情報保護方針」、「個人情報保護規程」等を改定し、法令の定めに基づく適正な保護および利用を推進しています。

《 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、マレーシアの4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おり、コンピュータウィ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、ウィルス対策ソフトや不正侵入防御システム(IPS)の導入、モバイルパソコンやUSBメモリの暗号化、メール添付ファイルの自動暗号化機能等をグローバルに展開しています。2016年度は、これらに加えて、標的型攻撃メールに対応するための訓練、未知のマルウェアに対する防御強化のためのAI型マルウェア対策ソフトの導入試行、特定部門を対象とした侵入痕跡の調査、さらには各種サーバやネットワーク機器のログ情報を活用した不正の調査や検知の仕組の構築に着手しています。

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を迅速に把握し対応するため、新たに創設したSEI-CSIRT (Computer Security Incident Response Team)室を中心に活動を開始しています。

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上で輸出活動を行っています。

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

さらに社内および国内外関係会社において監査を実施し、活動の適正性を常にモニタリングするとともに、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（2016年度）

研修名(略称)	開催回数	受講人数	主な研修内容
該非判定者研修	16回	121人	該非判定業務
輸出担当部門研修	34回	931人	輸出管理業務の実務
一般社員向け研修〈e-learning〉	—	1,094人	輸出管理概要と社内ルール
国内関係会社研修	2回	53人	輸出管理概要
海外関係会社研修	6回	267人	輸出管理概要と海外での注意事項

知的財産の保護

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

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

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

社会から信頼される公正な企業活動実践への取り組み

当社では、法令遵守や企業・倫理に則った行動をとることは経営の根幹をなすものであり、企業としての社会的義務であると同時に、存続・発展していくための絶対的な基盤であると考えています。

なかでも競争法コンプライアンスは最重要の課題と位置づけ、2010年6月に「競争法コンプライアンス規程」を制定して、専任組織等により運用する体制を構築するなどグループ全体の競争法コンプライアンス体制の強化を進めてきました。

今後も、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。

コンプライアンス委員会

当社グループにおけるコンプライアンス体制の整備、強化のために必要な施策を推進する組織として、社長が委員長を務めるコンプライアンス委員会を設けています。委員会では、コンプライアンス行動指針の作成・配付、研修の開催のほか、グループ横断的なコンプライアンス・リスクの把握・分析、その発生防止策等のグループ内への展開や、各部門・子会社における法令遵守への取り組み状況のモニタリング等を実施しています。2016年度は、会合を4回（2016年5月、8月、11月、2017年2月）開催しました。

コンプライアンス行動指針

コンプライアンス委員会では、住友事業精神や当社の経営理念、企業行動憲章の内容も踏まえ、社員が法的・倫理的に社会の共感を得られる行動を取るよう、日常業務等のなかで遵守すべき事項を具体的にまとめた「住友電工グループ コンプライアンス行動指針」を作成しています。これまで社員および国内子会社社員へ配付していた「コンプライアンス・マニュアル」の内容を全般に見直し、名称も「行動指針」に変更したものです。

コンプライアンス教育

コンプライアンス・リスクの確認、発生防止策の徹底およびコンプライアンスに対する意識の浸透・強化等を目的に、コンプライアンス委員会主催の研修を役員ならびに基幹職全員を対象として、それぞれ毎年定期的に実施しています。また、新入社員や階層別昇進者に対しても研修を実施しています。基幹職向け研修は、4月から8月にかけて、不正行為の防止、競争法コンプライアンスおよび贈賄防止をテーマに実施し、後述するスピーク・アップ制度の周知も行っています。

対 象	実施時期
役員（執行役員を含む）	2016年 12月
当社・国内子会社の基幹職	2016年 4月～8月
当社の新入社員	2016年 4月、10月
昇進者	2017年 2月～3月

スピーク・アップ制度

当社は、コンプライアンス問題の芽を早期に発見し、自浄作用をもって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、社員、お取引先等からの相談申告窓口を社内・社外（法律事務所および専門窓口業者）に設置し、寄せられた情報については速やかに調査を行い、必要な措置を取っています。さらに、当社は国内および海外のグループ会社に対しても独自の社内窓口の設置を指導するとともに、グループ各社の利用に供するべく国内外の社外窓口も併せ整備し、グローバルに展開、運営しています。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や「住友電工グループ コンプライアンス行動指針」を通じて周知に努めています。

競争法コンプライアンス体制の強化

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

1. 競争法コンプライアンス・ルールの運用

2010年6月に、同業他社との接触を制限するルール等を含む「競争法コンプライアンス規程」を新たに制定し、その運用を開始しています。その後、国内および営業機能を有する海外の子会社への展開を進め、現在、グループを挙げて競争法コンプライアンス・ルールの運用を行っています。

2. 専任組織の設置と監査体制の確立

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

コンプライアンス委員会の下、競争法コンプライアンス室

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

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

3. 競争法に関する研修の強化・継続実施

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

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

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

4. 競争法コンプライアンス行動指針の制定

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

贈賄防止に対する取り組み

当社では、グローバルな贈賄防止コンプライアンス体制の強化を目的として、2013年4月に贈賄防止プログラムを導入しました。本プログラムは、近年欧米や新興国において自国および外国の公務員等に対する贈賄規制が強化されていることを踏まえ、贈賄防止コンプライアンス規程において贈賄防止に関するルール（贈賄行為の禁止、接待・進物・寄付等に関する事前承認・事後報告等）を定めるとともに、各部門で贈賄防止責任者および贈賄防止マネージャーを任命することにより、ルールを運用する体制としています。

贈賄防止プログラムの運用開始から4年以上経ちましたが、各部門の贈賄防止マネージャーが中心となってスムーズな運用がなされています。国内外ほぼ全ての子会社で既に同プログラムを導入・運用中です。海外では国ごとに法制、基準、慣習等が異なるので、日本における以上に慎重な対応を心がけており、2014年から2015年初めにかけて、各国での贈賄防止マネージャーへの特別研修（現地弁護士による講話を含む）を実施しました。また2015年10月から2016年3月にかけて、海外各社において贈賄防止マネージャーによる社内研修を実施しています。今後も、継続教育、運用マニュアルの見直し、関連情報の収集・展開等、グローバルな贈賄防止コンプライアンス体制の維持・強化を進めていきます。

海外関係会社での コンプライアンス体制の整備

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

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

その後、2011年10月から2012年9月の期間には、テーマを競争法に特化した「競争法基礎コース」の実施を行い、2014年1月以降は、前記の「贈賄防止に対する取り組み」の一環として、海外贈賄防止マネージャー研修および海外贈賄防止マネージャーによる自社研修を実施しています。また前記のとおり競争法コンプライアンス研修をe-ラーニングシステムにて全世界で実施しています。

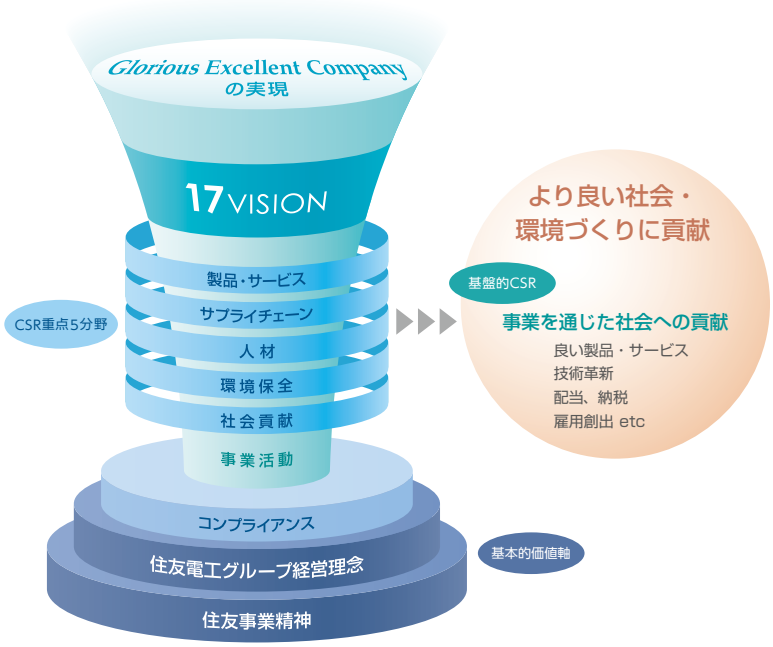
今後も各海外関係会社のコンプライアンス体制のさらなる充実に向け、社内関係部門と連携して取り組んでいきます。

CSRマネジメント

CSRの基本姿勢

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

2013年度からは、CSR重点分野として「製品・サービス」「サプライチェーン」「人材」「環境保全」「社会貢献」を定め、取り組みを進めてきました。ステークホルダーに対する責任を果たして良好な関係を築きながら、Glorious Excellent Companyを目指し、持続的に成長していきます。



2013年度～

CSR重点5分野	CSR重点テーマ　17VISION達成に向け、特に重点的に取り組むテーマ
製品・サービス	イノベーション
サプライチェーン	CSR調達推進
人材	ダイバーシティ推進
環境保全	地球温暖化防止　■KPI*(2017年度目標)：グローバル温室効果ガス排出量 2012年度比 5%削減
社会貢献	事業拠点における社会貢献活動の推進　社会貢献基金を通じた貢献

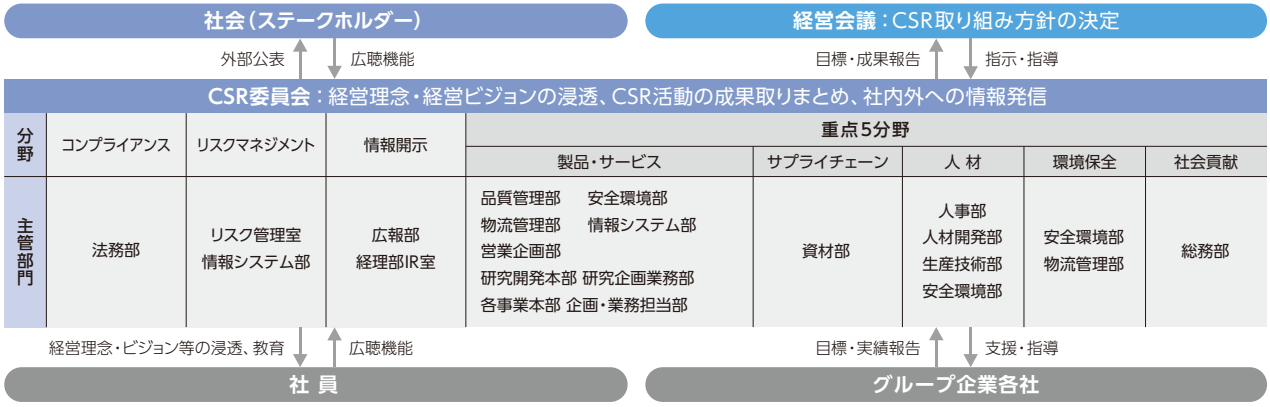
持続可能な社会の構築への貢献

住友電工グループのCSR推進体制

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

CSR委員会の役割は次のとおりです。

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



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

ステークホルダーとの関わり

	ステークホルダーの概要	住友電工グループの主な責任	主な対話方法
住友電工グループ　行政（政府・自治体）	各国の政府・自治体は、管轄を受けるとともに製品・サービスを提供するお客さまでもあります。	●法規制・行政指導等の遵守 ●税金の納付 ●公的諸課題解決に向けての諸政策への協力	●経済団体や業界団体を通じての対話 ●各種届出、調査・アンケートへの回答 ●主務官庁への相談、パブリックコメント
地球環境	環境保全への取り組みを経営の最重要課題の一つとして位置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カ国で394社が事業活動を行っています（2017年3月末現在）。	●文化や慣習の尊重と発展への貢献 ●事故・災害の防止、環境の保全 ●環境などの問題解決に向けての協力・連携	●行催事への参加、伝統芸能の支援 ●工場見学、施設開放、祭りの共催 ●社員の地域貢献活動　●協働や支援を通じての対話 ●ステークホルダー・ダイアログ
社員	グループ社員は約24万8千人。そのうち国内は約3万9千人、海外は約20万9千人、8割以上が海外で働いています（2017年3月末現在）。	●人権・人格・個性の尊重 ●人材の育成、活用、評価 ●多様な人材が活躍できる職場づくり ●労働安全衛生と健康への配慮	●活き活き職場調査 ●社内報、グループグローバルマガジン ●イントラネット、社長ブログ ●労使による経営協議会　●経営幹部との社員懇談会
株主・投資家	株主総数は約5万4千人。発行済株式総数約8億株の所有者別比率は、金融機関が40.40%、外国人は40.07%、個人・その他が10.76%です（2017年3月末現在）。	●企業価値の維持・向上 ●利益の適切な還元（配当） ●企業情報の適時・適切な開示	●株主総会　●IR決算説明会 ●投資家訪問、取材対応 ●アニュアルレポート ●IRサイト
お取引先	パートナーズミーティングに参加した主要なお取引先は約90社です（2016年度）。	●公平・公正な取引 ●CSR調達実現に向けての支援と協働	●日常の調達活動を通じての対話 ●パートナーズミーティング ●取引先調査表等を通じての対話

会社情報の開示

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

株主、投資家とのコミュニケーション

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

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

今後とも、公平かつ迅速な情報開示に努め、開示内容の一層の充実を推進します。

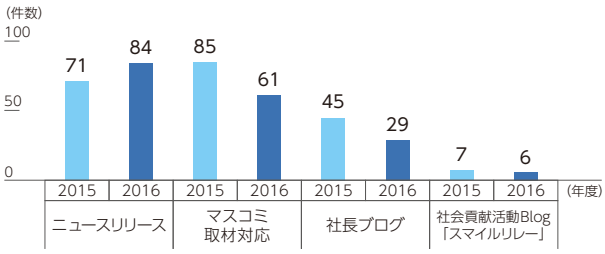
情報発信の取り組み

2016年度も引き続き、ステークホルダーの皆さまに一層のご理解を深めていただけるよう、ニュースリリース、取材対応、広報誌、Webサイト等を通じて、当社グループのさまざまな活動について積極的な情報発信に取り組みました。

Webサイトでの情報発信については、エネルギー分野のコンテンツにモロッコでの集光型太陽光発電の実証動画などを盛り込むとともに、陸上競技部の活動を紹介するコンテンツを刷新するなどして充実を図りました。2013年より当社が特別協賛している「びわ湖毎日マラソン大会」について、2017年も応援サイトを開設しました。

2015年1月に当社ブランドのさらなる浸透を目指して、当社グループ全体でデザインやロゴ、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）を導入して以来、各種刊行物や広告などに適用し、その浸透を図る活動を続けています。

当社の主な情報発信実績の推移



2016年度主要目標と実績／2017年度主要目標

住友電工グループでは、CSR重点分野ごとに、それぞれの主管部門が年度目標を定め、その年度目標に基づいて具体的な行動計画を作成し、主体的に取り組んでいます。各分野の主な取り組みについての2016年度の目標と実績、2017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	2016年度主要目標	2016年度実績	評価	関連頁	2017年度主要目標	関連するSDGs目標
製品・サービス	クレームを前年度比19%減 (集計変更に伴う目標見直しあり)	前年度比21%減 (実績件数ベースで算出)	○	41	クレームを前年度比9%低減	6 安全な水とトイレを世界中に 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 12 つくる責任 つかう責任
	自工程保証活動推進(7年目) ①「変更管理」の仕組み整備やりきり ②「3つの管理」の全社展開 ③テーマ実践の活動活性化、範囲拡大 ④良好事例の展開(事例集、交流会) ⑤中国、ASEAN、北米での教育展開	①「変更管理」の仕組み整備を完了 ②国内工場の約8割で「3つの管理」を開始 ③266件/年の実践テーマ活動を実施 ④良好事例集4集発行、交流会2回開催 ⑤グローバル教材整備し中国・ASEANで開講	○	39 40	自工程保証活動推進(8年目) ①「設計プロセス」の品質対策強化 ②「3つの管理」の全社展開(活動レベルアップ) ③実践テーマ活動への取り組み拡大 ④全社普及活動の継続(事例集・交流会)	
サプライチェーン	● CSR調達ガイドラインに基づいたお取引先への個別要請の継続と拡大 ● お取引先モニタリングの拡大	● 国内:関係会社16社のお取引先約300社にCSR調達アンケート実施 ● 海外:IPO5拠点のお取引先へのCSR調達アンケートを拡大、各地域で一部関係会社の調査を試行	○	44	国内外のお取引先にCSR調達ガイドラインに基づく対応のお願いおよび、CSR調達アンケートの推進	8 働きがいも経済成長も 12 つくる責任 つかう責任 16 平和と公正をすべての人に
	● コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続 ● 共通調達基本ルールの海外現地法人への展開	● コンプライアンス教育:グループ関係会社含め3,016人に実施(前年対比110%) ● 調達基本ルール:中国の関係会社9社への訪問点検を実施	○	46	● コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続 ● 共通調達基本ルールの海外関係会社への展開	
人材	● グローバルHRMポリシーの実現 ①人材マネジメントサイクルの推進と、ロールモデルづくり ②グローバル共通の人事ルールの設定 ● 人事部門のグローバル化 ①人事部門からのトレーニー派遣 ②人事部門のライン長として、現地法人からのローカル社員の駐在受入 ③ベトナムへの人事駐在員の派遣	● 人材の把握と、本部内人材ミーティングの継続実施 ● 海外人事の各種ガイドラインを作成、2017年度より順次リリース予定 ● 人事部門から1人、インドネシアに2カ月間トレーニーを派遣 ● 2016年7月米国の関係会社より人事部門のライン長として駐在受入 ● 2016年7月ベトナムに人事駐在員の配置	△	47 48	● グローバルHRMポリシーの実現 ①人材マネジメントサイクルの推進継続 ②グローバル共通の人事ルールの明文化の取り組み継続 ● 人事部門のグローバル化 ①人事部門からのトレーニー派遣 ②海外グループ会社の人事マネジャー会議継続 ③人事センター月例連絡会の英語化	3 すべての人に健康と福祉を 4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も
	SWiTCH17運動の実施(3年目) ● 働き方の見直しに向けた重点取り組み(機運の醸成と制度設計) ● 事業所ごとのコミュニケーション施策の継続と全社施策の検討 ● 健康経営宣言に基づいたヘルスケア施策の一環としてのメンタルヘルス対策(ストレスチェックの活用) ● 2018年度以降の活動方針の検討	● 2016年8月「イクボス企業同盟」に加盟。マネジャー向けの「働き方見直し」研修を実施 ● 育児・介護などで時間に制約のある社員の在宅勤務制度の導入 ● 研究開発部門にて裁量労働制を導入 ● 活き活き職場調査の結果や、タウンミーティングでの意見を踏まえ、人事施策の検討に活用 ● ストレスチェックを実施し、結果を基に研修や面談などのフォローを実施	○	52 53 54	SWiTCH17運動の実施(最終年) ● 働き方の見直しを中心に取り組みを強化。総労働時間削減 年間1900時間台、有給休暇取得促進 平均15日/年・人 ● 事業所ごとのコミュニケーション施策の継続と全社施策の検討 ● 社員の健康維持増進を後押しする活動「健活!」の立上げ ● 2018年度以降の活動方針の検討	

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（SDGs）では、その達成に向けて企業も主体的に取り組むべきものとされています。当社グループにおける主要目標には、SDGsの17の目標（ゴール）に関連の深い分野とテーマが含まれています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
2030年に向けて世界が合意した「持続可能な開発目標」です

重点分野	2016年度主要目標	2016年度実績	評価	関連頁	2017年度主要目標	関連するSDGs目標
人材	重大災害・休業：ゼロ 不休+軽傷：30件以下	重大災害ゼロ、休業：11件 不休+軽傷：27件	△	58	重大災害+残存傷害：ゼロ 休業+不休+軽傷：24件以下	
	2016年度重点実施項目 ● 重点安全活動の定着 ①重大災害未然防止活動 ②安全！ スイッチ・パワー OFF活動 ③二人作業の安全対策 ④傷害事故再発防止 ● 取り組み方法 ①トップダウンによるボトムアップ活動の活性化 ②1-2-3運動で日々の変化点や問題点の吸い上げ	● 重大災害未然防止点検を国内外129拠点で実施。 点検時に発見された問題点が合計463件、対策継続中 ● スイッチ・パワー OFF、二人作業の安全対策点検実施 ①スイッチ・パワーOFF点検：問題点357件抽出、対策継続中 ②二人作業の安全対策点検：問題点567件抽出、対策継続中	○	57 58	2017年度重点実施項目（継続取り組み） ● 重点安全活動の定着 ①重大災害未然防止活動 ②安全！ スイッチ・パワー OFF活動 ③二人作業の安全対策 ④傷害事故再発防止 ● 安全文化の再構築 ①ポケテナシ運動*展開、不安全行動撲滅 ②全社で「弱み」を認識し「めざす姿」を定める	
環境保全	「アクションECO-21（PhaseⅥ）」 全項目の目標達成	全14項目のうち、目標達成：12項目、未達：2項目	▼	60	「アクションECO-21（PhaseⅥ）」 全項目の目標達成	6 安全な水とトイレを世界中に 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 11 住み続けられるまちづくりを 13 気候変動に具体的な対策を 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう
	環境監査の実施 国内：法令遵守状況監査の2巡目の展開 海外：法令遵守状況監査の1巡目の完了	国内：10拠点実施 海外：1拠点実施（米国）	○	62	環境監査の実施 国内：法令遵守状況監査を継続 海外：法令遵守状況監査の実施（中国、アセアン、米国）	
	教育訓練 職制別研修において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	職制別研修740人参加	○	61	現地現物でヒヤリ事例や監査診断の指摘事項を題材とした模擬診断を行う実践研修を継続	
社会貢献	基金を通じた、大学講座の寄付、学術・研究助成および奨学金支給の拡充（総額166百万円）	①大学講座の寄付 8講座　総額87百万円 ②学術・研究助成 31件　総額37.9百万円 ③奨学金支給 141人　総額約36.9百万円	○	73 74	基金事業として ①大学講座の寄付　93百万円 ②学術・研究助成　30百万円 ③奨学金支給　42.1百万円	3 すべての人に健康と福祉を 4 質の高い教育をみんなに 17 パートナーシップで目標を達成しよう
	東北復興、熊本地震被災地支援、ならびにNPOとの連携・協力の促進	● 東日本大震災被災地支援「東北物産展」マルシェを各拠点で開催 ● 「TABLE FOR TWO(TFT)」の活動に参加、低カロリーメニュー1食につきその売上代金の20円を寄付	○	74	東北復興支援をはじめNPOとの連携・協力の促進	

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

用語解説
＊ポケテナシ運動
歩行時の基本的な遵守・禁則事項を集めたスローガン。
ポ：ポケットに手を入れ歩かない、ケ：けい帯（携帯）電話をしながら歩かない、テ：階段昇降時はて摺りを持つ、ナ：ななめ横断しない、シ：横断時の左右確認（し差（指差）呼称）

■ CSR重点分野

製品・サービス

■ CSR重点テーマ

イノベーション

社会の新たなニーズに応える製品とサービスの開発から社会貢献が始まっています

住友電工グループでは、独自性と将来性を持つ製品を生み出していく「イノベーション」を重点テーマの一つとして位置づけています。現在、当社グループの有するさまざまな技術・製品を活かし、持続可能社会実現への貢献につながる研究開発が進んでいます。

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

極低損失光ファイバでグローバルな光通信システムの大容量化に貢献していきます

近年、スマートフォンの普及、IoTの広がりにより光通信システムの性能向上が求められています。当社が開発した「極低損失光ファイバ(Z-PLUS Fiber®)」は通信インフラを支える海底ケーブルに使用され、通信容量の拡大に貢献してきました。私の在籍する研究開発チームでは、さらに光ファイバの伝送損失を抑えるべく、屈折率の揺らぎによって生じる光の散乱損失の低減に挑戦。試行錯誤の末に素材である純シリカガラスの構造を分子レベルで見直し、樹脂被膜の技術を向上させるなどの技術開発により低損失世界記録を更新する0.1419dB/kmを2017年に実現しました。

この分野の長年にわたる研究開発と製品供給への貢献が評価され「第31回櫻井健二郎氏記念賞」を受賞しました。30年以上、純シリカコア光ファイバの分野でトップを走り、通信インフラの技術革新を果たしてきた当社。私はその一員であることに誇りを持ち、今後もこの分野を牽引する研究者として課題解決に貢献していきたいと思います。

光通信研究所 光伝送媒体研究部 主査 田村 欣章

研究開発

「海底ケーブル用極低損失光ファイバの開発と実用化」に対する取り組みが一般財団法人光産業技術振興協会「第31回櫻井健二郎氏記念賞」を受賞

光通信研究所 光伝送媒体研究部
グループ長 平野 正晃
主査 山本 義典　田村 欣章　川口 雄揮
(所属・役職は受賞当時)

2016年1月、当社の「海底ケーブル用極低損失光ファイバの開発と実用化」に対する取り組みが高く評価され、光通信研究所が一般財団法人光産業技術振興協会より「第31回櫻井健二郎氏記念賞」を受賞しました。本賞は、同協会の理事であった故櫻井健二郎氏が光産業の振興に果たした功績を讃えるとともに光産業および技術の振興と啓発を図ることを目的として1985年に創設された賞です。

今回の受賞は、光ファイバの伝送損失を低減し、長距離・大容量伝送に適した極低損失光ファイバの製品化と商用導入を実現したことによるものです。

開発した極低損失光ファイバは、伝送損失の最小値が0.149dB/km、平均値が0.154dB/kmという当時の研究レベルでの世界記録を更新しました。製品レベルでは、現時点でも世界で最も低い伝送損失を誇っています。

すでに大容量伝送を担う大洋横断光海底ケーブルなど複数の光海底ケーブルプロジェクトに採用されており、グローバルな光通信システムの大容量化に貢献しています。

極低損失光ファイバ「Z-PLUS Fiber®150 ULL」

未来を見据えた研究開発で、革新的な技術・製品を創造

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

「Top100 グローバル・イノベーター 2016」を受賞

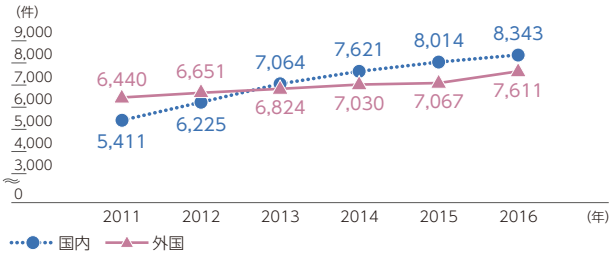
当社は2013年から4年連続で「Top100 グローバル・イノベーター 2016」を受賞しました。

本アワードは、クラリベイト・アナリティクス社が、毎年特許データに基づき、イノベーションに積極的で、知的財産権の保護に努め、かつ世界に影響を及ぼす発明をもたらした企業・機関トップ100を選出しているものです。

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

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

保有特許件数推移



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

2016年度の発明表彰

平成28年度近畿地方発明表彰「発明奨励賞」

■ 光トランシーバ（特許第5471787号）

伝送デバイス研究所

100Gbit/s光トランシーバの構造に関するもので、簡便な構造で従来以上に密閉度の高い電磁シールド構造を実現したことが、評価されました。

■ 非晶質カーボン被覆工具およびその製造方法（特許第3718664号）

アドバンストマテリアル研究所、日新電機(株)、住友電工ハードメタル(株)、(株)アライドマテリアル、日本アイ・ティ・エフ(株)

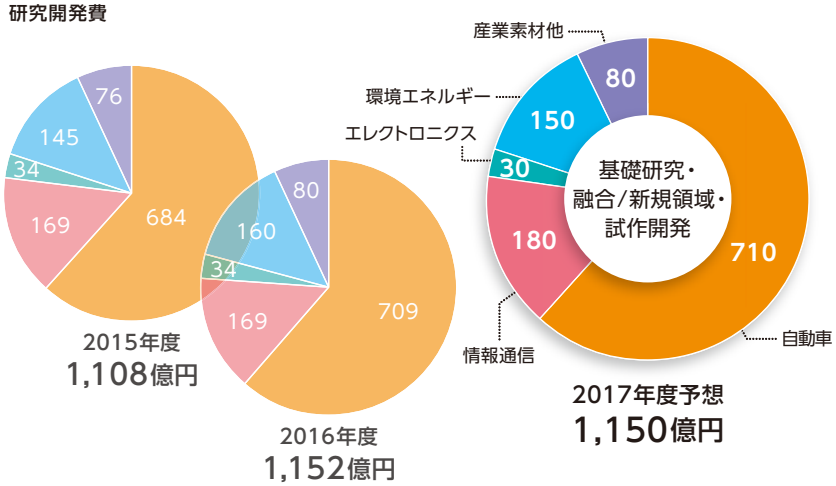
アーク放電を用いたPVD法により、切削工具へのダイヤモンドライクカーボン(DLC)膜の形成を実現したもので、DLC膜の切削工具への適用について先駆けとなった点が評価されました。

研究開発費

17VISION中間見直し
累計4,800億円

2017年度は
年間で過去最高であった前年度と同水準の1,150億円を計画

研究開発費



TOPICS ポアフロン®膜分離排水処理装置

世界の水を蘇らせるために

住友電工グループが開発した「ポアフロン®膜分離排水処理装置」。
高い性能と耐久性が評価され、現在日本国内はもとより中国・アジアを中心にグローバルに展開されています。
環境保全はもちろん、処理水の再利用により省資源にも貢献する本製品についてご紹介します。

世界の水をめぐる
さまざまな課題解決に
製品で貢献していく

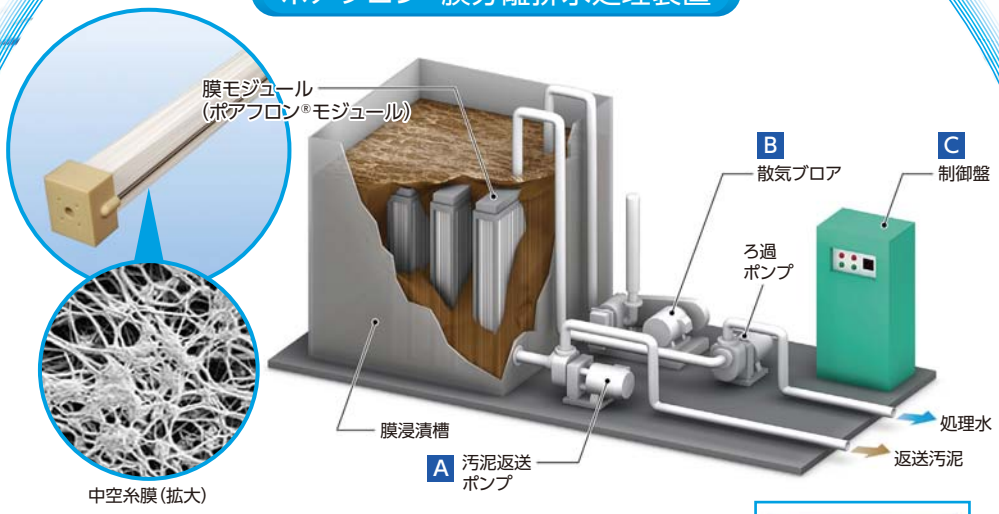
水処理事業開発部 技術部 装置グループ長 西浦 隆幸

お客さまのニーズに、独自の技術と製品で応える

「ポアフロン®モジュール」を用いたポアフロン®膜分離排水処理装置は、当社グループの技術が生み出したPTFE（四弗化エチレン樹脂）膜を使った排水処理装置です。膜を組み合わせることで、従来の標準活性汚泥法よりも高濃度の活性汚泥で処理でき、安定した処理水質が得られるほか、耐久性と耐薬品性に優れているため薬品洗浄が可能。メンテナンスの負担も軽減されます。また本製品の強みは、お客さまの用途、設備に合わせて設計できることです。現在、工場やビル、商業施設など国内外のさまざまな場所で導入されています。

当社大阪製作所で稼動する排水処理装置

ポアフロン®膜分離排水処理装置



A 汚泥返送ポンプ

B 散気ブロア

C 制御盤

私の部署は設備立ち上げ段階の、装置の設計に携わっています。設置後の性能確認や定期点検などアフターサービスにも対応し、規制も含めて対応が難しくなってきている排水をめぐる現状にお客さまとともに向き合っています。特に海外のお客さまは、その土地の最新基準に沿った厳格な仕様が求められます。排水の処理品質は、工場の操業自体をも左右する重要な問題だからです。

装置の稼働状況を点検

グローバルな水問題にこれからも向き合っていく

排水の水質問題は、いまや世界中で社会問題となっています。本製品は今後も改良により、水をめぐるさまざまな問題に貢献できる可能性があります。現在、アジア中心に展開し、難しい排水処理の要求される工場への導入が進んでいますが、本製品は安定した処理性能で対応し、川や海の汚染防止に役立っています。

気候変動問題、人口増加や新興国での経済発展などにより、世界中で水不足が顕著になっています。これからもグローバルな住友電工グループの力を結集させ、水の再利用をテーマに社会に貢献していきたいと思います。

カイハラ株式会社にポアフロン®膜分離排水処理装置を納入

高級デニム素材の大手メーカーであるカイハラ株式会社の広島・吉舎、タイ・ラチャブリー工業団地内工場に、本装置を納入しました。導入にあたってはカイハラ株式会社と株式会社伸友と共同で、実際の排水を使った実証実験を1年半にわたって実施。それぞれの工場に採用され、2015年に稼働を開始しました。これにより工場排水の安定的な処理が可能となり、さらに産業廃棄物、エネルギーコスト、設置面積の低減など、大幅な改善を実現しました。

吉舎工場の排水処理装置

タイ工場の排水処理装置

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」の考え方に立脚し、お客さまにご満足いただける高品質の製品を供給することで社会に貢献することを基本としています。社会から製品自体の品質だけではなく、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るなか、当社グループでは、より高品質の製品を安定してお客さまにお届けするために、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た上で、問題点があれば修正する地道な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に、2015年には、全社組織として「モノづくり強化委員会」を設置し、「自工程保証」と「SEI流ジャストインタイム」を二本柱とした活動を全社横断的に推進しています。

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

モノづくり強化活動

自工程保証とSEI流ジャストインタイムに立脚した、モノづくり強化活動を推進しています

当社グループは、5つの事業分野でビジネスを展開しており、多様な製品や生産システムの形態を持っています。しかし、SEIPS*では、目指すべきモノづくりは、どのような形態であれ、多様なお客さまのご要望にお応えし、お客さまが求める最高の品質の製品を、安全で環境に優しい生産システムで、最短のリードタイム(L/T)で生産し、確実かつタイムリーにお客さまにお届けすることであると考えています。

そのために「自工程保証」と「SEI流ジャストインタイム」を2本柱として追求することで、課題を顕在化させ、ムリ・ムダ・ムラを徹底的に排除し、改善し続ける体質をもった、モノづくり競争力のトップ企業を目指します。

①自工程保証の追求：品質を工程でつくり込み、不良を作らない、後工程に流さない工程を追求し続けます。

②SEI流ジャストインタイムの追求：必要なものを、必要なときに、必要な量だけつくる、ジャストインタイムのモノづくりを追求し続けます。当社グループの多様な製品では、生産システムの形態や方策はさまざまですが、目指すべき方向性は共通であり、その進化・深化を目指します。

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

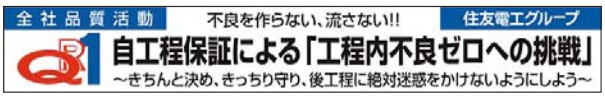
お客さまとの企業間取引が大半である当社グループにとって、何よりも品質のさらなるレベルアップがCS(顧客満足)向上につながります。顧客重視・品質重視の経営理念に立脚した「信頼性向上活動」を1975年から全社活動としてスタートし、その時々の状況に対応した重点課題を設定して活動を推進してきました。2002年度からは「お客さま視点でクオリティを高め、品質リスクを未然防止するとともに、競争に打ち勝つ品質・信頼性(Quality & Reliability)体質を確立すること」を狙う、QR−1運動を開始しました。

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

クレームゼロを目指す「自工程保証活動」

保証度評価とレベル向上をグローバルに展開しています

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と「良品条件を追究」する品質改善を行います。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、それぞれの自工程保証における重要テーマに取り組んでいます。品質管理部では、実践者の養成教育や部門間の交流をはじめとした活動支援を通じて、活性化を図っています。



QR−1 横断幕

また、工程内不良ゼロへ向けた活動の指標として、品質リスクを見える化した指標「保証度」を導入し、定量的な活動を展開しています。「保証度」は、各工程において不良の種類ごとに発生防止と流出防止のランクを、それぞれ1級(十分に

用語解説 *SEIPS
SEI Production Systemの略

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）で表す指標です。

クレーム発生を防ぐには、その原因となる不良の保証度B以上を目指す必要があります。例えば発生防止が2級（通常の作業では不具合の発生は防止された状態）でも、流出防止が4級（不具合の流出を防止できない状態）では、保証度はCに留まります。不良が次の工程やお客さまに流出する恐れがあるので、保証度をB以上にする活動が求められます。保証度を用いることで、各部門・各社で目標と現状の差を埋める活動を効率的に展開できるようになりました。今年度も、このような「自工程保証活動」を、グループ・グローバルに展開します。

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

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

一人ひとりの意識を高める活動

経営トップの現場巡回や部門・個人の表彰を通じ意識の共有・向上を図っています

社員の一人ひとりが経営トップの品質についての考え方を理解し、品質に対する意識を高めていくことは欠かせません。各半期の初日に社内報や構内放送を通じて社長メッセージを発信するとともに、経営トップは各部門の現場を順次巡回し、トップの思いを反映した取り組みになっているかどうかを確認しています。また、QR−1運動の継続的な取り組みを皆で誓い合うために、各拠点では品質横断幕を掲示しています。11月の品質月間には、さらにのぼりやポスターを追加して意識を高めるとともに、各部門で短期集中型のテーマを決めて品質体質強化に取り組んでいます。

さらに、全社品質大会を毎年2回（2016年度は6月8日、11月15日）開催し、品質指標の推移や各部門の課題、取り組みの成果等について経営トップに報告するとともに、情報共有を図っています。他部門の模範となるような活動を実施した部門や、優秀な品質強化ポスターや標語を提案した個人への表彰を行い、活性化を図っています。

「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ワイドに展開しています

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P55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。2014年度には製品開発・設計・製造・品質保証に関わる部課グループ長を対象にした指名型研修の一つとして、マネジャー向け品質管理研修を新たに立ち上げ、対象者全員受講を目標に取り組んでいます。そして2016年度末までに、国内対象者の95%に相当する1,098人が受講しました。

これまでに確立してきた全員対象の階層別研修、設備保全をはじめとした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、さらに実践型教育のQR−J*やMKP*、GKP*の充実を図り、海外では北米モノづくり委員会活動や中国地区人材育成委員会品質管理部会でモデル交流会や自工程保証活動教育などを実施し、2016年度は海外含めて計7,020人が品質管理教育を修了しました。2010年度からの受講者累計は31,256人になりました。今後も全員一丸となった「品質第一」の文化醸成を進めます。

「グローバル品質監査」の実施

2016年度までに国内85拠点、海外31拠点の監査を実施しました

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

2010年度に開始して以来、国内は三巡目に入り、累計で85拠点を監査しました。監査回数に伴い改善が進み、品質管理基準との整合化が進んだ部門ではクレーム低減が進む傾向も見られています。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部門との連携や、現地社員の品質意識向上も念頭に、累計31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。

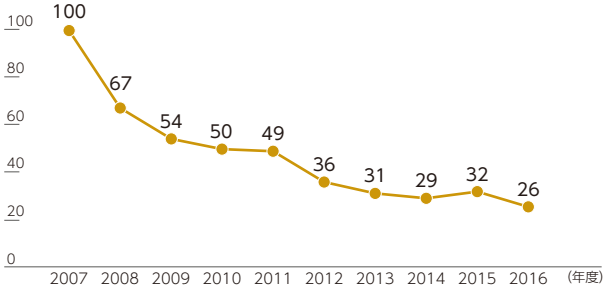
用語解説
*QR-J
各部門の自工程保証活動の中核者を養成する「QR-J：自工程保証実践者養成コース」の略称
*MKP
モノづくりのキーパーソン（エンジニア）育成を目指す実践型研修「モノづくり革新プロ・実践道場」の略称
*GKP
工場の改善活動のキーパーソン育成を目指す実践型研修「現場改善プロ・実践道場」の略称

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。クレーム件数については、2007年度から海外関係会社も含めたグローバルな指標管理を開始し、2007年度対比でクレーム件数は3割を切る水準まで低減しています。しかしながら、クレーム撲滅までには、まだまだ多くの改善課題があります。引き続き「自工程保証活動」「グローバル品質監査」および「品質管理教育」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（2007年度を100とした指数）



（注）集計範囲は住友電工および国内外製造関係会社（住友電装グループ含む）。

CSR VOICE

管理ボードで見える化、対策実施のスピードアップでクレーム8割減

産業電線事業部
品質管理部 部長
森田 行房

住友電工産業電線（株）
取締役
芋岡 克美

産業電線事業部は、社会インフラを支える電線・ケーブルの製造・販売を行っており、国内に2社、海外に1社の製造会社があります。これまでは品質クレームが多く、2013年度に26件発生していました。そこで2014年1月、産業電線事業部内に品質管理体制強化を目的として品質管理部を設置、住友電工の品質管理部の協力を得ながら、事業部の各製造会社で、品質監査、自工程保証活動推進など、「住友電工グループ品質管理基準」に適合した仕組み作りを行いました。特に、クレーム件数の多かった住友電工産業電線（株）和歌山工場を最重点として、QC工程表の整備による良品条件の明確化と、「品質の3つの管理」により、その維持活動を行いました。また、異常および変化点を管理ボードで見える化し、製造、技術、品質保証の管理者を含めた毎朝の品質連絡会で真因分析を行い、それに基づく実施事項を即決し、改善のスピードアップにつなげました。これらの活動を事業部内に横展開し、2016年度には和歌山工場で年間クレームゼロ件を達成、事業部全体では5件まで改善しました。

製品含有化学物質管理

JISガイドラインに準拠した独自のガイドラインで適正な管理を行っています

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

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

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

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

各国規制への対応

年々強化される各国規制に迅速に対応しています

当社グループは、EUのRoHS指令*やELV指令*で規制対象となっている物質の代替を進め、お客さまからの規制物質の非含有要求に対応しています。一例を挙げますと、一昨年RoHS指令の禁止物質への追加が決まり2019年より規制される4種のフタル酸エステルについては、既にほとんどの対象製品で使用を全廃し、現在はRoHS指令対象製品に使用する購入部品について、これらフタル酸エステルの非含有化に向けて取り組んでいます。

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（炭化タングステン）の登録を完了しました。また、製品中に含まれるSVHC*についての情報伝達など、REACH規則への確実な対応に努めています。

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。

用語解説

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

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

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

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。

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。管理者層から行動を変えるべく、毎年、集合研修にて上司と部下へのサーベイに基づくフィードバックを行い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。

物流品質向上

基本作業の再点検を行い安全輸送の徹底

トラック輸送やフォークリフトによる構内移動等における製品の損傷などの輸送事故が、2016年度は全国で28件（住友電装（株）を除く）発生しました。2015年度からは全体で4件減少したものの、重量物を落下させるなどの重大事故が5件も発生しました。

当社製品はドラムや専用容器等の特殊な荷姿のものが多く、荷台への固定や輸送には専門の知識と経験が必要となります。一方、トラックドライバー不足が深刻となるなか、一部地域では長距離トラックの確保が難しくなってきており、今まで取引のなかった輸送会社へ輸送を委託する機会も増えてきました。

従来から行っているトラックドライバーを対象としたフォークリフト運転技能競技会の開催を継続するとともに、初心に立ち戻り輸送会社と一体になって基本作業の忠実な実行を徹底して安全輸送に努めていきます。

集計対象範囲：当社大阪、伊丹、横浜の3製作所、関係会社10社およびASブレーキシステムズ（株）

事務品質向上に向けた取り組み

海外関係会社の模範となるべく、国内各部門・各社における事務品質向上活動の質的向上に取り組んでいます

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

BR・執務書等の整備に関しては「質的向上」のスローガンを掲げ、従来からの指標である整備件数・整備率に加え、「中身の充実化」「陳腐化させないための維持管理」に注力する内容を重点実施項目に加えました。

事務ミス低減活動については「事務ミス発生の報告の徹底」と「再発防止策のやり切り」をスローガンに掲げていますが、さらに「事務ミスの未然防止」にまで踏み込み、発生件数の減少につなげられるよう、事例展開や関連教育の実施を進めていきます。

活動の海外展開に関しては、中国に活動統轄事務局を置き、中国国内のグループ会社計11社にてそれぞれ活動を開始しました。活動の展開にあたっては、現地社員が自律的に取り組めるように、日本国内での取り組み方針の一部を現地化した上で、各社の事務局には現地社員を起用するようにしています。今後はさらなる展開を進めるとともに、既に活動している各社に対しては、日中事務局が共同で活動支援を進めていきます。

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

■ CSR重点分野

サプライチェーン

■ CSR重点テーマ

CSR調達推進

市場環境の拡がりに対応したCSR調達を推進しています

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

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

適正な調達活動をグループ全体に向けてさらに広く深く、展開していきます

私は資材部において、住友電工グループ全体の調達におけるコンプライアンスを担当しており、グループ各社が自律的にコンプライアンス体制を構築する支援を行っています。具体的な活動内容は、訪問点検と研修の2つです。

訪問点検は社内およびグループ各社の調達部門に赴き、住友電工のルールに基づいた調達活動がなされているか、日本国内では下請法*や関税法が遵守されているかを確認しています。

また研修は、グループ会社も含めた調達担当者へのOFF-JT*教育プログラムや下請法キーパーソン育成プログラム、全社員を対象とした調達に関するコンプライアンス研修を行っています。

近年は、調達データを使った点検や育成した下請法キーパーソンと協力して、より効率的で強固なコンプライアンス体制の構築に努めています。

当社グループに求められる調達コンプライアンスの内容はさらに広く、深くなっており、海外においても、対象地域を拡大する計画です。

今後も調達コンプライアンスの強化に真摯に取り組んでまいります。

資材部 企画管理部 管理グループ 主席 山中 一史

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(当社事業部門およびグループ関係会社21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達を推進しています。その取り組みの中で、IPOとグループ関係会社の調達担当者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。

※ 全文は当社Webサイトで公開しています。
http://www.sei.co.jp/csr/sociality/procurement.html

用語解説 * 下請法
下請代金支払遅延等防止法

CSR調達への取り組み

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

調達活動におけるCSRへの取り組みを推進するため、2010年8月に、住友電工グループ経営理念や企業行動憲章を基本に「住友電工グループCSR調達ガイドライン」を制定しました。また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。

住友電工グループCSR調達ガイドライン（抜粋）※

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

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

お取引先と一体のCSR調達活動

CSR調達ガイドラインの取り組み状況を確認し、さらなる浸透・定着に努めます

CSR調達推進のためには、お取引先に本ガイドラインを理解していただくための活動に加えて、アンケート調査による浸透状況の確認が必要です。

下表に示すように、アンケート調査は2013年度の開始以降、昨年度までに当社事業部門およびグループ関係会社の国内外のお取引先に順次対象を拡大し、延べ約1,930社にご協力いただきました。

この活動により、お取引先のCSR調達の取り組み状況を確認することができ、また当社グループからご協力をお願いする活動がまだ不足している状況や、アンケート方法においても改善するべき点を把握することができました。

アンケートの結果は、お取引先とのより強固な信頼関係構築のために活用させていただき、またアンケート方法も逐次改善を図っています。

お取引先へCSR調達推進およびアンケートへのご協力依頼

2010～2012	●CSR調達ガイドライン制定 ●お取引先へCSR調達推進のご依頼
2013～2016	●国内外のお取引先約1,930社（2016年度 約330社）にアンケートをご依頼
2017～	●引き続き対象のお取引先を拡大して推進する予定

CSR VOICE

経営理念「幸せを素（もと）から創り出そう!」のもと、社員がいきいきとその価値を発揮できる場であることを目指しています

角一化成株式会社　代表取締役社長 **小島 孝彦 様**　執行役員 大阪営業所 所長 **神藤 晃 様**

角一化成株式会社は、自らの存在領域をマテリアルアイデア創造業と位置づけ、マテリアルと新技術をコアとして、お客様に喜ばれるオンリーワンの存在となることを目指している会社です。創業は大正10年、国内従業員は現在約120名、国内拠点として大阪に本社、滋賀と山口に工場があり、海外にも上海やインドネシアに工場があります。

住友電工グループには1948年から電力ケーブルの接続端子、ゴム成形品を納入しており、非常にフェアな取引をさせていただいていることから今日に至るまで息の長い取引をさせていただいています。

当社は経営理念「幸せを素から創り出そう!」のもと、社員がいきいきとその価値を発揮できる場であることを目指している会社であり、経営哲学を社長と社員が毎月約1時間ずつ話し合うなど、決して誤った方向に会社や社員が向かうことのないよう社内風土づくりを大切にしている会社です。このような当社ですから、住友電工グループより2016年にCSR調達アンケートが手元に届いた際も、内容を適切なものと思い、全く驚くこともなく対応できました。

これからも当社は自動車、家電、電力などのさまざまな分野で、自らのマテリアルと加工技術を基礎に社会に貢献し続けていきたいと考えています。

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

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

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

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、住友電工グループは2003年度より「SEIグリーン調達ガイドライン」に基づき、製品への含有禁止物質の非含有化およびその他の含有化学物資の管理強化に取り組んできました。2012年度には資材部も参加する専門委員会にて「SEI購入品グリーン品質ガイドライン」に改編し、当たり前品質基準の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」を、現在67社のお取引先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。

紛争鉱物問題への取り組み

**重大な社会問題の一つと認識し
コンフリクトフリーを目指しています**

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*は、サプライチェーンにおける重大な社会問題の一つと認識しています。調達活動における社会的責任を果たすため、不正に関わる紛争鉱物を原材料として使用しないコンフリクトフリーを目指しています。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、紛争鉱物についてサプライチェーンを調査し、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毎年実施の当該調査に対するご協力と、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ています。

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のため、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り、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替などの安定調達に取り組んでいます。また災害発生時に被災の影響を短時間で把握できるよう、お取引先との連絡網整備や、被災地区に当該品の製造や保管している場所がないかを確認できるよう、生産拠点や物流拠点情報の整備も進めています。

2016年度は熊本地震や国内の化学品会社での工場製造ラインのトラブル、火災等による操業停止により、安定供給が懸念される事態に直面しました。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等により、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。

今後も上記の活動を継続し、製品・サービスの安定供給に向けた調達体制を強化していきます。

パートナーズミーティングの開催

約90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ご説明し、ご協力および積極的な推進をお願いしています。

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

なお、パートナーズミーティングは、当社グループ全体の開催に加え一部の部門・社でも開催しています。

パートナーズミーティング

用語解説

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

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

資材調達コンプライアンスへの対応

点検や研修を徹底し
調達におけるコンプライアンスを推進します

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、2016年度も当社および国内関係会社を対象として研修会を開催し、実際にルールが遵守されているかを確認するため、国内外の関係会社へ訪問点検も実施しました。

研修および点検実績

研修会	●開催場所：27地区（TV講義10地区、出向講義17地区） ●受講者：3,016人（延べ） ●テーマ：下請法、関税法、内部統制	
訪問点検	下請法・内部統制	国内：社内 7部門、関係会社 5社 海外：関係会社 9社
	関税法	国内：直接輸入実施の社内および関係会社 28 部門社

研修会は、下請法、関税法および内部統制をテーマに取り上げ、受講者が知識レベルと担当業務に応じて受講できるよう、3段階のレベル設定として開催しました。2012年度から講師出向による開催に加え、TV講義による開催を行っており、これにより開催場所と受講者を増加させています。今後も開催場所の拡大に努め、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ります。

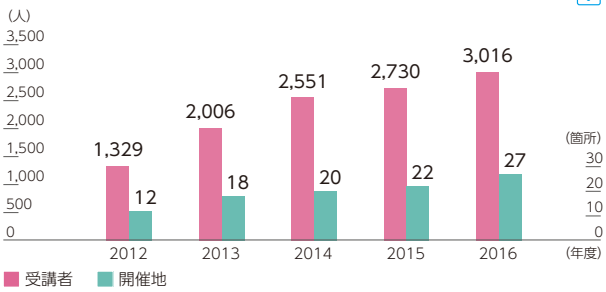
訪問点検は、資材部が対象先を訪問して資材調達コンプライアンス遵守状況の確認を行います。当社および国内関係会社では下請法、内部統制、関税法の確認を行いました。下請法と内部統制では定期的な巡回を前提に対象先を選定し、法令およびルールの遵守状況を確認しました。関税法では直接輸入を行っているすべての部門を対象先として、通関申告額の妥当性などを確認しました。海外関係会社では、内容を内部統制に特化してルールの遵守状況を確認しました。

なお2016年度は、9月に中小企業庁より、下請法の遵守状況などについて立入検査を受けました。また2017年2月に税関より、通関申告額の妥当性および確証類の保管状況などについて事後調査を受けました。いずれも特段大きな指摘事項はなく、検査および調査を完了しました。

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。

資材調達コンプライアンス研修会

資材調達コンプライアンス研修受講者（開催地）推移



教育制度

資材調達スキル向上のための研修会を
国内外で開催しています

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

2016年度のOFF−JT教育は「購買関連法規とCSR調達」ほか全7つの講座を実施し、それぞれ部内のエキスパートが自ら作成したテキストを用いて、電話会議により国内外の拠点を結んで講義形式で行い、延べ291人が受講しました。

これとは別に下請法については、下請法キーパーソン育成プログラムを開講し、19人の合格者に認定書を授与しました。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、各部門・社での自律的遵法体制構築のための核となる人材を養成しています。

また、海外では当社グループ関係会社が集中している地域において、近隣関係会社の資材調達担当者による調達部門連絡会を開催し、資材調達に関する勉強会も実施しています。今後も定期的に勉強会を実施し、調達基本方針などを一層浸透させるとともに、開催地についても拡大を図ります。

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	2016年度上期	7講座	26回	159人※	23社
	2016年度下期	7講座	26回	132人※	23社
下請法キーパーソン育成プログラム	2016年度下期	1講座	5回	19人	16社

※修了テスト合格者の人数

下請法キーパーソン育成プログラム

■ CSR重点分野

人　材

■ CSR重点テーマ

ダイバーシティ推進

さまざまな壁を乗り越えて人材や組織のグローバル化を加速させていきます

住友電工グループは、世界約40カ国、394社24万人以上にもおよぶ社員を擁する企業グループです。国内外グループ各社の人材活用においてグローバル化は、CSRの面からだけでなく市場での競争力を確保するための経営戦略の一つとも位置づけ、以下のテーマを掲げ、積極的に取り組んでいます。

- ◉ 個社の枠を越え、住友電工グループ内でのキャリアパスを把握できる枠組みづくり
- ◉ グローバル幹部としての登用の枠組みづくり
- ◉ タレントマネジメント、国際間異動、人材育成などのグループ共通のガイドラインづくり

当社グループの発展に向け、営業本部における人材戦略の立案に注力しています

私は2004年に北米にある住友電工グループの会社に入社し、営業の経験を積んだ後、2015年から住友電工の営業企画部（東京）で勤務しています。私が所属する営業企画部の大きなミッションの一つは、グローバルな人材戦略の強化により営業本部のビジネスをさらにグローバルに成長させていくことです。具体的には、採用や後継者計画、人材開発などの人事戦略と、事業戦略のベクトルを合わせていくことに注力しています。

事業を動かすのは「人」であり、新たな価値の創造や事業の成長に向けて、グローバルに多様な人材を受け入れる環境づくりが必要です。現在、営業部門と人事部門が協業し、グローバルな人材確保、育成について議論を進めています。ローカリゼーションとグローバリゼーションのバランスなど、関係者と議論していくことに面白さや充実感を感じています。住友電工グループの中で、多様な価値観の方と共に働きながら、一人ひとりが成長できる環境づくりに貢献していきたいです。

社会システム営業本部営業企画部 プロモーショングループ グループ長　Chiang Chiali

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24万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みます。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、グループ共通の「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35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これらを推進するためのグループ・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、中国、インドネシア、その他アジアの5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ついて、グループ・グローバル幹部が中心となって活動しています。

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。対象は、これまで米州、中国の2地域でしたが、2017年からは欧州、東南アジアを加えた4地域に拡大し、住友電工グループのダイバーシティ経営をさらに加速していきます。

《 外国人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、外国人社員の日本駐在を促進していきます。候補者の選定から日本受け入れまでの一貫したパッケージを「日本駐在プログラム」「日本短期派遣プログラム」として用意するとともに、外国人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するとともに、各事業本部において、幹部が集合し、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実施しています。

グループ・グローバルマガジン「ALL SEI」

国内外グループ社員のコミュニケーションの促進に取り組んでいます

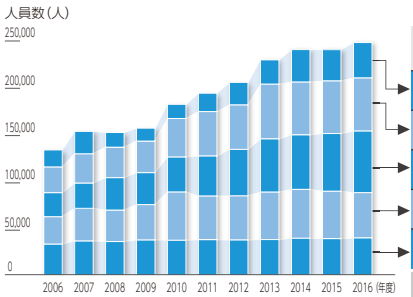
当社国内外グループ社員向けのコミュニケーションツールとして、住友電工グループ共通の定期刊行物「ALL SEI」を発行しています。

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

また、2011年秋号より継続中の世界各地で活躍している幹部社員インタビュー記事「グローバル幹部インタビュー」に加え、2016年より、住友電工社長とグループ・グローバル幹部の対談記事を掲載し始めるなど、当社グループにおけるダイバーシティ経営の意義浸透にも力を入れています。

ALL SEI

グループ・グローバル人員推移 各年度3月末現在の人数



(年度)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 男性	2015 女性	2015 計	2016 男性	2016 女性	2016 計
米州	18,201	23,962	15,744	13,852	15,164	19,712	24,273	29,470	34,828	18,061	15,439	33,500	22,481	15,478	37,959
欧州・アフリカ	27,634	31,406	32,667	33,834	41,230	47,735	47,644	54,245	56,477	21,413	34,860	56,273	22,135	34,662	56,797
東南アジア	25,766	27,167	34,792	34,310	37,538	43,000	49,868	56,408	58,278	20,032	41,816	61,848	21,440	44,404	65,844
中国	29,367	34,939	33,808	37,843	51,887	46,788	47,390	47,646	52,323	20,760	29,947	50,707	20,196	28,298	48,494
日本	32,885	36,251	35,536	37,364	36,954	37,499	37,148	37,715	38,892	31,371	7,166	38,537	31,915	7,321	39,236
総計	133,853	153,725	152,547	157,203	182,773	194,734	206,323	225,484	240,798	111,637	129,228	240,865	118,167	130,163	248,330

※住友電工および連結子会社

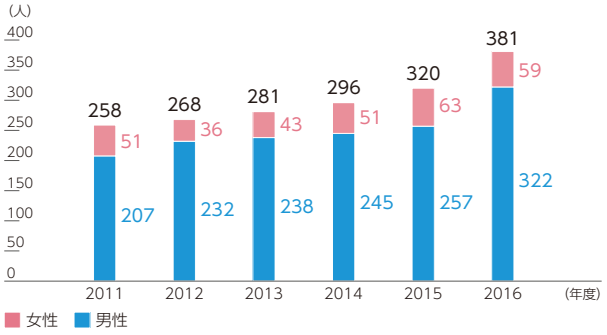
採用におけるダイバーシティ

多様な人材の採用を通じて ダイバーシティ推進を目指しています

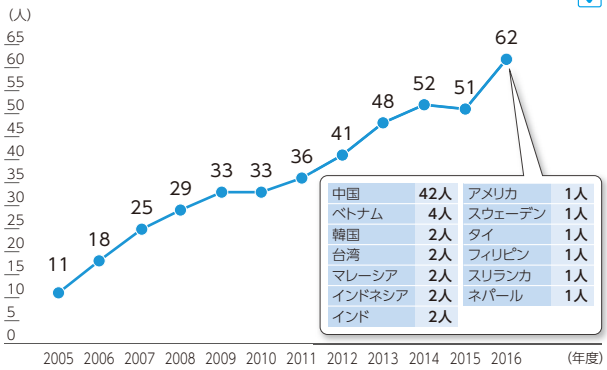
2016年度は、新卒総合職の採用人数177人のうち、女性は23人、海外からの留学生等は8人でした。また他社経験者を81人採用しました。社会的責任を果たすことはもちろん、当社の新規分野やグローバル活動をはじめとするさまざまな事業展開を支える上でも、女性、留学生、外国人、経験者などの多様な人材の採用を今後も積極的に進めていきます。

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、研修・育成、個社を越えた配置・登用を促進するとともに、さまざまなキャリア機会の提供を目指します。

当社の男女採用者数(全職種)



当社に在籍する海外からの留学生採用の社員数 各年度末時点の人数



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

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。当社では、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3月、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ました。

(1) 計画期間(第1期)

2016年4月1日から2018年3月31日までの2年間

(2) 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)

【取り組み内容】
- 女子学生に対する重点的広報を実施
- 女性採用力の強化

【状況】
2016年4月1日入社:事務系16.9%、技術系11.3%
2017年4月1日入社:事務系43.3%、技術系15.3%

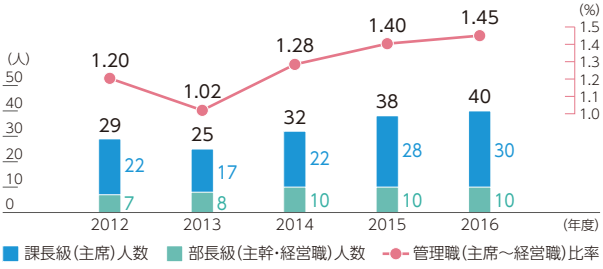
(3) 登用

【目標】
- 管理職(主席、主幹、経営職)に占める女性割合において、1.5%以上を目指す
- 係長職(主査)に占める女性割合において、10%以上を目指す

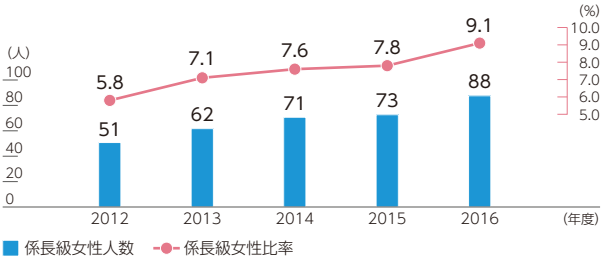
【取り組み内容】
- 総合職女性社員のキャリア形成支援施策の実施
- 一般職女性社員の育成と登用
- 部門ごとの女性昇進状況のモニタリング
- 柔軟な働き方の実現
- ダイバーシティに対応した社員同士のネットワーク形成

【状況】グラフ参照

管理職(課長級以上)女性人数・割合 各年度1月16日時点

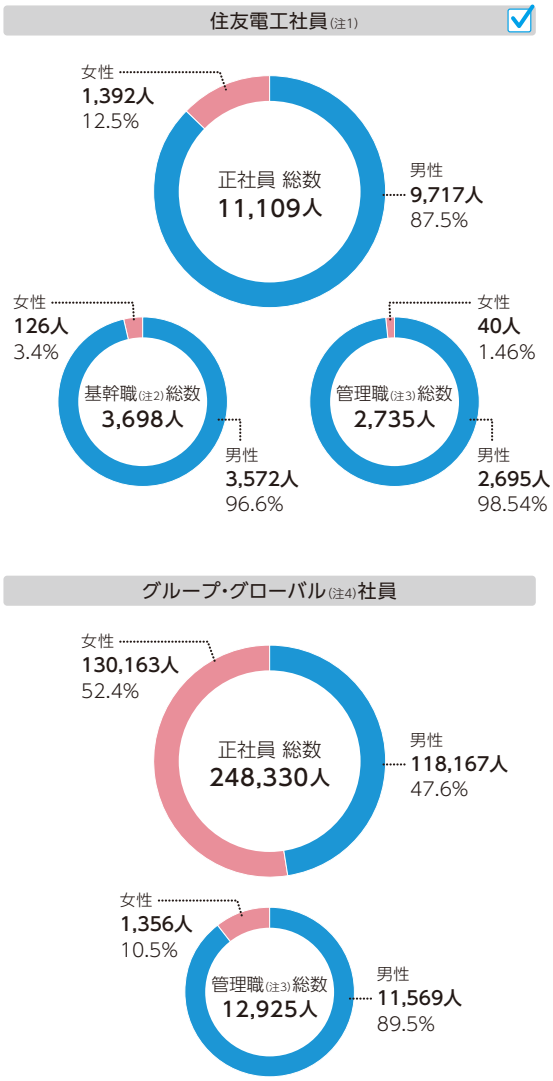


係長級女性人数・比率のグラフ 各年度1月16日時点



(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。

男女社員比率・男女管理職比率 2016年度末時点



(注1) 対象範囲は、関係会社等への出向者を含みます。
(注2) 基幹職：主査、主席、主幹、経営職
(注3) 管理職：課長級以上
(注4) 住友電工および連結子会社

《 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、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。

《 キャリア形成支援 》

女性は、男性に比べてライフイベントの影響を受けやすく、かつロールモデルの少なさや、モノカルチャーな組織風土の影響もあり、キャリア形成イメージを持ちにくいのが現状です。そこで、2016年度は女性総合職を部下に持つ上司向け研修を実施しました。上司と女性部下がペアになって1時間のキャリア対話を実施し、対話を通じて部下の価値観や動機、能力に合わせた成長支援を考える機会を設けました。

《 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。

●「なでしこ銘柄」選定

経済産業省と東京証券取引所により、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業として、2017年3月に、平成28年度「なでしこ銘柄」に選定されました。

CSR VOICE

育児中のキャリア形成

情報システム部 IT活用推進グループ　永田 菜生

私は2回の産休・育休を経て、現在は短時間勤務や在宅勤務制度を活用しながら勤務を継続しています。女性社員が増えているとはいうものの「出産後も勤務を続ける女性社員の部下」を持った経験がある上司はまだまだ少ないのが現状と思います。

「出産・育児サポートプログラム」に参加したところ、人事部から上長に対して、制度面だけでなく妊娠中や復帰後に業務を続けることの大変さや女性社員がどういったことに不安を感じるか、などの説明がありました。上長からの理解を得ることができ「配慮が足りない」もしくは「配慮されすぎる」といったこともなく仕事でやりがいを感じながら、育児との両立ができています。

さまざまな制度に大変助けられているものの、やはり育児と仕事の両立は大変で、将来のキャリアについて考える心の余裕はなく、このような日々がいつまで続くのだろうかと時折不安になることがありました。「女性専門職・主査を部下に持つ上司向け研修」を通して自分の強み・弱み・喜びを感じることなどを書き出すことで、今の業務で成長できる点やそこから先のキャリアを少しイメージすることができました。女性に限らず、漠然とした不安が前向きな気持ちに変わる良い機会だと思いますので、このような働きやすい環境づくりのための取り組みを今後も是非拡大していただきたいと思います。

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

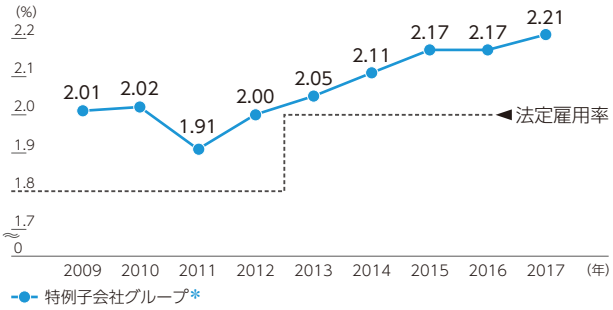
当社は従来より身体障がい者の採用を中心に、地道な取り組みを続けてきましたが、さらなる障がい者雇用の促進と障がい者雇用率の向上を目指し、2008年7月に障がい者雇用に特化した特例子会社「すみでんフレンド(株)」を当社伊丹製作所内に設立しました(2009年2月認定取得)。同社は、当初の観葉植物のレンタルおよびメンテナンスや梱包用緩衝材の製作に加え、パソコンを使用した図面等の電子データ化、古紙の細断・リサイクル等へと順次業容を拡大してきました。2013年には横浜、2014年には東京、そして2015年4月には大阪に営業所を開設しました。2017年3月末現在で、障がい者38人を含む65人の社員が働いています。

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

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
障がい者	12	12	20	28	33	39	45

(人)

障がい者雇用率の推移　各年6月15日現在



CSR VOICE

仲間とともに、楽しく仕事ができる毎日に喜びを感じています

すみでんフレンド(株) 大阪営業所　荒川 晴登　浅田 秀美　志氣 将弥

私たちはすみでんフレンドの社員として、大阪製作所内で働いています。現在の仲間は13人です。仕事内容は、観葉植物のレンタルや資料のPDFデータ化、緩衝材の詰め作業、書類の分別作業などの業務サポートです。2016年は発展途上国の子供たちへワクチンや寄付を贈る「せかワクぶっく活動」に協力しました。食堂前で4日間、全員で大阪製作所内の社員の皆さんに大きな声で呼びかけ、古本の回収に励みました。私たちはここでの仕事にやりがいと喜びを感じています。もっと活躍できると思っているので、いろんな仕事を任せてもらいたいです。

職場環境における人権の尊重

人権を尊重し、働きやすく活力ある職場環境を構築します

当社は「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」と規定する世界人権宣言の趣旨に則り、人権を尊重した企業経営を行っています。

具体的には、住友事業精神や住友電工グループ経営理念を踏まえ、2005年9月に制定した住友電工グループ企業行動憲章のなかで、人権の尊重、能力開発、安全で働きやすい職場環境の構築につき規定しています。

当社では常に人権に関する社会的要請の高まりなど環境の変化に対応しながら、さまざまな人権問題の解決に向けて、企業の立場から各種の施策に取り組み、人権を尊重し、社員が活き活きと活躍できる活力ある職場づくりを推進しています。

《 コンプライアンス行動指針 》

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

《 人権研修・啓発 》

同和問題、セクシ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。

社内研修については、SEIユニバーシティの全社員対象の研修メニューに「人権」を加えるとともに、対象者全員が必ず受講する役員研修、昇進者研修、新入社員研修においても人権研修を取り入れています。職場の人権研修推進委員が中心となる職場内研修も含めると2016年は延べ8,737人が人権に関する研修を受講しました。

また啓発活動の一環として、社内人権標語コンクールを毎年実施しており、2016年は4,269件の応募がありました。

《 相談窓口の設置 》

コンプライアンス委員会が主管する相談・申告窓口やセクシュアルハラスメント相談窓口、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。

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

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。

SWiTCH17運動

17VISIONを達成する「活き活きとした職場づくり」を進めています

当社では、メリハリのある働き方の実現を目指した全社運動を展開しています。2014年度から開始している、SWiTCH17運動では、それまでの取り組みを継承しつつ、「ワークスタイル(働き方の見直し)」「ヘルスケア(心身の健康管理)」「コミュニケーション(職場のコミュニケーション向上)」「セルフ・デベロップメント(自己啓発)」の4つのカテゴリーについて、個人と職場が目標を立てて取り組んでいます。

今後、グローバル競争を勝ち抜くために、ダイバーシティに富んだ人材が活躍できる職場づくりを進めるには、より一層の働き方の見直しを推進することが必要であり、年間総労働時間の削減、有給休暇の取得促進のそれぞれに目標を掲げ、生産性向上に向けた取り組みを全社・全部門で行っています。

2017年からは個人単位で5日、部門単位で2日の計画有休制度を導入し、有給休暇の積極的な取得を促しています。

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ます。

総労働時間削減	2017年度目標:年間1,900時間台
有給休暇取得促進	2017年目標:平均取得15日/年・人

平均所定外労働時間および平均有給休暇取得日数の推移

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
平均所定外労働時間/月	22.6時間	22.1時間	21.0時間	14.2時間	19.1時間	20.5時間	18.6時間	19.3時間	20.4時間	20.8時間	20.2時間
平均有給休暇取得日数/年	11.5日	11.4日	12.1日	12.4日	11.5日	12.3日	11.7日	10.4日	12.1日	12.1日	14.1日

平均総労働時間数の推移

(注1)当社の組合員平均(当社の3製作所、住友電工電子ワイヤー(株)、大阪・東京本社、中部支社所属者(子会社への出向者を含む))
(注2)集計対象期間は2016年1月~12月です。

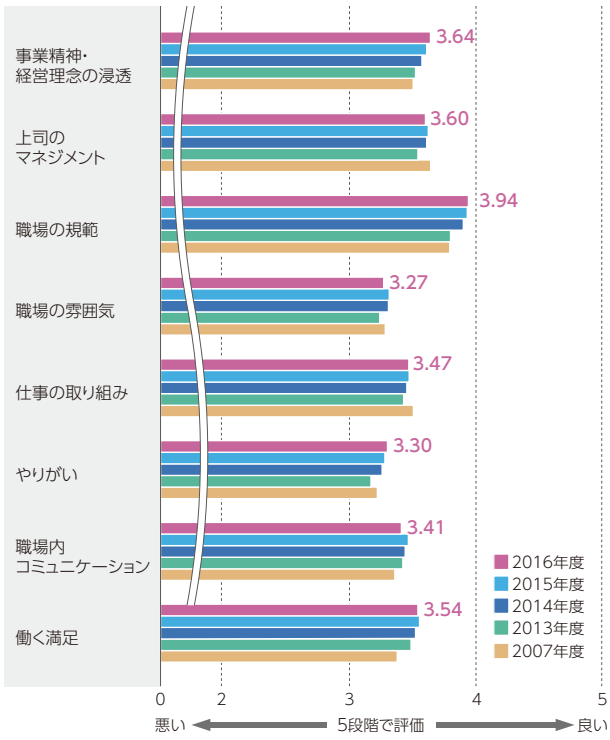
活き活き職場調査の実施

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

当社では、2006年度から「活き活き職場調査」と称して社員の意識調査を実施しており、2016年度については、10~11月に当社社員、およびグループ会社の社員(2015年度調査より海外グループ会社の一部スタッフ含む)を含めたおよそ2万人を対象に実施しました。

調査結果は下図に示すとおり、全般的には数値が改善する傾向にありますが、課題が残る分野もありますので、これに対応する人事施策企画・実行を図るほか、各組織の責任者へのフィードバックを通じて、各職場で具体的課題を検討のうえ、改善に向けた取り組みを推進しています。

活き活き職場調査 結果推移



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、職種ごとに各地区でタウンミーティングを開催しています。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。さらに、参加したメンバーにとっては、会社方針や経営幹部の考えを直接聞くことのできる場でもあり、また、世代の近い他部署の社員とのネットワーク構築にも役立っています。

2016年度は、大阪製作所、横浜製作所、関東地区の3地区において、生産現場の主任・主任代理を対象に、また大阪本社、東京本社、大阪製作所、伊丹製作所、横浜製作所、中部支社、関東地区、日立地区の8地区において、基幹職や専門職を対象としてタウンミーティングを実施しました。タウンミーティング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。

住友電工グループ健康経営宣言

「健康経営」※の実現に向け、健保組合とも協働しながら、より一層取り組んでいきます

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す。政府も「日本再興戦略」(2013年6月閣議決定)の主要テーマの一つとして、「国民の健康寿命の延伸」を掲げ、企業が社員の健康管理に積極的に関与していくことを求めています。

当社グループでは既に経営理念、企業行動憲章において、「働きやすい職場環境の構築と人材の育成」を謳っていますが、このような社会的要請も踏まえ、2015年12月に「住友電工グループ健康経営宣言」を公表しました。

《 スポーツ・健康事業推進室の立ち上げ 》

健康経営の実現に向け、2016年1月にスポーツ・健康事業推進室を立ち上げました。社員が長期にわたり活き活きと活躍できるよう、健康づくり、健康意識向上、習慣づくりを後押ししています。また「健康」や「スポーツ」は万人に共通の話題です。各職場のコミュニケーションのきっかけとなるようなイベントの開催や社内スポーツ支援を通じ、元気な職場づくりにも積極的に取り組んでいきます。

《 生活習慣セミナー 》

住友病院より講師をお招きし『メタボリックシンドロームの提唱から11年−正しい理解とその成果−』というテーマで、メタボリックシンドロームのメカニズムや防止策についてのセミナーを実施しました。社内各事業所へテレビ中継も実施し、167人の出席者が理解を深めました。

《 健康フェスタ 》

10月16日に実施した「住友電工陸上フェスタ」に併せて、「健康フェスタ」を開催しました。社員と家族の運動習慣づくりをテーマに、子ども向け運動コーナー、体力測定、ヨガ教室を開催し、地域住民の方の参加も合わせて約400人の来場者で賑わいました。

健康フェスタ

メンタルヘルス

全社レベルで社員の心の健康管理に取り組んでいます

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

また、主要事業所にカウンセラーを配置し、2008年5月からは家族も含め社外カウンセラーも随時利用できる環境を整えるなど、社員本人や家族、職場から寄せられる相談に適切に対応できる体制を整備しています。また、欠勤・休職する社員の復帰復職に際しては段階的な支援プログラムを有し、職場、産業医をはじめとする専門家、人事部門が連携し、きめ細かい対策を行っています。

メンタルヘルス研修実施状況

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
受講者数	285人	215人	767人	521人	557人	580人	367人	1,221人

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。

次世代認定マーク「くるみん」＊

2016年度は、さまざまなライフステージ(妊娠・出産、育児、介護)において就業に関する制約を受ける社員に対し、就業機会を拡大することで、社員一人ひとりが最大限の活躍ができる環境を整えることを目的として、7月より在宅勤務

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

用語解説 ＊次世代認定マーク「くるみん」
当社の、次世代育成支援対策推進法に基づく第1回行動計画(2005年4月〜)から第5回行動計画(〜2015年3月)が達成されたことに対し、厚生労働省より認定されたものです

制度を導入したほか、10〜11月には家族の介護に直面する世代に対し、介護セミナーを開催するなど社員への情報提供の機会を設け、仕事との両立の支援を図っています。

さまざまな支援制度

社員一人ひとりをさまざまな面からサポートしています

《ジョブリターン制度》

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

《配偶者海外赴任等休職制度》

2017年4月から、配偶者の海外赴任を理由に退職することを防ぎ、休職扱いにすることで、継続的な勤務を可能とすることを目的とした「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、そして2009年3月には伊丹地区に託児所を開設し、57人（2017年3月末時点）の社員の子どもを預かっています。

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

《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す。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。

社員支援制度の利用実績

	育児休業者数			配偶者出産休暇取得者数	短時間勤務制度利用者数			ジョブリターン制度登録者数			託児所利用者数	ボランティア休暇利用者数
	男性	女性	計		男性	女性	計	男性	女性	計		
2012年度	12(10)	115(60)	127(70)	65	18	254	272	1	21	22	64	6
2013年度	15(13)	106(56)	121(69)	55	21	245	266	3	23	26	62	7
2014年度	16(12)	134(54)	150(66)	71	19	264	283	1	29	30	57	7
2015年度	29(28)	124(57)	153(85)	92	20	276	296	1	30	31	56	9
2016年度	40(25)	137(42)	177(67)	94	22	262	284	1	25	26	57	8

(注)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。

( )内は当該年度新規取得者　（人）

CSR VOICE

在宅勤務制度を利用して

経理部 ソリューションサポートグループ兼IR室 主査　三木 理恵子

私は、子どもが1歳になった直後に職場復帰しました。復帰後は、通勤時間が長いため時短勤務をせざるを得ない状況で、子どもが体調を崩して保育園から呼び出しがあった時には、慌てて業務を中断したこともありました。そんなとき、在宅勤務制度が導入されたことを知り、ぜひ利用したいと思い、上司に相談したところ、快諾いただき、職場の同僚の理解も得られ、週に1日程度利用することができるようになりました。通勤時間の削減により、フルタイムでの勤務が可能となり、時短勤務のときと比較して、業務の幅を広げることができました。また現在は、在宅勤務の利用方法が拡充され、さらに利用しやすくなってありがたいです。何より、職場の上司・同僚が、私が制度を利用することに理解を示していただいていることが大変ありがたいと思っています。子育てと仕事の両立は、家族の協力はもちろん、会社の理解がないと難しい部分がたくさんあると思います。住友電工は子育て中や介護中の社員向けの制度が充実していて、とても働きやすいと実感しています。まだ子どもが小さく大変なことも多いのですが、会社のサポートに感謝しながら、頑張っていきたいと思います。

人材育成

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。Glorious Excellent Company の実現に向け、グループ全体としてさまざまな研修を実施することによって、事業精神・経営理念をグループ内に浸透させ、経営戦略・ビジョンの共有を図ることによりグローバルな舞台で活躍できる能力・技能・知識を備えた人材の育成を図っています。

SEIユニバーシティ基本理念

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

SEIユニバーシティの研修体系

300を超えるプログラムでサポートします

SEIユニバーシティでは「全社研修」として階層・業務ごとに行う階層別(必修)研修、業務ニーズに応じて希望者が受講する選択型研修など経営幹部から新入社員まで、300を超えるさまざまな研修プログラムで人材育成をサポートしています。また、部門ごとに目標管理を軸とした日常のOJTと合わせ、個々人に必要なスキル・知識を「部門内研修」として職場ごとに実施しています。

なかでも ①事業精神・経営理念・CSR ②経営方針・ビジョン ③コンプライアンス ④SEQCDD* ⑤ダイバーシティ を基礎5科目と定め、全社員必須の教育としてe-learningやビデオ配信などのツールも活用し全世界への浸透を図っています。

2016年度住友電工グループ共通研修実績

対象者	延べ受講人数	延べ受講時間
住友電工社員	47,654人	339,909時間
国内グループ会社社員	24,008人	77,099時間
海外グループ会社社員	10,520人	53,715時間
合計	82,182人	470,723時間

2016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(23社)	21,568人	64,556時間
海外グループ会社(83社)	122,792人	1,019,667時間
合計	144,360人	1,084,223時間

モノづくり人材育成

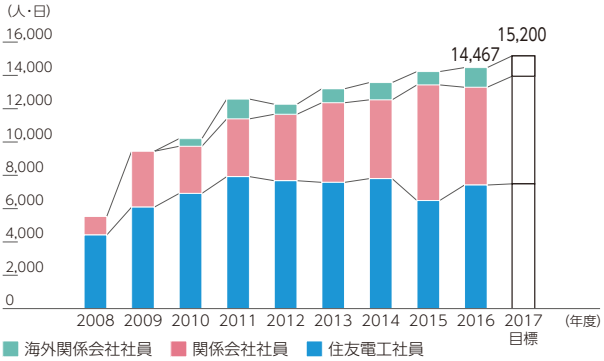
「モノづくりは人づくり」との基本的な考え方に立脚し、①モノづくり基礎研修 ②実践研修 ③グループ活動の3本柱で推進しています

①モノづくり基礎研修

実機・現物に触れながら原理原則と五感を通して体得することを基本に「SEQCDD」のモノづくり基礎から、当社グループの固有技術や技能、設備・保全技術の専門教育等、最新技術に対応した各種カリキュラムを揃えています。これらを体系化し、計画的に実施しており、受講者も年々増加しています。

また、海外でも「SEQCDD」の基本的な研修の他、安全を重点とした基本的な設備保全研修を中国・東南アジアで定期的に開催しています。

モノづくり関連研修受講実績推移



②実践研修

モノづくり革新を担うキーパーソン育成と「SEQCDD」体質強化を目指した実践型プログラムとして、「モノづくり革新プロ(MKP)・実践道場」「現場改善プロ(GKP)・実践道場」の2研修を展開しています。この研修では、各部門の重要課題をテーマとして、研修生が現地に赴任して実践活動を行っています。

③グループ活動

当社では、各職場で自主的に問題解決や課題達成に小集団で取り組む活動を「グループ活動(略称:G活)」と呼び、人材育成と職場活性化を目的に展開・推進しています。1958年からスタートしたこの取り組みは、海外にも展開しており、当社グループ全体で151社の6万5千人が2,962テーマに取り組む規模にまで拡大しています。

中国でのG活の進め方研修

これら①～③の教育については、モノづくり強化活動に鑑み、運営部門から考え方の展開を行い、受講部門からの要望も踏まえて、内容・運営のさらなる充実に取り組んでいます。

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

ダイバーシティ推進

様々な機会を捉えてダイバーシティを推進しています

チームとして成果をあげるためには、ダイバーシティを推進し、チーム構成員一人ひとりが力を発揮することが求められます。このため、全ての昇進者研修カリキュラムに「ダイバーシティ教育」を組み込み、その重要性を伝え、若手社員には、身近にある多様性に気づき、それを受容している自分自身を理解するという体験型の研修を実施しました。

また、働き方見直しの研修や女性社員のキャリア支援のための研修を新規に開催したほか、ベテラン女性社員に対して自己の能力や可能性を見直す「自己再発見研修」を開催しました。今後も継続してダイバーシティ推進に関するさまざまな研修に積極的に取り組んでいきます。

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

全世界共通研修として、海外関係会社の経営幹部層を日本に招聘する「経営幹部研修」や、部長層を日本に招聘する研修プログラム(GLP:Global Leadership Development Program)を開催。受講者相互のワークショップを通じて学び、グループとしての一体感の醸成も図っています。また、各社の中核となるマネジャー層に対しては、住友事業精神の浸透と、部下に対するマネジメントスキルの向上を目的とするマネジャー研修(MPSS:Sumitomo Electric Group Management Program based on the Sumitomo Spirit)を、従来の欧州、中国、東南アジア、米国に加えて2016年度には初めてメキシコで開催しました。各地区とも年2回開催しており、グローバルな研修を積極的に展開しています。

2016年度には国内で実施している研修の中から、課題解決手法をタイで、ファシリテーションとビジネス交渉術を中国で、それぞれ現地スタッフを対象に実施しました。

また、現地ニーズに応じた研修推進のため、国ごと(中国、インドネシア、マレーシア、タイ、アメリカ)に「人材育成委員会」を設置し、各社人事マネジャー、各地域コーポレート会社の人材開発担当者が中心になって、各種人材育成施策の展開に力を注いでいます。

グローバル共通研修

階層	研修例
Executive	経営幹部研修(アクションラーニング)
General Manager	GLP(グローバルリーダーシッププログラム)
Manager	MPSS(海外マネジャー研修)
Staff	ITP*(基礎5科目、ビジネススキル)

CSR VOICE

G活推進者養成研修で学んだことを実践して感じたこと

中山住電新材料有限公司
品質保証部 課長補佐
朱 玉流

生産技術部テクニカルトレーニングセンター/住友電工管理(上海)有限公司開催の2015年度「G活推進者養成」研修会に参加できたことを非常に光栄に感じております。2日間の学習を通じて、「G活推進者が行うべき事」「活動の推進方法」「問題の改善方法」等において理解を深め、さらに、他のグループ会社からの参加者とも交流を深めることができました。

私は今回学んだ知識を社内で実践しました。まず、社内G活の現状と不充分なところを整理し「G活強化のための教育」を実施しました。G活を推進、指導、実践する社員に研修を実施し、アンケートや現場巡回時の支援や指導によって効果を確認するという方法で、2015年11月から2016年9月にかけて、計9回の教育活動を行い、全社員の6割相当の計252人が参加しました。

教育および実践活動を推進する過程で、G活が有用であるという理解が社員に広まり、実践する社員の技能も高まりました。同時に、私自身も教育活動を推進する中で、知識を深め、指導力を高めることができました。今後も、社内外での教育勉強会、現場巡回活動を継続して、当社のG活の水準を上げていきたいと考えています。

CSR VOICE

2016年のMPSSに参加して

Autosistemas de Torreon S.A. de C.V.
General Manager
Jorge Ruelas

私は、2016年にメキシコシティで開催されたMPSSに出席しました。このプログラムは基本的に二つのワークショップで構成されています。

ワークショップ1では住友事業精神や住友の歴史を学びます。私は自分が働いている会社に誇りを持つことができましたし、仕事を行う上での哲学を理解できたように思います。この研修を通じて、仕事だけではなく、人生を通じて助けを得たように感じました。ワークショップ2はマネジメントスキルの習得がメインです。これは現実のケーススタディも交えた、非常に良い内容でした。この類の研修は、社員にとって役に立つと思いますし、もちろん私の仕事にも実際に活かせるものだと実感しています。加えて良い点は、研修を通じて、グループ会社の社員と出会うことができたことです。受講者それぞれの経緯を共有することができ、お互いから学ぶことができました。結果的に、研修の終わりには良い友人がたくさんできました。私はこれからも成長し続け、会社に貢献していきたいと思います。目標は、我が社をメキシコナンバーワンの工場にすることです。

用語解説
*ITP
Introduction Training Programの略で、住友電工グループの全社員が最低限知っておくべき知識をまとめたプログラム

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

住友電工グループ安全衛生目標

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

2016年度の活動目標

- 休業災害：ゼロ
- 不休災害+軽傷災害：30件以下

2016年度重点実施項目

「人命に係わる安全活動、トップ主導で全員参加」

《各部門の基盤強化》

- トップコミットメントによる陣頭指揮
- 全員参加活動の定着
  - ① 重大災害未然防止活動
    - GS（グローバルスタンダード）適合化、点検の継続
  - ② 安全!スイッチ・パワー OFF活動
    - スイッチ・パワー OFFできない作業の洗い出しと対策（ハード優先）
  - ③ 二人作業の安全対策
  - ④ 傷害事故の再発防止
    - 横展開と対策のやりきり
- トップダウンによる全員参加のボトムアップ活動
- 1-2-3運動で日々の変化点や問題点の吸い上げ

《全社弱点補強》

- グローバル安全診断
  - 安全管理・安全活動の弱点を洗い出し改善支援
- 不安全行動防止活動
  - KKマッピングによるメンタリティーに踏み込んだ不安全行動の防止
- 工場、設備の安全対策強化
  - 特材ガス・可燃性ガス設備、電気機器、屋外ユーティリティーの不具合/老朽度合を点検、更新
  - 人に依存しない設備安全対策の維持、進化
- スタッフ部門の安全活動強化

《全社体質強化促進》

- 安全GS（グローバルスタンダード）の周知と適用
  - 住友電工安全基準をグローバル展開
- 国内外人材育成教育
  - 階層別教育・KKP*の活用
  - ローカル安全キーパーソン育成：中国、ASEANに続き北米拠点サポート
- 安特・重点管理活動
  - 弱点の自覚と目指すべき方向を示す
  - 推進体制の整備
- 化学物質管理の強化
  - 特定化学物質、毒劇物管理強化
  - 労働衛生健康管理委員会と連携

重大災害未然防止活動事例

重大災害リスク抽出・現地点検と対策のやりきり

■ 各拠点での自主点検

国内製造業で発生した重大災害事例を分析し、挟まれ・巻き込まれ、フォークリフト、転落、感電等の事故類型毎に7分類・60件の点検項目を設定した点検表を作成しました。この点検表に基づき、国内外各拠点で自工程における重大災害リスクの自主点検を実施しました。

■ 現地点検

各拠点での自主点検結果をもとに、各拠点の安全担当者、安全環境部員、設備管理部員が現地点検を実施しています。2016年度は129拠点で現地点検を行い、重大災害となりうる対策が必要なリスクの抽出を行いました。抽出された全てのリスクに対し、各拠点での対策立案から、対策内容の確認、実施状況、有効性の確認まで、安全環境部で進捗管理し、対策の確実なやりきりと定着を図り、重大災害発生を防止しています。

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

安全成績と今後の活動

2016年度の傷害発生状況は、2015年度対比で微減となりました

2016年度の傷害発生状況（住友電装グループ社員を除く）は「休業傷害11件、不休傷害20件、軽傷7件、総数38件」となり、目標の「休業傷害0件、不休傷害+軽傷30件以下」に対して未達となりました。ただし、重大災害はゼロ、総件数も2015年度対比4件減少しました。これは2015年度重点安全活動として取り組んできた①重大災害未然防止活動、②安全!スイッチ・パワー OFF活動、③二人作業の安全対策、④傷害事故の再発防止の4つの重点安全活動の成果であると考えられます。

傷害内容を分析すると、設備GS（グローバルスタンダード）の展開や重点安全活動の効果により設備に起因する傷害は減少している一方、動くモノに手を出す傷害、転倒による傷害といった人に起因する傷害は増加しており、全従業員の安全意識の向上が課題となっています。

2017年度については、2016年度の実績を踏まえ、17VISIONに掲げたキャッチフレーズ「トップレベルの安全企業を目指して」に向け「重大災害・残存障害ゼロ、休業+不休+軽傷24件以下」を目標として設定し、取り組みます。なお、具体的な活動としては、2016年度に実施した上記の4つの重点安全活動の継続・やりきり、定着に加え、全社で弱みを認識し安全意識の向上を目指します。

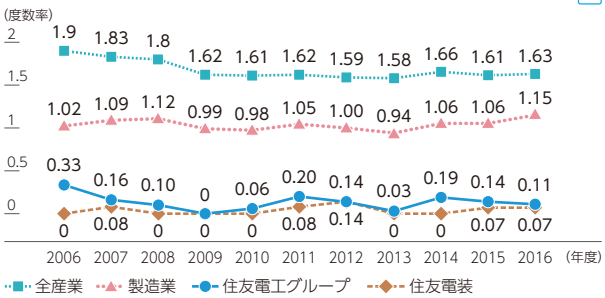
傷害発生状況

（件）

		住友電工グループ社員 国内	住友電工グループ社員 海外	派遣請負 工事請負	計	住友電装グループ社員 国内	住友電装グループ社員 海外	総計
2016年度	休業傷害	4	4	3	11	1	2	14
	不休傷害	12	6	2	20	7	1	28
	軽傷	3	3	1	7	3	6	16
	合計	19	13	6	38	11	9	58
2015年度	休業傷害	5	3	0	8	1	3	12
	不休傷害	11	7	3	21	1	7	29
	軽傷	5	8	0	13	3	18	34
	合計	21	18	3	42	5	28	75

（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108社（但し、住友電装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にしています。また、住友電装グループ社員は、住友電装本体およびその関係会社を対象にしています。

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45社（但し、住友電装ならびに上場子会社を除く）を、また住友電装の国内社員休業度数率は住友電装本体を対象としています。

CSR VOICE

ウインテックグループ年度完全無災害達成を目指して

住友電工ウインテック（株） 取締役製造部長 **三宅 貞充**

ボトムアップ活動風景

みなさん、ご安全に! 住友電工ウインテックはモーターやトランスなど各種電気・電子機器の主要部品である「巻線」を製造しています。住友電工の巻線製造部門と第一電工が合併し、2002年に設立された会社で、製造拠点は、国内に信楽（滋賀県）・田口（新潟県）、海外にタイ・マレーシア・中国・インドネシアと、計6拠点ありますが、ウインテックグループとして未だ年度完全無災害は達成したことがありません。2014年度にはグループで傷害5件（国内3件・海外2件）が発生し、マザーである信楽事業所が住友電工・安全環境部から社内重点管理事業場の指定を受け、安全活動を強化・推進しています。

活動のコンセプトである「トップダウンによるボトムアップ活動」は、トップが方針を明確に打ち出し、陣頭指揮・率先垂範で安全活動を推進する「困っている、やり難い」といった問題点を吸い上げて（ボトムアップ）その改善を支援し解決することで、次の問題点吸上げにつながりスパイラルアップを図るエンドレスな活動だと信じています。各階層でのトップ・ボトムの関係がありますが、本稿では、ボトムアップとその支援という観点で、①マザーである信楽事業所と海外拠点間の活動、②信楽事業所での活動事例を紹介します。

①マザーである信楽事業所の海外拠点への活動支援 ： 第一歩として、月一回の電話会議（日本人駐在員中心）・年一回の集合会議（ナショナルスタッフ・日本人駐在員）を開始しました。第一回の電話会議で海外拠点から「困りごと→要望事項」として、横展開・調査に対する指示の具体化、ナショナルスタッフ安全担当者・管理監督者への教育、ハード対策推進等が挙がり、支援活動を強化しています。電話会議には設備設計部門も参加し、不明点・必要な支援有無を議論することで、一方的な指示から、指示内容を完遂させるための場にしています。集合会議は情報共有・交流に加え、ナショナルスタッフの教育の場としても活用しています。また、一部の拠点を事業部安全管理特別事業所に指定して現地出向も含め支援を強化し、その内容を他拠点にも紹介し、全体のレベルアップを図っています。

②信楽事業所でのボトムアップ活動 ： 各職場で「困っている・やり難い」作業を抽出・議論し、その内容を社長・設備設計・保全部門も参加する職場巡回時に報告、その場でハードの予算化も含めた解決策を議論し促進しています。困りごとをトップが受けて解決することで、次の声につながり活動が継続していきますので、トップの覚悟・無災害達成→継続への信念が重要だと思います。また、活動活性化のために、他職場でのヒヤリ・改善事例を共有する職場交流会を設けました。ボトムアップ活動はグループ各拠点にも展開し、活性化・定着をマザーとして継続支援していきます。

マザーである信楽事業所で3月14日に不休傷害が発生し、グループ無災害継続日数は517日で途絶え、残念ながら2016年度完全無災害を達成出来ませんでした。「危険・困っている・やり難い」と思っていなかった作業でも傷害の危険は潜んでいるという今回の事故を教訓にして、全員が「決して怪我をしない、させない」意識をより強く持ち「危険に対する感性」を高めて「トップダウンによるボトムアップ活動」をより深化させ、グループ年度完全無災害とその継続を目指して安全活動を継続強化していきます。

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

■ CSR重点分野

環境保全

■ CSR重点テーマ

地球温暖化防止

省エネ活動とともに製品のライフサイクル全体で見た環境負荷低減を目指します

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

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

温室効果ガス排出量のさらなる削減を目指して

私たちは温室効果ガス排出量の削減について、2017年度に2012年度比5%削減するとした意欲的に高い目標を設定し活動に取り組んでいます。排出量の大半を占めるエネルギー起源の温室効果ガスの排出については、2016年度のエネルギー使用量の売上高原単位低減率が2012年度比で20%に達するなど、グループ全体の日々の省エネへの取り組みの結果が現れています。しかしながら、海外拠点での生産量の増加により2016年度の温室効果ガス排出量は2012年度比1.9%増加となり、さらなる努力が必要です。

「アクションECO-21(Phase Ⅵ)」運動の最終年度である2017年は、2016年度下期に開始した国内外工場での省エネ自主巡回ハンドブック研修の成果を結実させます。この研修は、これまでに当推進室が実施してきた省エネ診断で蓄積されたノウハウをまとめたハンドブックを用い、工場担当者が自身の工場で自己診断を行うことにより診断技術を身につけるものです。研修を通じて、製造工程を熟知した工場担当者自らによる自主改善活動をグループ全体で推進していきたいと考えています。

安全環境部 省エネルギー推進室長 三島 隆之

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)※

基本理念

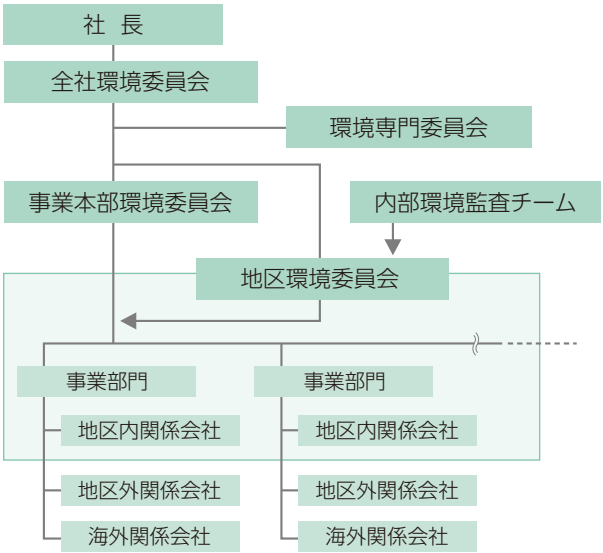
住友電工グループは「持続可能な環境負荷の少ない社会を構築していくことが重要である」との認識のもと、製品およびサービスの提供を通じて社会に貢献する。

活動指針

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

環境経営推進体制

グループの環境保全活動を全社環境委員会で審議決定し、グローバルに統括します。



用語解説 ＊製品LCA (Life Cycle Assessment)
製品のライフサイクル(資源採掘～製造～物流～使用～廃棄)を通して、インプット(資源、エネルギー等)、アウトプット(環境負荷物質等)およびそれらによる自然界への環境影響を定量的に評価する手法

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

環境経営を通じた環境リスクと機会への対応

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	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)
		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
	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	
水	規制リスク	取水/排水量の制限	取水量の削減
	物理的リスク	降水量の変化	
		降水パターンの変化	
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

「アクションECO(エコ)-21」運動

当社グループは、2003年4月より「E:環境エンジニアリング」「C:環境コミュニケーション」「O:オリジナリティ」の視点で「アクションECO-21」運動を推進してきました。2015年度からは3カ年計画で「アクションECO-21(PhaseⅥ)」運動を展開しています。

「アクションECO-21(PhaseⅥ)」運動の目標　●活動期間:2015～2017年度

項目		取組内容	範囲 国内	範囲 海外	2017年度目標	2016年度目標	2016年度実績	評価
	環境効率	[環境負荷量(CO_2、廃棄物量、有害物質量、NOx、SOx)の金額換算値/売上高]	●	●	2012年度比 5%低減	2012年度比 4%低減	19%低減	◎
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	●	●	2012年度比 5%削減	2012年度比 4%削減	1.9%増加	▼
		(2)省エネ(製造拠点):原単位低減 [原油換算使用量/売上高]	●	●	2012年度比 20%低減	2012年度比 16%低減 (年率4%、5年で20%低減)	20%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]	●	●	2012年度比 5%低減	2012年度比 4%低減	25%低減	◎
		(4)物流でのCO_2:原単位低減	●	–	2012年度比 5%低減	2012年度比 4%低減	9.5%低減	◎
	省資源、リサイクルの推進	(1)ゼロエミッション推進(国内)	●	–	0.3%以下	0.3%以下	0.03%	○
		(2)ゼロエミッション推進(海外)	–	●	9%以下	9%以下	8.9%	○
		(3)廃棄物量(国内):絶対量削減	●	–	2012年度比 5%削減	2012年度比 4%削減	9.4%増加	▼
		(4)水使用量:原単位低減 [水使用量/売上高]	●	●	2012年度比 5%低減	2012年度比 4%低減	18.2%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	●	–	2012年度比 5%削減	2012年度比 4%削減	16.1 %削減	◎
製品による環境負荷の低減	製品含有化学物質管理	(1)製品含有化学物質管理	●	●	国内外法令への確実な対応		トラブル0件	○
	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%	○
		(2)エコ製品	●	–	売上比(国内) 60%	売上比(国内) 56%	59%	○
		(3)地球温暖化対策製品	●	–	CO_2削減貢献量 100千t/年	CO_2削減貢献量 90千t/年	114千t/年	○

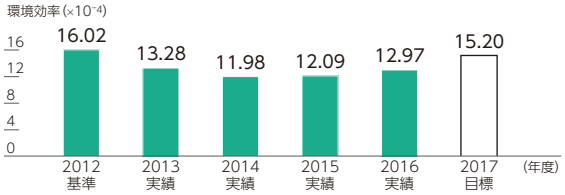
凡例　◎:目標大幅達成(概ね150%超)　○:目標達成　△:目標未達(前年度より改善)　▽:目標未達(前年度と横ばい)　▼:目標未達(前年度より悪化)

環境効率によるモニタリング

2016年度は2012年度比で19%改善しました

住友電工グループは環境経営の全社指標として、環境負荷量を被害算定型環境影響評価（LIME）手法*に基づく環境効率を指標とし、2016年度は2012年度比で19%改善しました。

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



（注）CO_2排出量、廃棄物量は国内および海外を、有害物質量、NOx・SOx排出量は国内のみを対象としています。

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-21運動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、環境法規や全般の他、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も加えています。

その他、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）	階層別教育
指名	ISO14001内部監査員 毒劇物管理 特定施設届出
選択	SEIグループ環境活動 ISO14001自覚教育 専門教育（省エネ、廃棄物、化学物質、大気、水質、土壌） 法規ポイント教育 廃棄物処理内容
出前	省エネ手法と改善実践教育 ハンドブック研修 アクションECO-21

環境会計

集計範囲：住友電工 ＋ 国内関係会社

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

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

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

（注4）範囲増減：2016年度に増加、または減少した集計範囲の2015年度排出量または廃棄物量（当年度の対象はありませんでした）
売上増減：［2016年度集計範囲の2015年度排出量または廃棄物量］×（2016年度売上高／ 2015年度売上高-1）
実増減：差引計算により算出

	財務項目									
	投資額（百万円）			費用（百万円）			経済効果（百万円）			
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	
温室効果ガス削減	省エネ投資額（注1）						エネルギーコスト削減額（注1）			
	1,918	2,036	1,034				639	608	882	
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）			
	10	210	61	1,080	1,037	1,175	89	104	127	
管理活動費用				1,049	1,097	1,049				
社会活動費用				14	7	10				
環境損傷対応費用				9	8	52				

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

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-21」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、2016年度から2回目を実施しています。

海外の製造拠点に対しても2010年度から同様に実施し、2016年度までに、対象拠点数46のうち、45拠点の監査が終了しました。2017年度は新たに加わった拠点等を計画しています。

《 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。

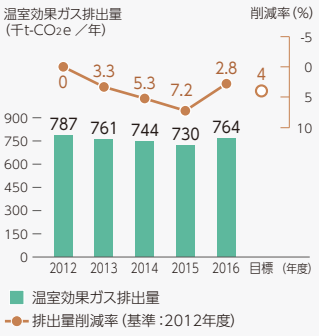
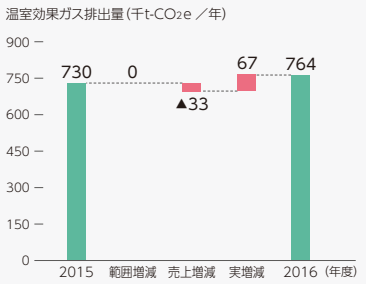
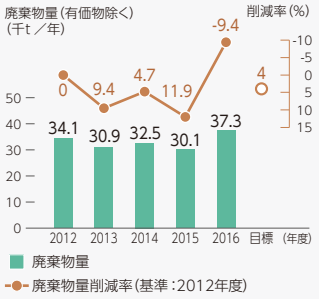
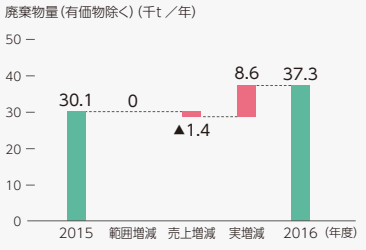
国内拠点については、2016年度は4拠点の施設診断を実施しました。海外拠点についても2013年度より開始し、2016年度は1拠点で実施しました。今後は、法令遵守と水質関連診断を合わせた環境監査を実施していきます。

《 アクションECO-21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 》

2016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）はありませんでした。

非財務項目		
パフォーマンス（国内）	2016年度変動要因（国内）	戦略・機会とリスク
	（注4） 	2017年度に2012年度対比で5%削減することを目標と設定しています。その達成のため、エネルギー使用量売上高原単位を2012年度対比で20%低減する計画とし、取り組んでいます。今年度も各種の省エネ活動に取り組んできました。これは近年高騰しているエネルギーコストを削減するといった意味でも重要な活動です。 この活動を通じて得た知見を海外にも展開しています。
	（注4） 	2016年度の目標を2012年度対比で4%削減と設定しています。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。今年度、主な投資は廃液処理施設で、廃液中の金属回収および精製再利用が目的です。 廃棄物削減の手段の一つとして、廃液濃縮の取り組みを継続していきます。
環境組織費用、ISO14001登録・維持費用等		ISO14001認証は環境管理活動の中核であり、お客さまからの要求のひとつでもあります。
社外清掃、社外環境教育等		地域清掃は基本的な活動と捉えており、この活動を通じて地域コミュニケーションを継続していきます。
土壌・地下水汚染の浄化対策等		汚染が認められた事業所内の土壌・地下水の浄化を継続しています。

環境負荷マテリアルバランス

INPUT

原材料

銅※	311千t
鉄	337千t
アルミニウム	22千t
樹脂	115千t
化学物質＊	16千t
製品梱包材	67千t

エネルギー

電気	2,215百万kWh
LPG	7千t
都市ガス	45百万m³
その他燃料(原油換算)	12千kl

水

水	12,921千m³

輸送燃料(原油換算)＊	14千kL

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

事業所内

研究開発 ▼ 製品設計 ▼ 生 産 ▼ 出 荷

資源循環

原材料

エネルギー

水

輸 送

OUTPUT

生産・販売量

製品出荷量	458千t

大気への排出

CO_2	1,448千t
CO_2以外(CO_2換算)	49千t
スコープ1	194千t
スコープ2	1,303千t
スコープ3	3,034千t
NOx＊	410t
SOx＊	53t

排水

排水	10,472千m³

廃棄物

一般廃棄物	15千t
産業廃棄物	63千t

化学物質

大気＊	57t
水域＊	3t
産業廃棄物＊	148t

CO_2排出量＊	36千t

- **製品出荷量**：重量管理している製品の出荷量合計(各事業本部での出荷量が百t以上のもの)
- **CO_2**：電気、ガス、燃料の使用に伴って発生する二酸化炭素
- **CO_2以外の温室効果ガス**：SF_6、HFC、PFCガス等の二酸化炭素換算
- **NOx**：ガス、燃料の使用に伴って発生する窒素酸化物
- **SOx**：燃料の使用に伴って発生する硫黄酸化物
- **排水**：工場からの生産系排水および生活系排水
- **一般廃棄物**：事業活動に伴って生じた廃棄物のうち産業廃棄物を除く廃棄物(紙くず、木くず、繊維くず等)
- **産業廃棄物**：事業活動に伴って生じた廃棄物のうち「廃棄物の処理および清掃に関する法律」で定める廃棄物(汚泥、廃油、廃酸、廃アルカリ、廃プラスチック、金属、ガラス・陶磁器、燃え殻等)

集計範囲：　＊印・・・住友電工＋国内関係会社　＊印以外・・・住友電工＋国内関係会社＋海外関係会社
※集計対象範囲の一部である環境・エネルギー部門については、住友電工単体の資材部が購入した量のみを対象としている。

バウンダリーについての説明

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

環境負荷の代表指標としての温室効果ガス排出量によってその範囲設定を評価した場合、財務連結全体での温室効果ガス排出量は2016年度1,819千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1,497千tですから、その大半を報告していることになります。

また、上記上場会社3グループを除く247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45社、中国33社、アジア34社、米州14社、欧州他21社(2016年度))ですが、試算の結果、温室効果ガス排出量など環境負荷カバー率は推計99%を確保できているものと考えています。

温室効果ガス排出量の削減

CO_2排出量は基準年度比で国内は減少、海外は増加となりました。省エネ活動を推進します

住友電工グループは、地球温暖化防止の一つとして2017年度の温室効果ガス排出量を2012年度比で5%削減することを掲げています。

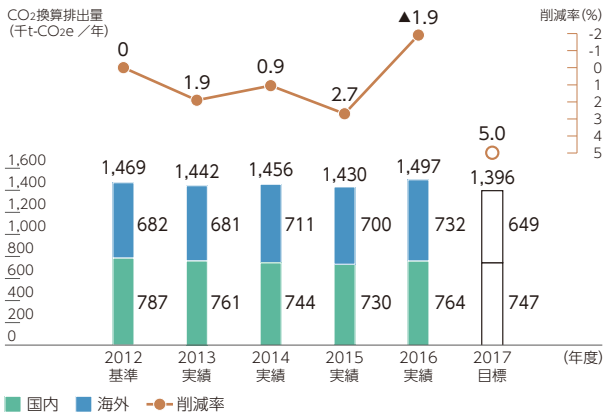
従来から、環境活動の中心に省エネルギーの推進を据えて、拠点や事業部門で積極的に推進してきました。

2012年度以降は、特に国内エネルギーコストの高騰を契機に、体制を強化し、省エネルギー推進室が事務局となり、事業部門ごとに専門委員を新たに選任し、事業部門がより組織的、主体的に活動する組織としました。これらの活動により、生産の海外シフトが進むなか、海外のエネルギー効率の改善が進みつつあります。

省エネの着眼点をまとめたハンドブックを作成し、これを用いた社内研修を国内のみならず海外でも展開しました。ノウハウだけでなく省エネに対する感性を磨くことによって、現場で働く社員に、待機電力から製造条件の見直しといった無駄の削減を工場一丸となって自発的に進めてもらうことが狙いです。

その結果、グループ全体の生産量が増加するなか、2016年度の温室効果ガス排出量は、2012年度比で国内は減少、海外は増加、全体では1.9%の増加となりました。

温室効果ガスの排出量と削減率（国内+海外）



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

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

購入電力のCO_2排出係数：

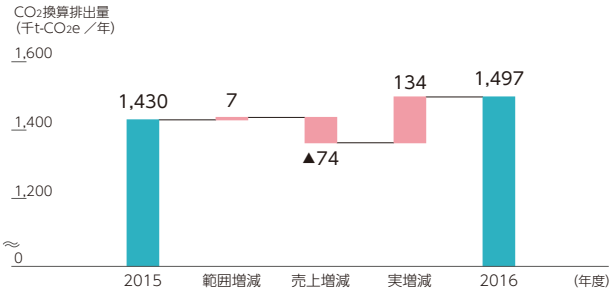
［国内］環境省「平成24年度の電気事業者ごとの実排出係数・調整後排出係数等の公表について」（2013年）に記載の電気事業者ごとの実排出係数

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

購入電力以外のCO_2排出係数：

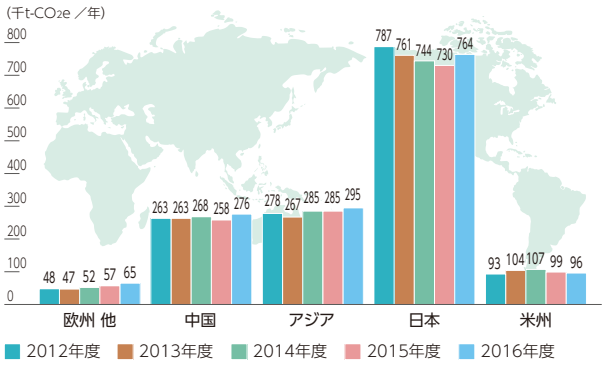
［国内・海外共通］環境省「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン」（2003年）の排出係数

温室効果ガスの排出量 変動要因分析（国内+海外）



（注）範囲増減：2016年度に増加、または減少した集計範囲の2015年度排出量
売上増減：［2016年度集計範囲の2015年度排出量］×（2016年度売上高／2015年度売上高-1）
実増減：差引計算により算出

グローバル地域別の温室効果ガス排出量

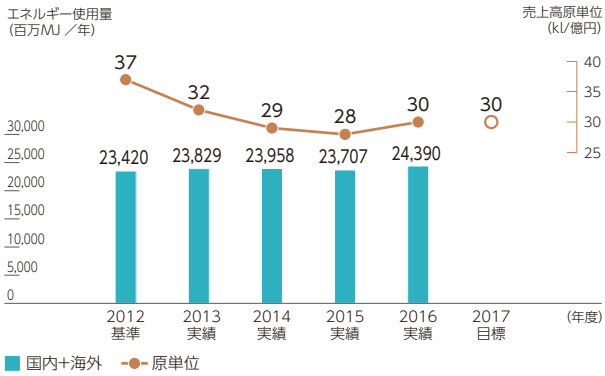


エネルギー使用量の削減

生産効率の改善

海外生産の比率が高まるに伴って為替変動の影響が大きくなります。また、生産量が増加したにも関わらず、売上高がわずかに減少したため生産原単位は改善傾向にあるものの、売上原単位は悪化傾向となりました。

エネルギー使用量と売上高原単位（国内+海外）



（注）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排出量についてカテゴリーを拡充して開示しており、カテゴリー4輸送、配送(上流)について外部保証を受けています。

2016年度 温室効果ガス排出量(千t-CO_2e／年)

スコープ1		194 ☑	
スコープ2		1,303 ☑	
スコープ3		3,034	
カテゴリー	区分		排出量の増減
1	購入した製品・サービス	2,117	増加
2	資本財	529	増加
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	220	増加
4	輸送、配送(上流)	36 ☑	変化なし
5	事業から出る廃棄物	29	減少
6	出張	32	増加
7	雇用者の通勤	71	増加

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

生産部門の省エネ活動

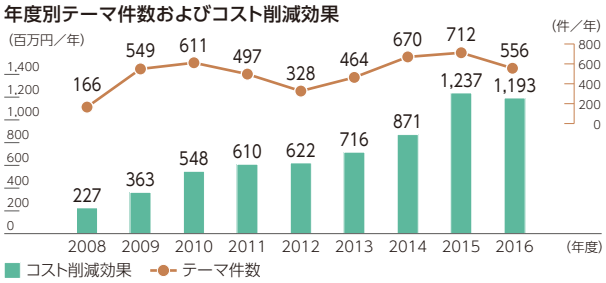
省エネテーマを積み上げて、無駄の削減と効率向上に取り組んでいます

《省エネ改善による削減運動》

アクションECO-21では、グループ全体の省エネ目標を売上高原単位4%／年低減(2012年度比)と掲げていますが、各社・各部門では生産量原単位を指標に2012年度比4%／年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。2016年度は16%低減(2012年度比)の目標に対し、15.6%低減しました。

テーマ件数およびコスト削減効果は以下のとおりです。

年度別テーマ件数およびコスト削減効果



《具体的施策》

各社・各部門の省エネ推進のため、これまで省エネ診断、計測診断、技術展開および外部エンジニアリング会社の活用などを実施し、新たなテーマを提案してきました。2016年度は、テーマを提案するだけでなく、実際に事業部門と一緒に改善実行までを推進する重点協業など、より実効が上がるよう、PDCAを実施して取り組みをレベルアップしています。具体的な取り組みは以下のとおりです。

- **計測診断**: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。休日や夜間の電力測定・分析は当然のこと、海外拠点での計測診断も実施しています。
- **技術展開および外部エンジニアリング会社の活用**:高効率ポンプや蒸気配管の保温強化などの共通技術は全社に展開しています。特殊な技術を必要とする場合は、外部エンジニアリング会社の協力を得ています。
- **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。

2016年度以降も売上高原単位および絶対量で4%／年の低減目標を継続して掲げて、PDCAを実施し、2017年度に20%低減(2012年度比)の目標達成を目指します。

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、活動しています。

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

家庭の省エネ活動

住友電工版「我が家の環境大臣エコファミリー」

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

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

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

節電 REPORT

現場の自主的な省エネ活動を促す「省エネ研修」を開始

住友電工グループは、これまで省エネルギー推進室による省エネ診断を国内外の工場において積極的に実施し、成果をあげてきました。しかし省エネ診断後は、何もアクションが起きない工場もあり、課題となっていました。そこで工場における自主的な省エネ活動を促すため、省エネルギー推進室では2016年度より省エネ診断のポイントを図面や写真で分かりやすくA5サイズにまとめた「省エネ対策の標準的な姿と自主巡回時の着眼点ハンドブック」(以下、省エネハンドブック)と、付録の「省エネ効果の計算式例」を作成して自分たちで簡単に効果金額が実感できるような冊子も活用した、省エネ研修を開始しました。また、2017年5月には、冊子を英語、中国語、ベトナム語、マレーシア語、タイ語、インドネシア語に翻訳し、海外工場にも展開しています。

省エネ研修は各工場10人程度が参加し、半日かけて行います。座学1時間、その後省エネハンドブックを手に現場に出て、省エネ改善ができるポイントを約2時間かけてシートに書き出してもらいます。そのシートをもとに約1時間、質疑応答や講師による講評などを行います。

座学研修

省エネ対策の標準的な姿と自主巡回時の着眼点ハンドブック(日本語・英語・中国語)

現場研修

この研修で最も大切なことは、受講者に省エネ改善ポイントを抽出する喜びを感じてもらうことにあります。なかには講師陣が気づかないような省エネ改善ポイントが見つかる場合もあり、工程プロセスを熟知した人が省エネ診断する効果を講師陣も実感しています。

すでに国内で60拠点の研修を終了し、海外でも中国を中心に12拠点の研修を終了しています。現在、工場内で見つけた省エネ改善ポイントについて、具体的な改善手法の問合せや現場からのサポート依頼が省エネルギー推進室に届いています。これからの成果の積み上げが楽しみです。

(左から)
安全環境部 省エネルギー推進室 主席 衣笠 兼次
安全環境部 主席 橋本 幸典
安全環境部 省エネルギー推進室 主席 平野 信行
安全環境部 省エネルギー推進室長 三島 隆之
住友電工テクニカルソリューションズ(株)
プラントエンジニアリング事業部 省エネ技術部 部長 遠藤 徳行
安全環境部 省エネルギー推進室 主席 赤壁 直幸
住友電工テクニカルソリューションズ(株)
プラントエンジニアリング事業部 省エネ技術部 岸本 隆一
安全環境部 主査 宮脇 美根子

CSR VOICE

「省エネ研修」を受けて

住友電装(株) 安全環境部 環境推進グループ 上田 寿(左)
電子事業本部 製造統括部 製造部 津エレクトロニクス工場 主任 前川 文男(右)

今回、電子事業本部のエレクトロニクス工場において省エネ研修を受けました。その結果、当工場ではユーティリティのルールが徹底されていないこと、設備の見える化が不足していることが判明。早急な対策が必要だと感じました。これまでは省エネ診断で改善ポイントを指摘され、それを改善して終わり、という動きでしたが、省エネハンドブックの活用により自分たちで気づいて改善するという自走力が生まれました。省エネ活動というのは自分一人でやることでも、人に指摘されてやることでもありません。この研修で学んだ自らが気づいて改善していく、皆で進めていく、という意識を今後広く共有し、さらなる改善につなげていきたいと思っています。

※ 所属・役職は取材時点のものです。

輸送におけるCO2排出量削減

輸送方法やルートの見直しで改善

住友電工グループの2016年度の国内輸送における基準値当たりCO2排出量は、前年度比で約2.0%(注)の削減となりました。

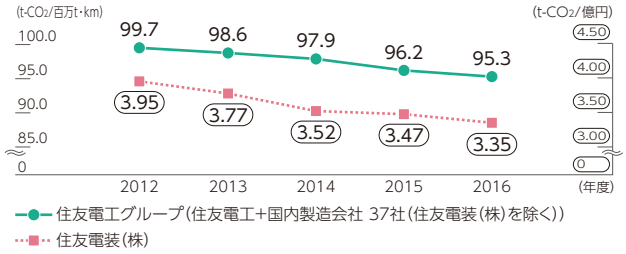
住友電工では、北九州にある高強度鋼線のお客さまからの受注が昨年度比約20%増となったことに伴って伊丹製作所からの鉄道輸送が増えたこと、大阪製作所から電力ケーブルの大口輸出案件に伴う内航船輸送の増加などにより改善しました。

一方、住友電装(株)では、関東方面のお客さま向けトラックの積み込み方法を工夫することによってトラック台数を削減したこと、九州への輸送で、北九州市内に中継拠点を設置し工場からの輸送をまとめてフェリー輸送に切り替えたことなどにより改善しました。

今後も、グループを挙げて輸送におけるCO2排出量削減に取り組んでいきます。

(注) 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排出量原単位(基準値当たりCO2排出量)の推移

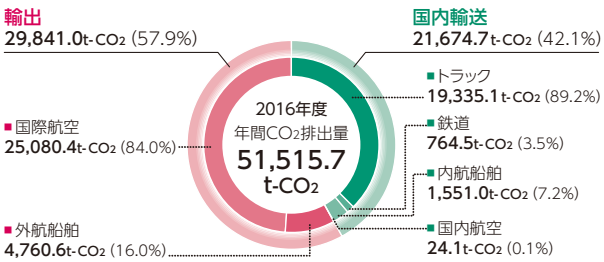


住友電工グループの輸送におけるCO2排出量

グローバルな事業展開の中で、海外需要先への製品納入や海外の関係会社への原材料や部品の供給等に関わる輸出について、日本から仕向国の港湾または空港までの輸送におけるCO2排出量の把握に努めています。

現状では、輸出におけるCO2排出量は国内輸送の約1.4倍、全体の約58%を占めており、そのうちの約84%が国際航空便でした。

2016年度 住友電工グループの輸送におけるCO2排出量

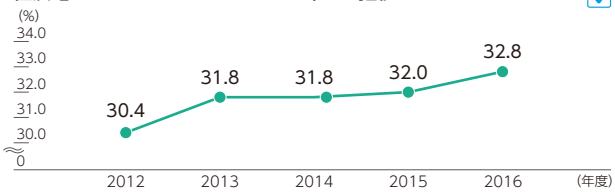


(注) 集計範囲:住友電工グループ(住友電装を除く)
集計方法:国内 改良トンキロ法
輸出 従来トンキロ法
国土交通政策研究所「物流CO2排出量簡易 算定ツール」に準拠

モーダルシフトの推進

当社では長距離輸送(距離500km以上)を中心にモーダルシフトを積極的に進めており、伊丹市から北九州市向けの鉄道輸送が増えたこと等により、2016年度は2015年度から0.8ポイント改善して、鉄道および内航船による輸送量が全輸送量の約33%を占めています。

住友電工グループのモーダルシフト率※の推移 (住友電装(株)を除く)



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

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

お客さまの協力を得て輸送ロットを適正化

当社は、三映電子工業㈱(長野県小諸市)に、銅単線を販売しており、大阪製作所からトラックで納入しています。

同社の生産計画に沿って発注されていたので、発注ロットが大きく変動し、トラックの個々の積載率があまりよくありませんでした。

そこで、輸送におけるCO2排出量削減に向け、15t車の最大積載量に見合う数量での発注の協力を要請したところ快諾していただき、同社向けのトラック台数を約8%(25台/月→23台/月)減らし、2016年度は月間で約1tのCO2排出量を削減することができました。

CSR VOICE

発注ロットの調整の要請に応えて

三映電子工業株式会社 電線事業部
業務部資材課長 **柳沢 忠志 様**

当社は住友電工から銅単線を購入して、極細マグネットワイヤーやコイル製品に加工して自動車やOA機器等のメーカーに販売しています。また、エッジワイズコイル製品はHVやEV等のエコカーに採用されています。住友電工から「CO2排出量を削減するために発注ロットをトラックの積載可能重量に見合う数量に調整してもらえないか。」との協力要請を受けました。さまざまな重量や梱包形態がありますが、現場からは「多少在庫は増えるが、生産や発注業務に大きな負担とはならないだろう。」との回答を得て、協力することにしました。運用開始直後には多少の混乱もありましたが、現在ではスムーズに購買することができています。今回協力をしたことで、2台/月のトラックが削減でき、月間で1tのCO2を減らせたと聞いており、環境保全に協力できたことを喜んでおります。

ゼロエミッション・廃棄物量削減の取り組み（国内）

廃棄物適正管理に向けて

《 ゼロエミッションの推進 》

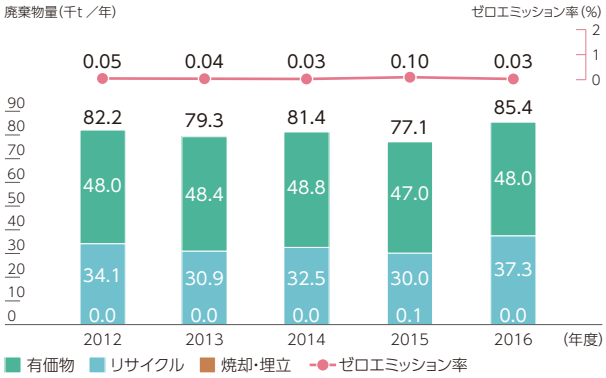
最終処分場の確保や不法投棄等の社会問題に対して、資源を有効利用するには、産業廃棄物を安易に埋め立てせず、できるだけリサイクルすることが必要です。

当社グループではその指標をゼロエミッション率として、0.3%以下を目標に取り組んでいます。

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

（注）2015年度に開始したアクションECO-21（PhaseⅥ）より、2014年度までは分母に含めていなかった一部の有価物（2000年度時点で有価物であったもの）をすべて分母に含めることとしました。

廃棄物量とゼロエミッション率（国内）



（注）精度向上のため、2015年度の有価物量を修正しています。

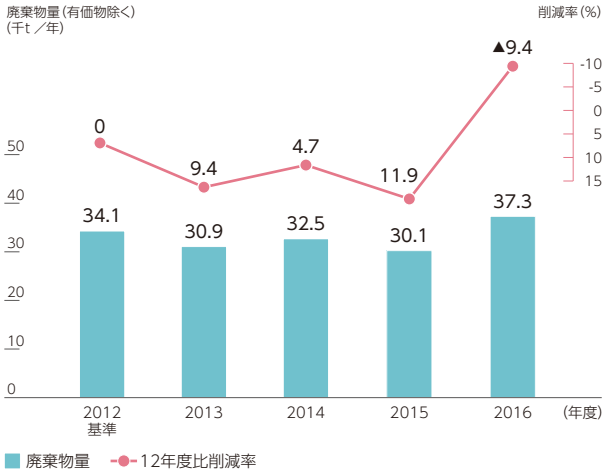
《 廃棄物量削減 》

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も取り組んでいます。

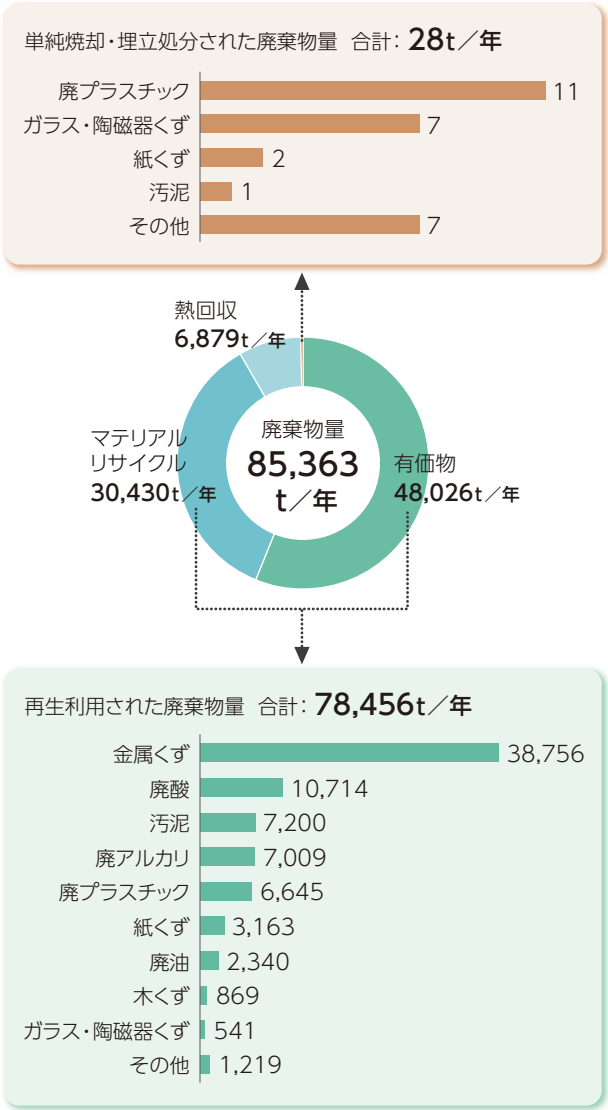
この活動は、廃棄物の分別や、用途探索による有価物への転換を進めてきたほか、モノづくりの基本として生産現場における不良の低減、不良発生工程の見直し、発生してしまった廃棄物に対しての社内再利用、減量化などに着目した取り組みです。

2016年度は廃液処理装置の能力不足から廃液が増加し、目標未達となりましたが、今後も廃液処理から発生する汚泥の削減を中心に取り組んでいきます。

廃棄物量（有価物除く）の削減率（国内）



2016年度廃棄物量の内訳（国内）



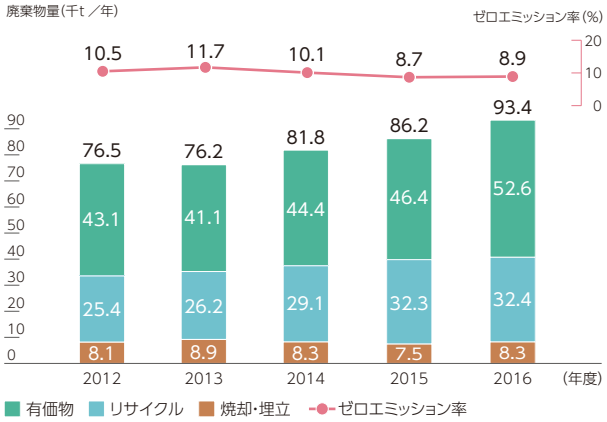
単純焼却・埋立量の削減（海外）

海外の廃棄物管理

最終処分場の状況は、日本と海外では同じではありませんが、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いる状況を踏まえ、海外のゼロエミッション率目標を2016年度より9%以下に見直しました。

廃棄物量とゼロエミッション率（海外）



水使用量の削減

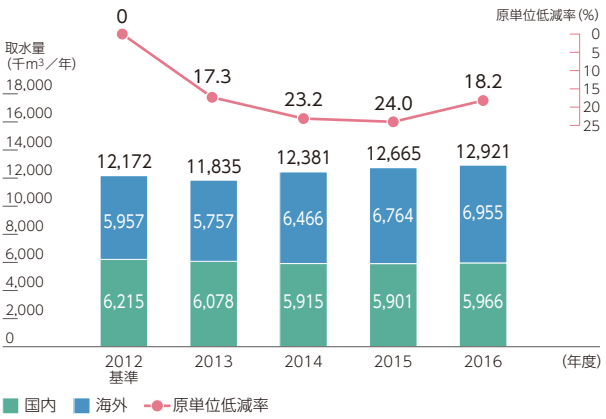
総取水量をモニタリングしています

2016年度に自然資本プロトコル*が発行されたように自然資本としての水の重要性が増しています。当社グループでは水使用量削減については、2008年度から活動項目に取り入れ積極的に取り組んでいます。2016年度は海外の水使用量の多い拠点において生産量が増加したこともあり前年度比増加となりました。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。その排出先は拠点数において下水道54%、河川26%（そのうち下水道および河川に排出する拠点が10%）、不明20%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、漏水の対応、管理を地道に進めるきっかけとなりました。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。

なお、当社グループは製造拠点の水リスク評価を行い、リスクが高いとされる2か国に製造拠点があります。

取水量と売上高原単位低減率（国内+海外）



（注）算定方法：上水、工業用水、地下水の取水量の合計

用語解説 ＊自然資本プロトコル
2016年7月、自然資本連合が公表した、企業向けの自然資本会計の世界共通の枠組み。水、土壌、大気、動植物、鉱物などの自然資本の価値を適切に評価し、経営に統合していくことが、企業経営の持続可能性や人々の生活の安定性向上につながるとの考え方に基づく

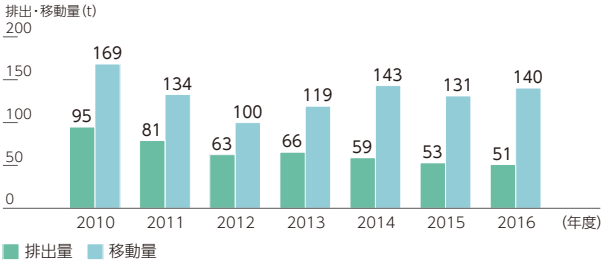
有害化学物質の排出量削減

PRTR法指定化学物質の排出・移動量

海外を含めグループ全体で法令に基づいて届出を行っています

当社と国内関係会社はPRTR法*により指定された化学物質について当社で開発した化学物質管理システムで取扱量を月次把握するとともに、排出・移動量を算出し、法に基づいて年度ごとの届出を行っています。当社大阪製作所および横浜製作所と関係会社27社の合計44事業所が2016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51t、140t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

2015年度よりアクションECO-21(PhaseⅥ)の活動として、PRTR法指定化学物質の排出量削減に取り組んでいます。2016年度につきましては2012年度比4%削減することを目標として定め、活動を進めました。

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むことにより、2016年度の年間排出量は51.4tと2012年度比19.7%削減となり、目標を達成することができました。

化学物質管理システム

独自のシステムで化学物質管理を一元化しています

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

2012年度からは3製作所外の国内関係会社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。

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。

土壌・地下水に関する取り組み

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。

PRTR法指定化学物質の排出・移動量

物質	排出量					移動量			合計
	大気	水域	土壌	埋立	排出量計	下水	廃棄	移動量計	
トルエン	18.0	0.0	0.0	0.0	18.0	0.0	6.9	6.9	24.9
フェノール	5.5	0.0	0.0	0.0	5.5	0.0	14.6	14.6	20.1
ジクロロベンゼン	5.6	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	14.0	14.0	19.6
ニッケル化合物	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.0	18.9	18.9	19.1
鉛	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.0	14.0	14.0
クレゾール	3.1	0.0	0.0	0.0	3.1	0.0	10.6	10.6	13.7
キシレン	2.8	0.0	0.0	0.0	2.8	0.0	5.6	5.6	8.4
銅水溶性塩(錯塩を除く)	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	8.1	8.2	8.3
ホルムアルデヒド	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1	7.1
ほう素化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	6.7
その他34物質	15.3	0.8	0.0	0.0	16.1	0.6	33.1	33.7	49.8
合計	50.3	1.1	0.0	0.0	51.4	0.7	139.6	140.3	191.7

(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	0	0	0	0	0	0	2	2	2

(単位：mg-TEQ)

(注)集計範囲：住友電工+国内関係会社のうちPRTR届出対象会社です。

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

環境配慮製品の拡大

環境配慮製品の拡大

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。

《エコマインド製品》

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

2016年度までのエコマインド製品の累計登録品目数は923品目です。

《エコ製品》

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

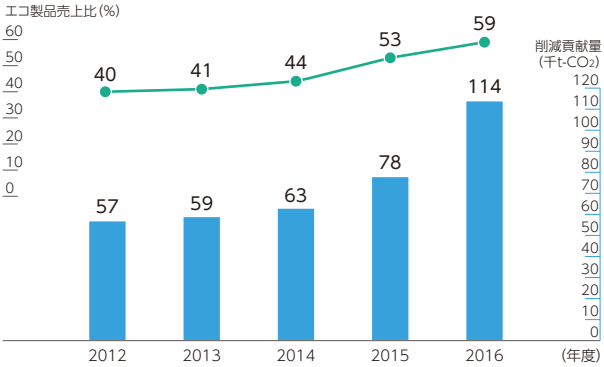
2016年度までのエコ製品の累計認定品目数は256品目です。また2016年度の売上高比率は59%となりました。

《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CO_2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。

2016年度のCO_2削減貢献総量は年間11万4千tでした。

エコ製品売上比とCO_2削減貢献量



・算定方法

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

CO_2削減貢献量：P72の「製品事例」欄に記載

エコ製品 REPORT

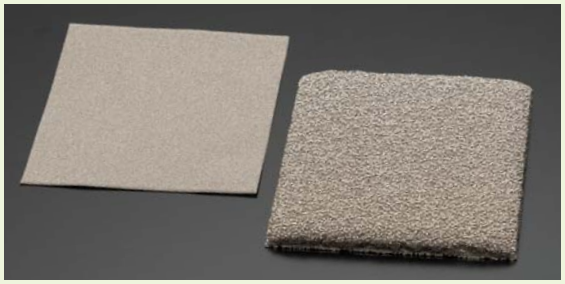
エコ製品「多孔質金属体(セルメット®)」は開発・生産活動から環境負荷低減に寄与します

富山住友電工(株)
技術部 電子材料技術課
課長
西村 淳一 (左)
製造部 電子材料工場
南セルメット掛主任 兼
北セルメット掛主任
尾山 一郎 (右)

電池や暖房機器・エアコンなど、生活に欠かせない製品に幅広く使用されている当社の「セルメット®」は、3次元の網目状構造を有し、最大98%の気孔率を有する多孔質金属体です。現在、環境に対する意識の高まりを背景にハイブリッド自動車用の電池の電極材として需要が拡大しています。当製品は独自の特殊な電気めっき加工と熱処理により、高気孔率でありながら、高導電率かつ高強度を実現し、電池の高容量化、長寿命化に貢献します。ハイブリッド自動車市場の急拡大に伴い、2007年、2010年には新工場を建設し、セルメット®の増産に対応しました。短期間ながら、他部門と連携のもと品質保証、検査体制、作業員の教育等を集中的に行い、安全かつ高品質な増産体制の基盤を作ることができました。

また製造過程における環境負荷低減にも注力し、希少資源であるニッケルの使用量を2010年比で単位面積あたり約22%、電気めっき工程でのエネルギー使用量(原単位)を約16%低減し、省資源や軽量化に寄与しています。加えて、これまで産業廃棄物として委託処理していた廃めっき液から、工場の既設設備を利用してニッケルを金属として回収するプロセスも確立しました。

現在、エネルギー・電子材料研究所と協業し次世代電池に対応した新しいセルメット®の開発に取り組んでいます。これからも開発・生産活動における環境負荷低減から地球環境保全に貢献していきたいと考えています。



セルメット®

製品事例

二次電池用電極材としてハイブリッド車燃費への貢献	化合物半導体の増幅素子による基地局節電への貢献	軽量化による自動車燃費向上への貢献	長寿命化による資源使用の削減への貢献	素形材生産性および自動車燃費改善への貢献
セルメット®（多孔質金属体） 富山住友電工（株）	GaN HEMT 住友電工デバイス・イノベーション（株）	軽量化ワイヤーハーネス 住友電装（株）	長寿命超硬工具 住友電工ハードメタル（株）	焼結部品 住友電工焼結合金（株）
ハイブリッド車によるCO_2排出削減量について当社基準にて算定	基地局のCO_2削減量を当社基準にて算定	軽量化に伴う自動車燃費向上によるCO_2排出削減量を当社基準により算定	資源消費、生産でのCO_2排出削減量について当社基準により算定	素形材生産およびオイルポンプ使用時のCO_2排出削減量について当社基準により算定

生物多様性保全の取り組み

基本的な考え方

住友電工グループでは、原材料の調達から製品の設計・製造、さらには高機能な製品開発を通じて環境に配慮した事業活動をグローバルに展開するとともに、生態系を守り、持続可能性を意識した取り組みを進めています。

沖縄の海にサンゴを植え付け、海域の生物多様性保全の一助に

当社は、2016年6月、沖縄電力グループの沖電開発株式会社と協力し、沖縄県浦添市港川海域で286株のサンゴの植え付けを行いました。沖縄本島と渡嘉敷島を結ぶ海底ケーブル（ケラマ線1号・22kV級では日本最長の30.8km）の敷設工事を共同企業体（JV）で沖縄電力株式会社から受注したことを機に実施したものです。

サンゴ礁は、熱帯の外洋に面した海で発達します。日本では琉球列島や小笠原諸島などでみられます。サンゴそのものが海洋生物の餌料として利用されるとともに、サンゴが出す粘液も周辺の生物にとって重要な栄養源となるなど、サンゴ礁は多様な生態系を支える基盤となっています。

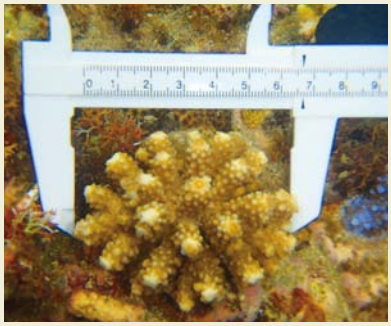
地球上のサンゴ礁は、大型台風の発生、天敵であるオニヒトデの大発生、地球温暖化を背景とした水温の上昇などによる白化現象、土砂や汚水の流出など人の活動による影響のため、生息環境が脅かされています。

サンゴ礁を保全するためには、破壊をもたらす主要な要因を取り除き、自然の回復に期待する根本的な対策が重要ですが、サンゴの植え付けが、サンゴ礁生態系の保全につながり、海域の生物多様性を保全するための一助になればと考えています。

Web 沖電開発株式会社 植付サンゴ報告書 Webサイト
http://www.okidenkaihatsu.com/search/

海底ケーブル敷設工事のようす

サンゴの植え付け


植え付け時の4.3cmから
1年後6.7cmに成長したサンゴ

■ CSR重点分野

社会貢献

■ CSR重点テーマ

事業拠点と基金を通じた貢献

もっと地域社会へ、もっと幅広い領域へ。息の長い貢献に取り組んでいきます

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

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

これまでも、これからも。地域の皆さまのご期待に応えるあたたかな交流を

地域コミュニティ紙「かけはし」

住宅地に隣接する伊丹製作所では、地域との共存を大切に考え、地域の皆さまとさまざまな交流を図っています。春には稲荷祭（創業祭）、秋には2016年で10回目を迎えた緑花祭を開催しています。緑花祭には毎回、地域の方約600人に加え、社員、家族など、計約1千人を超える方々に敷地内の緑化の状況をご覧いただいています。2016年度の緑花祭では、鉢植えコンテストや芋掘り、移動動物園などに加えて、新たな催しとして工作体験を開催。たくさんの子供たちの笑顔に出会えました。この他にも、スポーツ教室、陸上フェスタや、バレーボール大会への体育館の貸し出しなどさまざまな形で地域との交流を行うとともに、今年は兵庫県と障がい者スポーツ応援協定を締結。このようなさまざまな取り組みは、地域コミュニティ紙「かけはし」の発行を通じて周辺自治会の皆さまにお伝えしています。「かけはし」は、2017年5月で第19号を数えます。この配布においても地域のボランティアの皆さまにご協力いただいています。

伊丹製作所　人事グループ　白鹿 達也　総務グループ　中坪 豊

社会貢献

社会貢献に関する基本理念

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

住友電工グループ社会貢献基本理念

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

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

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

公益財団法人住友電工グループ社会貢献基金の活動

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

2016年度は、当社から総額1億6086万円余（カフェテリアプランを通じた寄付金86万円余を含む、全額を運営寄付金に充当）の寄付を行い、①大学講座の寄付として総額87百万円、②学術・研究助成として総額37.9百万円、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90名）として総額約36.9百万円の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2件に寄付を行いました。

- 大阪大学「次世代のものづくり人材育成のための問題解決型機械工学教育の実践」
- 京都大学「工学の高度人材に対し、科学技術アントレプレナー育成のための実践的教育」
- 神戸大学「津波マリンハザード研究講座」

用語解説　＊積立休暇
取得せずに失効する有給休暇を年10日を限度として積立てる（上限は50日）ことができる制度。本人の病気療養、育児や家族の看護など就業規則に定められた場合に取得できる

- 電気通信大学「IT融合とビッグデータ利活用イノベーション人材（データアントレプレナー）育成講座」
- 東京大学「実践的若手アントレプレナーの育成・教育」
- 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」（新規）
- 山形大学「アジアの水・食・健康リスク講座」（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168件の中から、研究資金を必要としている基礎科学研究や若手研究者による萌芽的な研究31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のWebサイトで紹介しています。

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

CSR VOICE

もっとたくさんのタイの若者に日本での体験を

泰日工業大学（TNI）工学部・
インダストリアルエンジニアリングコース（IE）3年生
Pakpilai Sambuntiang 様

私はパックピライ サーンブンティアンです。泰日工業大学（TNI）工学部の3年生です。父は家具の配達をしていましたが、脳内出血で倒れてからは働けず、家にいて私と母で面倒を見ています。何とか自力で歩行できますが、生計は母が家政婦をして立てています。一人っ子で家はサムットプラカーン県にあります。

TNIでは住友電工グループ（SEI）奨学金のほか、政府の学生ローンも受けていますが、SEI奨学金のおかげで学費を払い、卒業の目処も立ちました。

他の大学にも合格していましたが、父の面倒を見なければならないので家からより近い大学を選んだことと、単に専門科目の勉強だけではなく、日本語を勉強できるTNIを選びました。英語の勉強だけでは十分ではないと思ったからです。

家の近くにはたくさんの日系企業があり、近所の人から日系企業は待遇が良いと聞いていましたので、卒業後は就職したいと思っています。これもTNIへの志望動機です。

好きな学科はPlanning Management（生産計画）、TQM（Total Quality Management）です。このような計画を立てて、マネジメントすることはとても好きなので日系の工場での仕事は私に合っていると思います。取るべき単位はこの夏期講習（4-5月）で全て履修しますので、日系企業と大学が協力して行う、“インターンシップ科目（4カ月）”が終われば3年半で卒業できる予定です。

昨年は支援を受ける機会があり、日本に一週間研修旅行に行くことができました。日系企業や大学などを訪問して、タイでは得られないような刺激をたくさん受けました。特に環境負荷削減への取り組みや、災害に備える態度、社会秩序を誰から言われるでもなく、自分たちで率先して築いて守ろうとしているところを目の当たりにして、帰国後の私は大きく変わりました。後輩やタイの若者にも一人でも多く日本での体験をしてもらいたいです。それはさらに自身の人生の幅を広げ豊かにさせると思います。このような支援を日本のリーダーシップの元で、さらに行っていただきたいと期待します。

日本に対してさらに関心を向ける機会を与えていただいた住友電工グループの社会貢献活動へ感謝の気持ちをお伝えするとともに、今後も日本から何らかの支援・影響を受け、多面的に関心を持つタイの若者がたくさん出てくることを願っています。

ボランティア活動

社員のボランティア活動を休暇制度でサポートしています

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

※ 制度の利用実績は、（P54）「社員支援制度の利用実績」表に記載しています。

NPOとの協業

社会貢献と健康管理を兼ねた活動等に取り組んでいます

2011年10月から社員食堂で、社会貢献と健康管理を兼ねた「TABLE FOR TWO（TFT）」活動*を行い、売上代金の一部を開発途上国の学校給食への寄付金としています。また「認定NPO法人世界の子どもにワクチンを 日本委員会」を通じ、ペットボトルのキャップや古書・CDなどの売却益をワクチン代として寄付する活動を行っています。

寄付による社会貢献

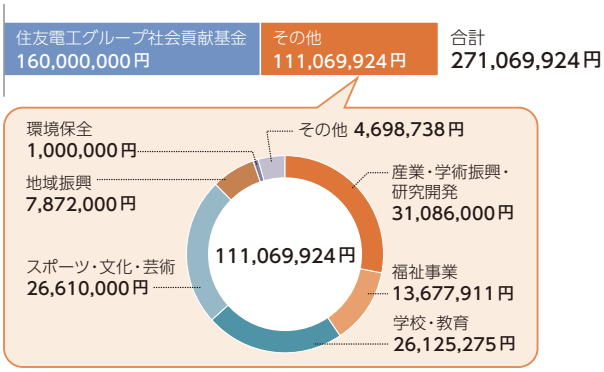
グローバルな視野で寄付による社会貢献活動を行っています

2016年度は、学校・教育、産業・学術振興・研究開発、文化・芸術、福祉事業、地域振興、環境保全、スポーツ等、広範囲にわたって実施しました。たとえば、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。

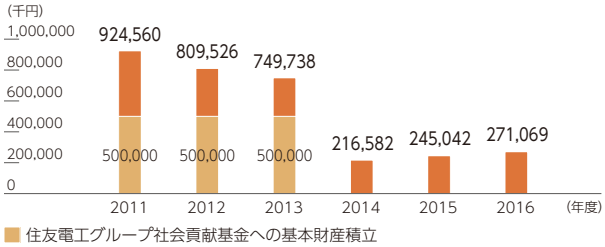
また、社員からマッチング・ギフト*を募り、財団法人日本ユニセフ協会、日本赤十字社、財団法人世界自然保護基金（WWF）ジャパンにも拠出しています。

この他、熊本地震への義援金を日本赤十字社を通じて拠出するなど、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
*TABLE FOR TWO（TFT）活動
会社の食堂等で、低カロリーで栄養バランスの優れたメニューを提供し、その売上代金のうち1食につき20円を、NPO法人TABLE FOR TWO Internationalを通じて、開発途上国の子どもたちの学校給食のために寄付する活動

*マッチング・ギフト
社員の寄付と同額を会社が併せて寄付する制度

地域貢献活動

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

国内の活動事例

対象は住友電工およびグループ会社の計55社。
上場子会社の住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)が含まれています。
社会貢献活動に関連する支出額は、6億5,841万円です。

※計算方法は(一社)日本経済団体連合会「2016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。

地域清掃活動(当社東京本社) *1

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

当社:各拠点周辺の清掃活動 *1
- 清掃活動は上記を含めて55社中29社で実施

● 地域防災・安全活動の支援

当社横浜製作所:地域住民とのAED講習(8月) *2
- 上記を含めて55社中20社で実施

地域住民とのAED講習 *2

● グラウンド、体育館等の会社施設の開放

- 住友電装(株)をはじめ55社中11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

当社大阪製作所:地元小学生160人(5月) *3
- 上記を含めて55社中8社で実施

小学生の工場見学受入 *3

● 構内を開放しての行事開催

当社伊丹製作所:「緑花祭」開催(10月) *4
- 上記を含めて55社中5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、2017年1月)、伊丹製作所(5、12月)、
横浜製作所(5、11月)

「緑花祭」への地域住民招待 *4

スポーツ・文化振興への貢献

● スポーツの振興

当社:第72回 びわ湖毎日マラソン大会への協賛(2017年3月)
伊丹製作所 伊丹市小学生・中学生陸上教室の共催(年21回)
大阪マラソンの給水ボランティア(10月) *5
- 上記を含めて55社中15社で実施

大阪マラソンの給水ボランティア *5

● 文化・芸術への貢献

住友電工テクニカルソリューションズ(株):横浜市栄区文化協会(芸術・文化)への参画
- 上記を含めて55社中6社で実施

教育・研修への支援

● 教員の企業体験研修や学生の社会体験実習、学外授業等の受け入れなど

当社:筑波大学と共同で若手博士人材のキャリア支援活動 *6
- 上記を含めて55社中21社で実施

● 出前授業

日新電機(株):京都府主催「女子高生のためのフューチャーフォーラム」への講師派遣
- 上記を含めて55社中5社で実施

若手博士人材のキャリア支援活動 *6

日本の未来を変えてゆく アントレプレナーの輩出を目指して

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」。今回は実践的に若手アントレプレナー（起業家）の育成を行っている、東京大学 産学協創推進本部の取り組みについてご紹介します。

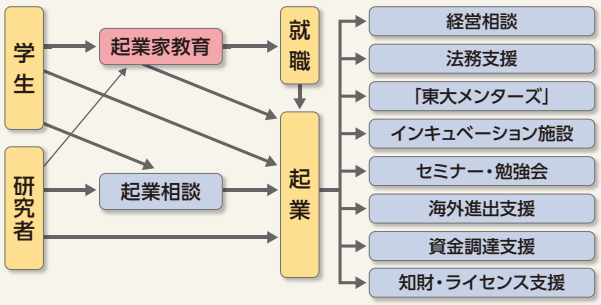
東京大学 産学協創推進本部 イノベーション推進部
特任教授 長谷川 克也 様
助教 菅原 岳人 様

◆ 2005年より「アントレプレナー道場」をスタート

東京大学では2005年より、起業家教育を行っています。産学連携からさらに一歩進めて、日本でもより多くのベンチャーを育てていくことを目指し、まずは全学的な取り組みである「アントレプレナー道場」を開始しました。東京大学には、眠っている研究成果と技術がたくさんあります。その事業化の可能性を探るためには、当然それを担う人材も必要です。この道場では、日本ではまだまだ少ない起業という選択肢の認知と起業マインドの醸成を目指すOJTを行っています。対象は、課題解決のアイデアや技術力を持ち事業化のポテンシャルを持った学生や大学院生、ポストドクターたち。チームを組み事業計画を策定し、コンテスト形式で発表会を実施するなど実践的なトレーニングを行っています。

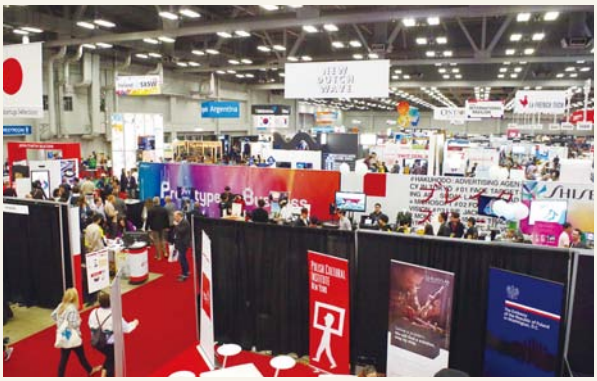
アントレプレナー道場の講義風景

■ 産学協創推進本部でのベンチャー支援



◆ 国境を越えて結果を出し始めたプロジェクト

住友電工グループ社会貢献基金には2015年から、このプロジェクトの活動をさらに拡大するためのご支援をいただいています。たとえば海外派遣。アジア圏では北京大学と交流を行っているほか、アメリカの「South by Southwest（SXSW）」



South by Southwest（SXSW）の展示会

というカンファレンスの展示会に、東大関連スタートアップや技術系の学生プロジェクトチームを派遣しています。本年は同カンファレンスの「インタラクティブ・イノベーション・アワード・学生部門」で本学チームが優勝という快挙をなし遂げました。革新的な技術やサービスに与えられるこのアワードを、日本のチームが受賞するのは初めてのことです。

◆ 自分の技術で起業する学生を増やしていく

最初から世界を視野にモノづくりをし、しっかりとプロダクトを世の中に出していく。そんな実践的な指導をすることでアントレプレナー道場には技術系学生の参加も多く、累計受講者数は2,385名にのぼっています。本年度も約300名が受講しており、これからもさらに規模を拡大していきたいと考えています。東京大学は大学院生を含めると3万人近い学生がいます。現在、その1%が入口に来ている状態ですから、さらにそれを増やすことが大切です。もっともっと数が増えてくれば日本からも起業家がもっと出てくるでしょう。そしてその100人のうち1人かもしれませんが、世の中を変えるようなビジネスをする人が出てくるはずです。私たちは、自分のアイデアやテクノロジーを持って起業に進む人を増やしていきたいと考えています。そのような人たちは日本の経済を支える重要な人材プールになり、企業サイドから見た時には、非常に魅力的な投資対象になるのではないかと考えます。今後ともご支援よろしくお願いします。

関係会社のCSR活動推進

住友ゴム工業株式会社

住友ゴム工業は、グループのCSR活動全般における行動基準を明確にし、社会的価値追求の経営をさらに加速させていく必要があるとの考えから、「住友ゴムグループCSR活動基本理念」を2008年に制定しました。

この基本理念は、「CSR理念」と「CSRガイドライン」によって構成されています。「CSR理念」はCSR活動を通じて社会から信用され存続を望まれる企業グループとなることを宣言したものであり、「CSRガイドライン」は、その理念に基づいて「何をすべきか」を明確にしたものです。このガイドラインでは当社グループの社内活動で1988年にスタートしたGENKI活動（みんなが元気になる活動）からとった「G」（Green：緑化）「E」（Ecology：事業活動の環境負荷低減）「N」（Next：次世代型技術・製品の開発）「K」（Kindness：人にやさしい諸施策）」「I」（Integrity：ステークホルダーへの誠実さ）の頭文字に沿って5つの指針を提示しています。

もりづくり整備（下草刈り・枝打ち）活動（堺共生の森）

CSR活動基本理念とガイドラインの指針を基に、さらなる社会的価値向上を図り、ひいては経済的価値向上に繋げるべく、独自でユニークな新しいCSR活動の展開で、自社事業を通じ新たな価値観を創造しています。

Web http://www.srigroup.co.jp/csr/

住友電装株式会社

住友電装は当社製品を通して、1人でも多くのお客様に「安全・環境・利便」な車をお届けすることで、社会への貢献を果たしていきたいと考えています。併せて、地域に根差し親しまれる会社になるために、社会貢献活動を通じ、地域住民とのさまざまなコミュニケーションを行っています。

具体的には、災害地復興支援、小・中学生へのキャリア教育支援、環境保全活動、青少年スポーツ支援、近隣地域の行事支援、さらには四日市市に本社を置く会社として、地元の伝統芸能の一つである「四日市諏訪太鼓」の継承を図り、地域の祭りや福祉施設などで当社従業員の有志メンバーで演奏活動を行っています。

昨年は、環境にやさしい地域社会づくりのため、三重県内の4社で合弁会社を設立し、水素ステーションのインフラ整備を開始しました。また、三重県のスポーツ競技力向上と普及・発展をねらい、三重県に設立された7人制女子ラグビーチーム「PEARLS」の3選手を採用しました。

当社設立100周年を迎えた2017年は、近隣の特定非営利活動法人への福祉車輌の貸与、さらには、福祉スポーツ

福祉車輌の貸与

である「ボッチャ」の競技用具を三重県内の特別支援学校に寄付するなど、新たな活動にもチャレンジしています。

世界中に拠点を構える当社グループ会社での社会貢献活動をさらに活性化をさせるため、グループ会社各社の各国や地域事情に応じたさまざまな活動の紹介・表彰を行うとともに、グループ会社間への横軸展開も行っています。

Web http://www.sws.co.jp/csr/index.html

住友理工株式会社

住友理工は社会の公器としての企業の役割を果たし、地域社会から信頼される企業となるために、社会貢献活動理念として「地域社会の一員であることを常に自覚し『良き企業市民』として、社会貢献活動を通じて、豊かな社会づくりに寄与する」を掲げています。

我々が目指す社会貢献は価値創造型であり、これを「社会的課題解決型活動」と位置付け、社会課題への積極的取り組みを通じて社会的価値を生み出し、それとともに企業価値の向上に寄与することを目指し、積極的に活動を行っています。

当社では、地域貢献活動を支援するプログラム 住友理工「夢・街・人づくり助成金」制度を愛知県の北尾張、三重県の松阪エリア、京都府綾部市で実施、今年度より当社富士裾野製作所周辺エリアも加わり、4カ所に拡大します。これは、当社が社会貢献活動の5つの重点分野として定める「ダイバーシティ」「青少年育成」「まちづくり」「市民活動」「自然環境との共生」において、特に社会へ貢献していると認められる活動に対し、助成金を支給する制度です。各エリアで対象団体を募集、「夢づくりスタート部門」「街・人づくり部門」について、それぞれ4団体、2団体を助成先に選びます。

住友理工「夢・街・人づくり助成金」制度を4つのエリアで実施

これからも地域の皆さんから、住友理工があって良かったと思われることを目指して活動を継続していきます。

Web https://www.sumitomoriko.co.jp/csr/index.php

日新電機株式会社

日新電機は、2017年4月11日に創立100周年を迎えました。100周年にあたり、「技術系人材の育成」「京都を中心とした歴史的文化財の保護」「地域の環境保全活動への協力」の3分野に重点を置いて社会貢献活動を進めています。なかでも、日本の産業が成長を続けていくためにはイノベーションを生み出す技術系人材の育成が不可欠であるとの考えのもと、技術系人材の育成に力を入れています。

そこで、電気系、情報系、材料・機械システム系の研究を行う大学院生を対象に、給付型の奨学金制度を創設しました。毎年2月には奨学生が1年間の研究活動の報告を行い、その報告に対して当社出席者が激励の言葉をかける交流会を行っています。

今後も技術職や研究職を目指す人材の裾野拡大に向けた活動に取り組むとともに、高度な技術を身に付けようと向上心に燃える優秀な学生・生徒の支援を通じて、未来の産業を支える人材の育成に貢献していきます。

このほか「京都を中心とした歴史的文化財の保護」では、京都府や京都市などが行う文化財保護活動に協力しています。また、「地域の環境保全活動への協力」では、ごみの削減や森林保護活動への支援について検討を開始しました。

技術系人材の育成を目指した「奨学金制度」

これらの活動を安定的・継続的に行うため、2017年3月に「日新電機グループ社会貢献基金」を設立しました。この基金を通じて、より社会と一体となった事業運営を目指します。

Web http://nissin.jp/csr/index.html

独立した第三者保証報告書

2017 年 7 月 28 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

代表取締役 [illegible]

取締役 [illegible]

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 2017(以下、「CSR 報告書」という。)に記載されている 2016 年 4 月 1 日から 2017 年 3 月 31 日までを対象(障がい者雇用率は 2017 年 6 月 15 日時点)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」、ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」及びサステナビリティ情報審査協会のサステナビリティ情報審査実務指針に準拠して限定的保証業務を実施した。

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

- CSR 報告書の作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した子会社 2 社における現地往査
- 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

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

評価したい点

■ 取締役会の実効性評価

住友電工の取締役会では2016年から取締役会の実効性評価を開始しています。その結果概要が今年度の報告書に開示されていますが、その中に注目すべき記載がありました。それは、取締役会の実効性をさらに高めるために、「多様性を含む取締役会の構成」のあり方について検討することを今後の課題にあげている点です。日本企業のダイバーシティ施策は従業員を対象とすることが多いのですが、グローバルには取締役会等の経営組織における多様性を指す場合がほとんどであり、女性取締役の多い会社の利益率は有意に高いとする欧米の研究も少なくありません。住友電工の取締役会がこの問題を検討事項に掲げたことは、実効性評価がガバナンス強化の観点から有効に機能している事実を示しており、同社のガバナンス体制の健全度がうかがえます。

■ 多様な人材活用による成長戦略

人材分野でのダイバーシティ推進も住友電工グループの重点的なCSR施策です。しかし同時に、世界40カ国で24万人超の従業員を雇用し、地域別従業員数による海外比率が84%を超えるグローバル企業として、この多様な人材の活用を基幹的な成長戦略としても位置づけています。こうした従業員のとらえ方は、同社グループが、持続可能な社会に不可欠な「統合思考」を基調とする経営を志向することを意味しており、重要なCSR課題が経営戦略に組み込まれている状況を伝えています。

■ ジェンダー問題への対応

ダイバーシティ推進の中でも、とりわけ女性従業員に対する各種のジェンダー施策が順調に成果をあげています。2016年度には女性活躍推進法への対応に関する行動計画が策定され、女性従業員の採用と登用がさらに促進されました。また、2017年4月には配偶者海外赴任等休職制度が新設され、これまで配偶者の海外赴任で退職を余儀なくされてきた女性従業員に休職という選択肢が提供されています。こうしたジェンダー施策は社会的にも高い評価を受けており、2016年8月には厚生労働大臣から「えるぼし」認定を受け、また、2017年3月には経済産業省と東京証券取引所による「なでしこ銘柄」に選定されました。これらはいずれも今年度の大きな評価ポイントです。

■ 障がい者雇用率の上昇

厚生労働省は、障がい者雇用率の法定雇用率を、2020年度末までに現行の2.0%から2.3%に引き上げる方針を決定しており、2018年4月からは2.2%に引き上げられます。しかし、これまで障がい者雇用に尽力してきた住友電工では、その成果が経年的な雇用率の上昇になって表れており、2017年段階ですでに2.2%を超えています。これも、単に法定雇用率の充足に留まらず、障がい者雇用の促進に腐心してきた経営姿勢がもたらした成果として、高く評価したいと思います。

検討が望まれる点

■ 環境パフォーマンスの改善

「アクションECO-21」運動の目標未達事項が2点見られます。それらはCO_2排出量(国内外)と廃棄物量(国内)の絶対量削減ですが、いずれも基準年度の2012年度比で削減には至らず、増加実績となっています。CO_2排出量も廃棄物量も持続可能な社会を目指す上で重要な環境課題であり、今後の着実な削減努力が望まれます。

■ 総労働時間の抑制

2014年度から開始されたSWiTCH17運動では、年間の総労働時間を1,900時間台に削減する目標を設定していますが、2016年度にやや低下したとはいえ、経年的に2,000時間を超える水準で推移しているのが現状です。過労死が社会問題となり、労働時間の削減に取り組む企業が増えている中で、この問題についても継続的に管理強化されることを期待します。

上智大学経済学部教授
上妻 義直

第三者所見を受けて

CSR委員会委員長
常務取締役
賀須井 良有

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

ご評価いただいた「取締役会の実効性評価」に関しましては、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上の実現に向け、取締役会の機能をより一層充実させていくため、多様性を含む取締役会の構成のあり方について、継続して検討してまいります。

「多様な人材活用による成長戦略」に関しましては、ダイバーシティ推進を中期経営計画の重点取り組み項目として位置づけており、人材や組織のグローバル化に引き続き取り組んでまいります。

「ジェンダー問題への対応」ならびに「障がい者雇用率の上昇」につきましては、これまでの取り組みに一定の成果があったと考えますが、今後も継続・推進してまいります。

課題としてご指摘いただいた「環境パフォーマンスの改善」「総労働時間の抑制」につきましても、取り組みの一層の強化を図り、ステークホルダーの皆さまに、よりご理解ご評価いただけるよう、SDGsとの関連性を認識しつつ、CSR活動を深化させていきたいと考えております。

120th anniversary

住友電気工業株式会社

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

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

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

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

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

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

UD FONT
見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。

[発行 2017年8月]