

編集方針

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

- 事業紹介にて、社会的課題の解決に資する製品の代表例を各事業部門から一つずつ取り上げ、担当者の声を通じて、当社の事業を通じた価値提供の取り組み状況を紹介しています。 (P11~15)
- 特集では、省エネ活動を通じたCO2削減への取り組みを主な テーマとして、中国の無錫・蘇州にある3社を取り上げ、各工場 で実施している省エネ施策や現地社員の声などを紹介してい ます。(P19~22)
- CSR重点分野「製品・サービス」のトピックスとして、北海道電力株式会社との南早来変電所における大規模蓄電システムの実証事業について、プロジェクトを推進した担当執行役員、現場責任者の声を掲載しました。(P35~36)
- ダイバーシティをテーマに、松本社長と住友電エグループ・グローバル幹部のSWES-E社長との対談を行い、経営戦略としてのダイバーシティの意義について意見交換しました。(P47~48)
- ●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、2015年度の主要目標とその実績、2016年度目標を取りまとめています。(P31~32)
- 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

2015年4月1日~2016年3月31日(2015年度) ただし、一部2016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(353社) 本報告書における記述は以下の基準で区分しています。

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

- 定量的な情報開示に関しては、国内証券市場に上場している 住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)、およびそれ ぞれの連結対象会社を対象外としているほか、住友電工単体 または限定された連結子会社を対象としている場合があり ます。この場合、文章中もしくは表・グラフの脚注にて範囲を 記載しています。
- 「会社概要」(P7)の対象範囲は住友電工および連結対象会社 389社です。
- 環境指標の集計対象範囲の詳細については、P63の「バウンダリーについての説明」を参照してください。
- 「社会貢献」 (P73~78) については一部の持分法適用会社を 含みます。

■ 参照したガイドライン

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

環境省「環境報告ガイドライン2012年版」

■ 発行年月

2016年8月

(前回発行:2015年8月 次回発行予定:2017年8月)

第三者所見への対応

「アクションECO-21」運動のKPI管理において達成に向けた取り組み強化が望まれる

≫ 海外の状況を踏まえ、目標の妥当性および実現可能性に関して検討の結果、一部のKPI(海外)を2016年度に目標値を再設定しました。また、活動面においても、省エネ活動の展開強化および製品のライフサイクル全体を通した環境負荷低減について、全社一丸となって取り組みました。その結果、目標を達成した項目が増加し、前年度より悪化した項目はありませんでした。今後も引き続き「アクションECO-21」の全項目達成に向けて、KPI管理の徹底およびグループ全体での実効的な環境保全活動を推進していきます。

労働災害ゼロへ向けた取り組みの徹底が引き続き望まれる

≫ 2015年度は重点安全活動にグループで取り組んだ結果、労働災害発生総件数において減少となりました。特に休業件数は大きく減少し、日頃の活動の効果が見られました。一方、転倒などの事故件数については増加傾向であるため、引き続き重点安全活動を継続し、全従業員への徹底に努めていきます。

CONTENTS

経営の基盤

- 03 Top Message
- 05 基本的価値軸



住友電エグループの事業

- 07 会社概要
- 08 中期経営計画 17 VISION
- 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

19

- 16 2015 Highlights
- 17 グローバルな事業展開





ガバナンス

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

住友電エグループのCSR

- 29 CSRマネジメント
- 30 ステークホルダーとの関わり
- 31 2015年度主要目標と実績/2016年度主要目標

重点分野 製品・サービス

研究開発

33

35



北海道電力株式会社 南早来変電所【レドックスフロー電池】 世界最大級規模の蓄電システム稼働

37 製品品質·製品安全

重点分野 サプライチェーン

41 サプライチェーン

重点分野 人 材

- 45 ダイバーシティ
- 52 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

0 独立第三者の所見



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」「住友電エグループ経営理念」といった、変わることのない企業の人格的価値である「Glorious」を堅持しながら、「Excellent」な業績を収め、将来のあるべき姿である「Glorious Excellent Company」という理想像を目指しております。現在、そのマイルストーンとして2017年度を最終年度とする中期経営計画「17VISION」の達成に向け取り組んでおります。昨年には外部環境の変化や業績推移なども勘案して中間

見直しを実施し、「売上高3兆3000億円、営業利益2000億円」と業績数値の上方修正を盛り込むとともに、業績指標である「ROA9%以上」に、投資家の皆さまからも関心の高い「ROE8%以上」を新たに加えました。

CSR重点取り組みについて

2013年度からは、「17VISION」と関連づけて、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す。今年度の報告書では、当社の掲げる「事業を通じた社会への貢献」の一端として、昨年度に続き社会的課題の解決に資する製品を各事業部門から一つずつ取り上げるとともに、北海道電力株式会社とのレドックスフロー電池を使用した大型蓄電システムの実証実験についてご紹介いたします。

「人材」分野の重点テーマは「ダイバーシティ推進」です。 当社グループは、世界約40カ国に20万人以上の社員を 擁し事業活動を行っている企業グループであり、国内外 グループ各社の人材の活用を積極的に進めていくことが 当社グループのさらなる発展に必要不可欠と考えます。 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「グループ・グローバル 幹部人材」の認定等と制度整備、そして実際の適用を進め てきました。「ダイバーシティ推進」は、CSR面のみならず 競争力獲得のための経営戦略として「17VISION」の重点 取り組み項目との位置づけです。今回は、その経営戦略 としての意義を再確認するためグローバル幹部とのトップ 対談を行いました。

「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。今回は、グローバル展開の一例として中国における省エネ活動をご紹介します。今後も事業の拡大を見込みつつ、省エネルギーを推進し、経営の最重要課題の一つである地球環境保全のための取り組みを進めてまいります。

また、「サプライチェーン」分野では、お取引先ともCSRの価値の共有を図って積極的な対応をお願いする「CSR調達推進」を、「社会貢献」分野では「事業拠点における社会貢献活動の推進」と「住友電エ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

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

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

今年は、「コーポレートガバナンス・コード」の原則を踏まえ、社外取締役を2人とするなどの体制整備を図りました。今後も経営の透明性をより一層高める取り組みを進めてまいります。

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。

以上

■ 住友事業精神 ■

らんじゅいんしいがき

住友事業精神は、住友家初代・住友政友 (1585~1652年) が晩年にしたためた商いの心得である「文殊院旨意書」を源流とし、住友の銅事業を中心とする歴史の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、
まきこりゅうせい
以てその鞏固隆盛を期すべし

第二条 我が住友の営業は、時勢の変遷、理財の得失を計り、 しちょうこうはい 弛悪興廃することあるべしと雖も、

荷も浮利に趨り、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 いょうふりり

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

伝統的な理念や信条

● 技術の重視

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

人材の尊重

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

●企画の遠大性

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

● 自利利他、公私一如

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

文殊院旨意書

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

萬事入精(ばんじにっせい)

文殊院旨意書は5カ条からなり、17世紀当時の京都の不安定な世相を反映した心得が認められていますが、前文の言葉「商事は云うに及ばず候えども、万事情(精)に入らるべく候」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。

住友電エグループでは、「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。



「文殊院」住友政友像※



政友が営んでいた薬舗の看板※



中国の富通集団有限公司・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

Ⅱ 住友電エグループ経営理念 Ⅰ

住友電エグループでは、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エ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。

住友電エグループは

- 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。

→ 住友電エグループ企業行動憲章 ト

住友電エ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「住友電エグループ経営理念」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「住友電エグループ経営理念」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、「住友電エグループ企業行動憲章」を2005年9月に制定しました。

1. 優れた製品・サービスの提供

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

2. オリジナリティのある新事業・新製品の開発

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

3. グローバルな事業展開とグループ全体の成長・発展

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

4. 地球環境への配慮

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

5. 法令の遵守

• 国内外の法令、規則を厳守し、正々堂々と行動します。

6. 公正、適正な企業活動

◆公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。

7. 社会の一員としての自覚ある行動

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

8. 国際社会との協調

• それぞれの国・地域の文化・慣習を尊重し、経済・社会の発展 に貢献します。

9. 働きやすい職場環境の構築と人材の育成

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

10. 適切な情報開示とコミュニケーションの促進

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

● 会社概要

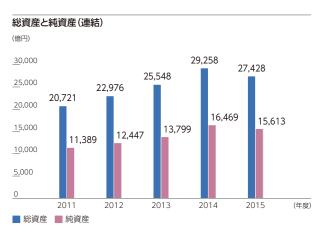
商号	住友電気工業株式会社				
創業	1897(明治30)年4月				
設 立	1920(大正9)年12月				
社長	松本 正義				
資本金	99,737百万円 (2016年3月31日現在)				
本社所在地	大阪市中央区北浜4丁目5番33号				

2015年度の事業を取り巻く環境

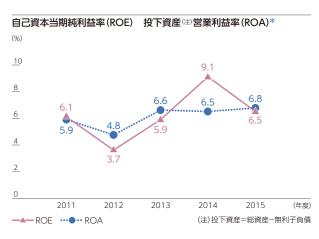
2015年度の世界経済は、米国では回復傾向が続き、欧州も全体としては持ち直したものの、新興国経済の成長 鈍化による影響懸念などから、先行きへの不透明感が強まっています。日本経済につきましても、中国の景気減速等の 影響を受け、輸出や個人消費が伸び悩むなど、足踏み状態となりました。

住友電エグループを取り巻く事業環境につきましては、 米国等の海外を中心に自動車用ワイヤーハーネスや防振 ゴムの需要が堅調であり、また、携帯機器用FPC(フレキシブ ルプリント回路)等の需要も増加しました。 このような環境のもと、2015年度の連結決算は、売上高は2兆9,331億円(前期比3.9%増)と増収となりました。また、営業利益も、先行投資による減価償却費や研究開発費の増加などがありましたが、円安の効果やコスト低減などもあり、1,435億円(前期比6.7%増)と増益を確保しました。親会社株主に帰属する当期純利益は前期に住友スリーエム株式会社(2014年9月1日付でスリーエムジャパン株式会社に商号変更)の株式売却等に伴う特別利益の計上があったため910億円(前期比24.0%減)と、減益となりました。









◆ 中期経営計画 17VISION (2013-2017年度)

基本的な考え方

● 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。

2 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。

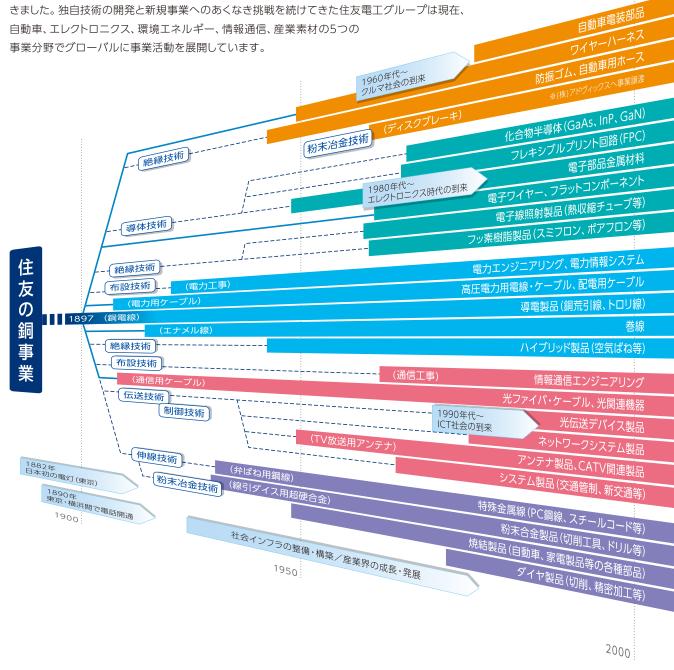


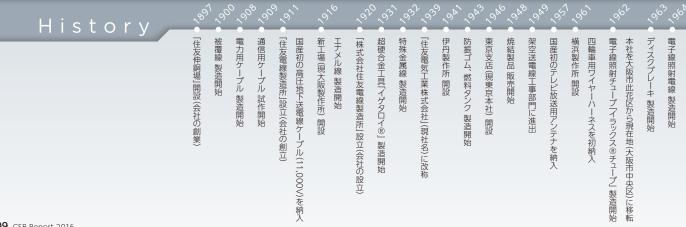
その他の指標(当初公表値を維持)

- ■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





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。

事業分野別 売上高構成比 **51.2**% 1,541,985 (百万円)

事業分野別 従業員数構成比 **75.7**% 182,330 (人)

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。

事業分野別 売上高構成比 **10.4**% 312,021

事業分野別 従業員数構成比 10.5% 25,326 (人)

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。

事業分野別 売上高構成比 **21.9**% 659,543 (百万円) 事業分野別 従業員数構成比 **5.4**% 12,935

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。

事業分野別 売上高構成比 **6.1**% 184,688 (百万円) 事業分野別 従業員数構成比 **2.7**% 6,628 (人)

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

事業分野別 売上高構成比 10.4% 312,154 (百万円) 事業分野別 従業員数構成比 **5.7**%

(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。

日新電機の連結子会社化

開発開始

関東製作所 開設

化合物半導体 製造開始

光ファイバケーブル 製造開始

ナイジェリア大規模通信網工事 受注 ナイジェリア大規模通信網工事 受注

光LANシステム初納入世界最大級1・2カラットのダイヤモンド単結晶の合成に成功時界最大級1・2カラットのダイヤモンド単結晶の合成に成功酸化物系高温超電導線材の長尺化技術 開発

エコロジー電線・ケーブル 開発・発売住友電エファインポリマー(高分子機能製品事業) 営業開始

ジェイ・パワーシステムズ(高圧電力用電線事業) 営業開始住友電エネットワークス(ネットワーク機器事業) 営業開始住友電エネットワークス(ネットワーク機器事業) 営業開始住友電エネットワークス(ネットワーク機器事業) 営業開始

アライドマテリアルの完全子会社化 超電導ケーブル 米実用送電路にて送電開始住友電装の完全子会社化

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

テクニカル・トレーニング・センター 開きみでんプレンド設立(特例子会社)

研究本館 WinD Lab 開設SEIオプティフロンティア発足

自動車部門



ハイブリッド車用床下パイプハーネス



防振ゴム



EV急速充電器用コネクタ付きケーブル

○ 社会的課題

- 地球温暖化への対応
- 希少金属資源の枯渇問題

社会からの期待

- 車両の燃費向上
- 資源枯渇への対応

課題解決に資する新製品・新技術

• 車体軽量化による自動車燃費向上

世界で初めて、エンジンへ。 より高強度な アルミワイヤーハーネスの開発に成功しました

自動車の軽量化に寄与し、燃費向上を通じて省資源や省エネルギー、CO2排出量削減に貢献するアルミワイヤーハーネス。住友電エグループでは、2010年から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使用したアルミワイヤーハーネスの販売を開始しました。それ以来、国内外のメーカーで採用され、グローバルな規模でアルミ電線を使用したワイヤーハーネスの供給体制を確立させています。

今後さらなる自動車の軽量化を考えると、屈曲部位やエンジンなど、強度はもちろん耐熱性や耐振動性のニーズがあるところに、もっとアルミ電線を展開していく必要があります。私たちは2010年から自動車メーカーの方々とコミュニケーションを図り、さまざまなご要望に応える高強度アルミの開発に取り組んできました。そしてやっと2015年に「屈曲・耐熱」というニーズを

満たす高強度アルミ電線の開発に成功。私たちの技術の結晶ともいうべき高強度アルミワイヤー ハーネスが製品化されました。

またアルミは銅に比べ埋蔵量が数倍多いことから希少資源の節約にもつながります。私たちはこれからも、銅電線からの置き換えをさらに進めるため、アルミ電線のラインナップを拡充し、製品を通じて社会への貢献に努めていきたいと思います。

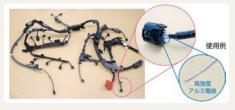
(株)オートネットワーク技術研究所電線・材料研究部材料研究室

今里 文敏

高強度アルミワイヤーハーネス

近年、自動車はさらなる 燃費向上とCO2削減が求 められ、車両の軽量化が重 要な課題となっています。

当社グループでは、電線 の素材を従来の銅からアル



ミに変え、高い信頼性はそのままに大幅な軽量化を実現した「アルミハーネス」 を2010年より販売しています。

2015年には銅を超える強度を持つ「高強度アルミ合金電線」の開発に成功し、エンジンの周囲など、振動が激しい部位へのアルミハーネス搭載が可能となりました。

情報通信部門



多心光ファイバケーブル



光テータリング



ブロードバンドネットワークサービス機器

○ 社会的課題

●スマートフォンやタブレット端末の普及、映像の4K・8K*化、IoT*の本格化などによるデータ通信量の増大による、ネットワーク資源の枯渇

社会からの期待

データ通信の高速大容量化やサービスの 多様化に対応できる次世代通信インフラへ の円滑な移行

課題解決に資する新製品・新技術

●既存の通信システムとも混在可能な経済 的な10ギガシステムの実現

増大する通信トラフィックに対応する 超高速光アクセスシステムを実現

住友電工はこれまで1ギガFTTHサービス用1G-EPONシステムのトップベンダーとして日本、台湾、香港の通信インフラ網を支えてきましたが、次世代の超高速アクセスシステムとして、10ギガサービスに対応しつつ既存の1ギガサービス用端末とも互換性を持つ10G-EPONシステムを開発。2015年には北米のCATV事業者上位5社中3社に採用いただくなど、競争の激しい北米CATV市場でトップシェアを獲得しました。国内においても株式会社ハートネットワークス様、株式会社ベイ・コミュニケーションズ様ほか、多数のCATV事業者に採用いただき、日本と世界で同時にシェアを獲得し始めています。特に日本の約3倍のブロードバンド加入者を抱え、世界の通信・放送業界の標準を決めるといわれる北米市場で当社の10G-EPONシステムが採用された背景には、(1)超高速光デバイスなど基幹部品を含むグループ内での「一貫したモノづくり」による優れた品質や信頼性とともに、(2)サービス事業者様の既存のシステムとの接続互換性を実現する「繋がる技術」による運用性、保守性を高くご評価いただいた結果と考えています。

私はこれまで研究開発と市場開拓・事業化の両面で通信と放送の融合インフラの提供に関わってきました。これまで、FTTHとインターネット通信の仕組みを活かした地デジ・BSなど基幹放送の高品質の映像配信サービスなどを、お客さまとともに実現してきました。さらに、2020年の東京オリンピック・パラリンピックや4K・8K、IoTなど未来のサービスを見据えた、快適で安心できる高速情報通信インフラの実現に、これからも取り組んでいく考えです。

ブロードネットワークス事業部 事業部長

西本 裕明

10G-EPONシステム

10G-EPONシステムは、CATVをはじめとするブロードバンドにおいて、10Gbps (ギガビット毎秒) の超高速通信サービスを実現するシステムです。一本の光ファイバを途中で分岐させて複数のユーザでシェアする技術により、安



価で高速の通信を実現しています。また現在普及している1G-EPONと10G-EPONを混在して利用できるため、事業者が導入しやすい点も大きな特長となっています。本システムは、北米の大手CATV事業者に採用され、家庭向けやビジネス向けの商用サービスとして実運用されています。また、国内CATV局向けに納入が始まりつつあります。



エレクトロニクス部門





- - クリーンな水の確保
- 水のリサイクル

課題解決に資する新製品・新技術

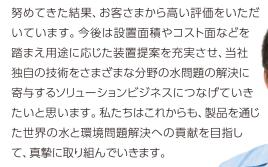
• 耐薬品性・耐熱性・耐久性に優れた 汚水浄化フィルタ・モジュール

人々の生活に直結する水問題の解決を目指して。 「ポアフロン®モジュール」は 世界240カ所以上で稼働しています

現在、生活排水や産業排水などにより引き起こされる水質汚染が世界中で 問題となっています。私たちの生活になくてはならない、大切な資源である水。 当社が開発した水処理用製品「ポアフロン®モジュール」は、耐薬品性、耐熱性 に優れた多孔質材料ポアフロン®を活用した精密ろ過用の水処理膜製品で、 人々の生活に直結する水問題の解決に貢献することができる、社会的責任 の大きい製品だと自負しています。

[ポアフロン®モジュール]は、下水や工業排水の処理に適した浸漬型と飲用 水や海水淡水化の前処理などに適した加圧型の2つのタイプがあり、現在世界 240カ所以上で活躍しています。例えばアジア、北南米等の水不足の地域にお いては水の再利用、循環システムの構築などに貢献することができます。

発売から10年以上経過しましたが、膜の親水性や屈強度など性能向上に



水処理事業開発部 技術部 技術グループ グループ長

池田 啓一

ポアフロン®モジュール

耐薬品性・耐熱性・耐久性に 優れたPTFE(四弗化エチレン 樹脂)を用い、独自の加工技術で 多孔質分離膜を開発し、水処理用 膜モジュールとして製品化したも のです。「高強度」「さまざまな薬 品での洗浄可能」「親水処理済み のための取り扱いが簡便」「透水性 能が高い」などの特長があり、さま ざまな水処理用途に使うことがで



環境エネルギー部門







鉄道車両用空気ばね

• 地球温暖化への対応

- 車両の燃費向上
- CO2排出量削減

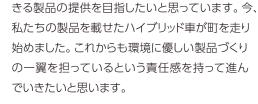
課題解決に資する新製品・新技術

• ハイブリッド車モータの 小型・高出力化による燃費向上

たゆみない技術革新で ハイブリッド車モータのさらなる小型化、 燃費改善と低コスト化に貢献

トヨタ自動車株式会社のハイブリッド車の動力源となるモータに当社グルー プで開発した平角コイル線が採用されました。材料を見直すことで、絶縁性を 維持しながら皮膜を薄膜化することに成功、また、生産方法を見直すことで膜厚 均一化を実現しました。これにより、より密度濃くコイルを巻くことができ、ハイ ブリッド車モータの小型化、ひいては車両燃費改善、CO2排出量削減、そして低 コスト化に貢献しています。この製品で、当社はトヨタ自動車株式会社のグロー バル仕入先総会において10年ぶりとなる「技術開発賞」を受賞しました。

環境への貢献度が高いハイブリッド車モータは、これからグローバルに成長 が見込める市場です。当社グループの平角コイル線に求められるニーズはより 高まっていくと考えられます。私は営業担当ですが、今後は製品を売るだけでな く、省資源の観点から回収、リサイクルまで含んだ環境問題に貢献することがで





トヨタ自動車株式会社より「技術開発賞」を受賞

機器電線事業部 機電営業部 東日本営業グループ 主席

西田 聡志

平角コイル線

自動車に求められる燃費向上とCO2 排出量削減に応えるため、ハイブリッド 車の存在はますます高まっています。当 社グループは、住友電工ウインテック (株)で、ハイブリッド車モータに使われ る平角コイル線を製造しています。平角 コイル線は丸線に比べて、同じスペース に隙間なく巻くことができ、高占積率化



を可能とします。また、優れた皮膜材料と、皮膜厚均一化により、ハイブリッド車 モータのさらなる小型・高出力化を実現します。今後も改良を重ね、環境にや さしい車づくりに貢献していきます。



産業素材部門



切削工具



焼結機械部品



社会的課題

- 機械加工分野への生産性向上、 加工コスト低減の要求
- 希少金属資源の枯渇
- 切削加工工程における環境負荷の発生
- 紛争鉱物を背景とした人権問題等

社会からの期待

- 製品の長寿命化
- 希少金属資源のリサイクル
- 紛争鉱物への対応

課題解決に資する新製品・新技術

- 製品の長寿命化による生産性向上、 加工コスト低減および環境負荷の低減
- 高純度かつ効率的なリサイクル技術の 確立・維持

さまざまな産業を支える 超硬工具の高能率化と長寿命化で 環境負荷の低減に寄与していきます

私はハードメタル事業部で超硬工具のグローバル展開を担当しています。 当社は1931年に超硬合金工具「イゲタロイ」の製造販売を開始して以来、新素 材やさまざまなコーティング材を開発し、機械加工分野における生産性向上と 加工コストの低減に貢献してきました。自動車産業はもちろんのこと、機械、 エレクトロニクス、航空宇宙産業などあらゆる産業を支えています。

現在、当社の超硬工具には2つの重要なテーマがあります。ひとつは世界シェアの拡大です。17VISION達成に向けて、特に新興国での拡販が鍵となります。一例として、当社はインド市場でシェアの拡大を狙い、2015年7月からインドで主力製品の刃先交換チップの量産を開始。短納期化、コスト低減を可能にしました。私は本プロジェクトの担当として、関係部署やインドのパートナー企業とともに現地生産化の実現に努めてきました。

もうひとつは主原料である希少金属タングステンのリサイクルシステムの確立・維持です。製品の長寿命化はもちろん、リサイクルによって環境 負荷の低減に寄与しています。

私は入社以来、海外における超硬工具のシェア拡大に重点的に取り組んできました。そして今、出産育児という人生における大切な時期を迎えています。その経験を経て、さらなる熱意を持って超硬工具の可能性を育んでいきたいと思っています。

ハードメタル事業部 グローバルマーケティング部 海外営業グルーブ

重長 あゆみ

超硬工具

超硬工具は、鋼、鋳物、ステンレス、アルミなど多様な金属を切る、削る、穴をあける、などの切削加工に用いられる工具です。自動車のエンジン、航空機のボディ、橋梁、発電機など大型のものから、パソコンや携帯電話の部品や金型な



SET

ど小型なものまで、幅広い産業にわたり、その製造現場を支えています。

超硬工具は、硬さと強靭さを増し、長寿命化が進んでいます。主原料は稀少金属のタングステンで、当社グループでは、国内販売量の全量を自社内でリサイクルできる体制が整っており、紛争鉱物問題*のリスクの回避を図っています。また、高効率なリサイクル技術により環境負荷の低減にも寄与しています。



2015 Highlights 2015年度の主なトピックスを振り返ります

2015

「平成27年度文部科学大臣表彰・科学技術賞(開発部 門)」を受賞

> 「超高圧長距離直流送電用架橋ポリエチレン電力ケー ブルの開発」

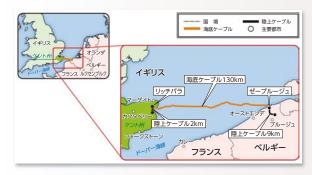
世27年度 科学技術分野の文部科学大臣表彰



光通信ネットワークの構築に欠かせない高品質な 光ファイバの量産性に優れた製造法である「VAD法」 が世界的に権威のあるIEEEマイルストーンに認定



英国―ベルギーを結ぶ ±400kV 直流XLPE海底ケーブルシステムを受注



住友電エプリントサーキット(株) 9月 平成27年度 障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣 表彰を受賞



光ファイバの最大伝送容量の世界記録を更新、 10月 2.15ペタビット毎秒を達成

福島県に切削工具の生産拠点を 新たに設立することを決定

2016

大規模蓄電システム「レドックスフロー電池」が 「2015年日経優秀製品・サービス賞 最優秀賞 日経産 業新聞賞」を受賞



「トムソン・ロイター Top 100 グローバル・イノベー ター 2015」を受賞



フィアットクライスラー社より 「年間仕入先最優秀賞」を受賞

光産業技術振興協会 「第31回櫻井健二郎氏記念賞」を受賞 「海底ケーブル用極低損失光ファイバの開発と実用化」

トヨタ自動車株式会社より 2月

「グローバル貢献賞」「技術開発賞」「原価改善優秀賞」 「VA推進優良賞」の4部門を受賞

「第19回 環境コミュニケーション大賞」環境報告書 部門「信頼性報告特別優秀賞」を受賞



● グローバルな事業展開

住友電エグループは、現在、全世界で連結対象会社として389社を数え、

従業員数では24万人を超える企業グループとして

地球規模に事業を展開しています。

私たちは、優れた製品やサービスの提供はもちろんのこと、

それぞれの国・地域において文化や慣習を尊重し、

社会に調和した企業活動を通じて

経済・社会の持続的な発展に貢献することを目指しています。

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	13
ドイツトルコ	13
トルコ	4
トルコ	3
トルコ ハンガリー フランス	4 3 5
トルコ ハンガリー フランス ブルガリア	4 3 5 1
トルコ ハンガリー フランス ブルガリア ベルギー	4 3 5 1

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	21
フィリピン	11
ベトナム	9
マレーシア	5
韓国	7
中国	69
香港	6
台湾	5

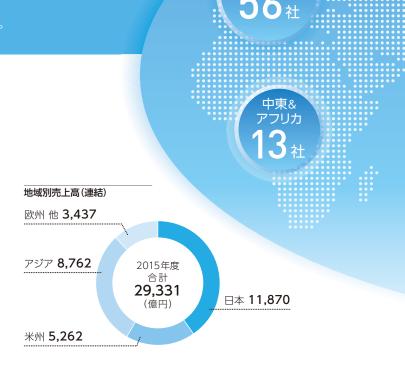
北・南アメリカ	
アメリカ	26
アルゼンチン	1
カナダ	2
パラグアイ	1
ブラジル	7
メキシコ	9
中東&アフリカ	
エジプト	2
サウジアラビア	1
チュニジア	3
モルドバ	1

4

2

モロッコ

南アフリカ



ヨーロッパ

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275社の関係会社を擁し、従業員数では 24万人を超える規模となっています。











住友電工運泰克(無錫)有限公司

生産品目:コイル用の巻線 員:397名

SPW

Powder Metallurgy (Wuxi) Co., Ltd. 住電粉末冶金(無錫)有限公司

生産品目: 焼結製品 員:755名



China

WIN-W

SPW

Electric Photo-Electronics Components (Suzhou), Ltd. 住友電工(蘇州)光電子器件有限公司 生産品目: 光デバイス・光トランシーバ

員:664名

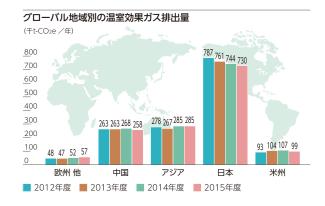


17VISIONの目標クリアを目指し 海を越えて展開する省エネルギー活動

省エネルギー活動をグローバルに展開

「パリ協定」では、温室効果ガス排出量も21世紀後半ま でに世界全体の生態系が吸収できる範囲に収める目標が 掲げられました。

当社グループにとっても、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 へとつながる重要なテーマです。中期経営計画17VISION に合わせて設定した定量指標では、国内外全事業所トータ ルで温室効果ガス排出量を2012年度比5%削減を目指し ています。また製造拠点を対象とする2017年度省エネ 日標を、2012年度対比で売上高原単位20%削減と掲げ、 省エネルギー活動推進にも取り組んでいます。



合言葉は「省エネテーマ積み上げ4%削減 |

現在当社グループでは海外、特にアジアでの生産が大き く拡大している傾向があります。これらの国々ではエネル ギー効率が国内より低い傾向にあるため、これまで国内の 省エネルギー活動で得た知見の展開が急務です。さらなる 成果を求め、2008年に開始した省エネ診断活動を2009 年より海外事業所においても実施しています。

省エネ診断活動とは「省エネテーマ積み上げ4%削減」を 合言葉に、生産条件の変更、品質対策・生産性向上、故障 低減などの観点でテーマを取り上げ、主要拠点を巡回して、 省エネ活動を掘り下げる活動です。各部門と生産技術本部 が一体となって活動しています。今回のレポートでは、さま ざまな製品群を生産している中国の3社を訪問し、現地で 着実に展開されている省エネ活動の様子をご紹介します。







精緻な診断チェックと 細かな省エネ施策の積み上げ

WIN-W: Sumitomo Electric Wintec(Wuxi) Co.,Ltd.

省エネ活動を支える きめ細やかな診断と電話会議



住友電工運泰克(無錫)有限公司

製造部 部長 兼安全環境部 部長

趙 正権

製造部 設計課 課長 干 亜緋

1994年、無錫市に設立された当社は、エアコンのコンプ レッサモータや車載電装品向けの巻線、時計用の超極細線 などを製造しています。生産工程上、焼付炉が必要なため、 コストに占める電力費の比率が大きいのが特徴です。省エ ネ診断を受け、設備のインバータ化、サンルーフ設置によ る照明削減や高効率モータの設置などさまざまな省エネ 活動に取り組みました。2014年には超極細線工場にて、 冬期における外気取り入れ設備を新設し、エアコンの停止 や負荷低減を実現。また焼付炉を現地調達のナノ材で包み 保温効果の向上を図っています。

このような数々の取り組みにより、毎期4%の省エネ活動



設備のインバータ化

を積み上げてきまし た。2015年度までの 3年間は目標を達成し ており、今後も生産プ ロセスそのものの見直 しなども視野に入れ、 目標必達に向け取り組 んでいきます。

特に月に一度の住友電エウインテック(株)の本社・信楽 事業所との電話会議や2カ月に一度のグループ国内外生産 工場の全てが参加する電話会議での意見交換が役に立っ

ています。そして現場 の改善意見を、本社が 丁寧に検討してくれる 社風を嬉しく思って います。



高効率モータの設置

SPW: Sumiden Powder Metallurgy (Wuxi) Co., Ltd.

自社工場だけでなく 地域社会の環境負荷低減にも貢献



住電粉末冶金(無錫)有限公司 董事/副総経理 兼 製造部 部長 劉 雲舟

安全環境室 係長 何 文静

1995年に無錫市に設立された当社は、自動車のエンジ ンやトランスミッションおよびエアコン等のコンプレッサー に使用する焼結製品を製造・販売しています。

省エネ活動は、これまで工場天井照明のLED化や社員用 シャワールームの温水製造に焼結炉循環水の排熱を利用 するなどの施策を実践してきました。2014年以降は、磁気 探傷室の照明を蛍光灯からLEDに交換。消費電力が低減 されたほかLEDは熱をもたないので磁気探傷室の温度上 昇も抑えられます。そのため空調の消費電力も抑えられる







丁場昭阳のLFD化

シャワーの温水に焼結炉循環水の排熱を利用

ようになりました。ほかにも当社は、操業20年を迎えるため、焼結炉や空調の更新が今後必要となります。まだまだハード面で省エネを図る余地があると考えています。

無錫市は太湖のほとりにあり、私たちはその美しい太湖を守らなければなりません。今後も自社工場内の環境負荷低減だけでなく、社会における環境負荷低減に貢献する意識を強く持ち、環境保全に取り組んでいきたいと思います。

03

SPEC: Sumitomo Electric Photo-Electronics Components (Suzhou), Ltd.

積極的な省エネ活動と 職場環境の改善活動を両立



住友電工 (蘇州) 光電子器件有限公司 製造部 副部長 兼製造科 科長 | 製造部製造科 主管 王 国成 | 時 永剛

当社は蘇州市に2007年に設立され、光デバイス、光トランシーバーを製造し、グループ内の光部品の量産工場であるとともに独自の開発部門も擁しています。

省エネ診断を2016年3月に初めて受けました。これまでも自ら照明のLED化や二重窓設置などに取り組んできましたが、省エネ診断では非常に詳細な数値を示して具体的な提案を受けました。たとえば工場へ供給する冷却水の水圧。若干高めであると指摘を受け、即改善しました。ほかにもポンプのインバータ化など、省エネの取り組みはまだまだ伸び代があると考え、年4%の省エネ施策の積み上げ目標必達を目指します。当社では、クリスマスに家族含め

社員全員にTシャツを配っていますが、2015年のTシャツは地球環境保全をテーマとし、社員への意識の浸透を図っています。

そして職場環境改善にも 積極的に取り組んでいます。 職場内のPM2.5や二酸化炭素 濃度の測定、食堂における床暖 房設置など、社員の要望にも 可能な限り応え、2012年には江蘇省から

「従業員と会社の関係の良い模範企業」賞、2013年には「組合と会社の関係の良い模範企業」賞を受賞するなど、 社員と良好な関係を築いています。





冷却水の水圧を適正に保持

環境データを常に監視

確実な結果を出すために さらなる強化策を打ち出していきます

17VISIONで掲げた製造拠点を対象とする2017年度省エネ目標は、2012年度対比で売上高原単位20%削減するという大きなものです。その目標達成のために、これまで国内外で省エネ診断活動や各事業本部のマザー工場と連携したフォロー支援をしてきました。省エネ活動は、効率的な生産を行い、無駄な資源・エネルギーを削減することで、CO2排出量の削減とともに、コスト体質強化に直結する活動です。また、直接エネルギーを削減する活動だけでなく、失敗損やロス削減・歩留向上といった品質向上活動、生産速度アップ等の生産性向上活動、保全活動による設備停止削減など、エネルギー削減につながる全ての改善活動の事です。そのためにも、国内にとどまらず、グローバルに省エネ活動を推進しています。

COP21を意識し、日本国内のみならず海外含めたグループ全体での温室効果ガス削減を目指すことこそが私たち住友電エグループが果たすべき社会的責任であると認識し、これからもグループー丸となって取り組

んでいきます。 ------

安全環境部 省エネルギー推進室長 小森 弘毅

※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 性に係わる基本的事項を決定する機能と監督機能を適切に 果たすことができるよう、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、取締役会長が欠員であるため社長が議長となり、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13名で、そのうち11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2015年度の報酬総額(社外取締役1名を除く14名)は、846百万円です。

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

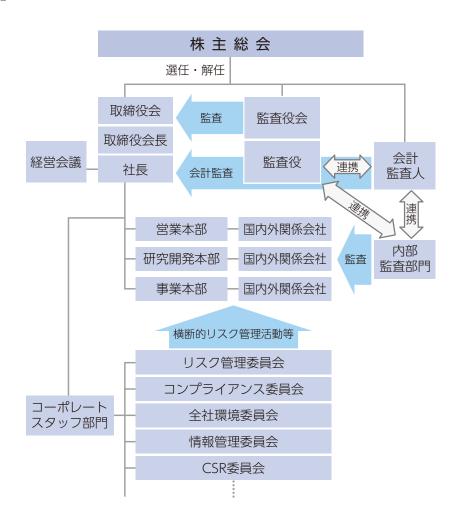
の調査や改善提案を行っており、また監査役および会計 監査人とも適宜連携を取って監査を実施しています。

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

住友電エグループでは、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 取締役会 経営会議 リスク管理委員会 リスク管理委員会 リスク管理委員会 エ教委員会 エ教委員会 エ教委員会 エ教委員会 エ教委員会 エ教委員会 エ教を責会 エ教を責会 エ教を責会 エ教を表し エスクマネジャー 「関係会社 リスクマネジャー エスクマネジャー

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》

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。2015年度は、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、運用を開始しました。リスクレベルが高い項目の対策を各部門・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

《事業継続計画(BCP)の改訂》

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

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

この他、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

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

《個人情報保護》

当社では、2005年4月に制定した「個人情報保護方針」、「個人情報保護規程」に従い、業務上取り扱うお客さま・取引関係者・当社従業員などの個人情報を、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を遵守しながら適切に取り扱っています。また、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2016年2月には「個人情報保護方針」を改定し、個人情報の利用目的および関係会社との共同利用の可能性を明記し、個人情報の適切かつ効率的な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、既に中国とタイで活動しているICT管理委員会をインドネシア、マレーシアにも拡大し、合計4カ国の44社とともに情報セキュリティ対策の強化に取組んでおり、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。

一方、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メモリの暗号化等、これまでの施策に加え、国内外の関係会社を含めグローバルにメールの誤送信防止プラグインやメール添付ファイルの自動暗号化機能を展開しました。

さらに、当社グループ企業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、対応するため、研究部門とIT部門を中心に、2016年度下期にCSIRT (Computer Security Incident Response Team)を立ち上げるべく準備中です。

《重要な技術情報の漏洩防止》

重要な技術情報の漏洩の懸念から、2015年4月にコーポレートスタッフ部門でタスクチームを組み、国内、海外のパイロット部門を対象に技術情報の管理状況の実態調査を実施し、課題を抽出しました。今後、一層の管理体制強化を推進していきます。

安全保障輸出管理

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

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

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

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

各種研修実績(2015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	150	126人	該非判定業務
輸出管理部門研修	26回	548人	輸出管理業務の実務
一般社員向け研修	190	550人	輸出管理概要と社内ルール
国内関係会社研修	30	71人	輸出管理概要
海外関係会社研修	60	107人	輸出管理概要と海外での注意事項

知的財産の保護

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

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

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

-○ コンプライアンス

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 撃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。2015年度は、会合を4回(2015年6月、9月、11月、2016年3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「住友電エグループ 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」を、2016年度からは海外子会社社員へも配付するべく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、今回から年度末を避けて4月から6月にかけて実施することとしました。不正行為の防止、競争法コンプライアンス、贈賄防止

および情報管理をテーマに実施し、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)	2015年 12月		
昇進者	2016年 2月~3月		
当社の新入社員	2015年 4月、10月		
当社・国内子会社の基幹職	2015年 4月~6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「住友電エ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3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 本年3月にかけて、海外各社において贈賄防止マネージャ 一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作りCDを作成し、各海外関係会社に送付しています。

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

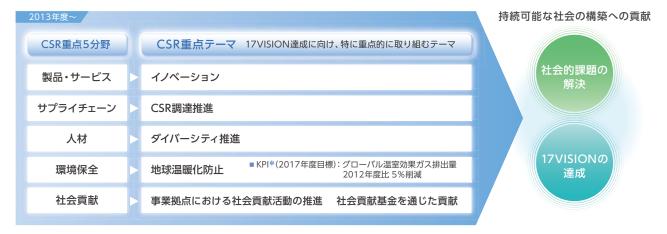
-○ CSRマネジメント

CSRの基本姿勢

住友電エグループには、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「住友電エグループ経営 理念」とを基本的な価値軸とし、コンプライア ンスに則った事業活動を通じて社会的価値を 創造し、より良い社会・環境づくりに貢献して いきます。

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





住友電エグループの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

	社会(ステークホルダー) 経営会議: CSR取り組み方針の決定							
	外部公表 広聴機能 目標·成果報告 指示·指導							
		CSR委員会:	経営理念・経営	ビジョンの浸透、CSR活動の成果	具取りまとめ、社内	外への情報発	信	
分野	コンプライアンス	リスクマネジメント	情報開示		重点5分里	₹		
野	32224727	322(4222)	IETKI#1/1	製品・サービス	サプライチェーン	人材	環境保全	社会貢献
主管部門	法務部	リスク管理室 情報システム部	広報部 経理部IR室	品質管理部 安全環境部 物流管理部 情報システム部 営業企画部 研究開発本部 研究企画業務部 各事業本部 企画・業務担当部	資材部	人事部 人材開発部 生産技術部 安全環境部	安全環境部物流管理部	総務部
	経営理念・ビジョン	等の浸透、教育 ▼	広聴機能		目標・実績報	浩 🕈 🎍 支援・	指導	
	社 員 グループ企業各社				グリ			

○ ステークホルダーとの関わり

		ステークホルダーの概要	住友電エグループの主な責任	主な対話方法
	行政 (政府・自治体)	各国の政府・自治体は、管轄を受けるとと もに製品・サービスを提供するお客さま でもあります。	●法規制・行政指導等の遵守●税金の納付●公的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
住 友	か客さま	「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
電エグル	地域社会 NPO/NGO	住友電エグループは世界約40カ国で 390社が事業活動を行っています(2016 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
プ	社員	グループ社員は約24万1千人。そのうち 国内は約3万9千人、海外は約20万2千 人、約8割が海外で働いています(2016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、社長プ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5万5千人。発行済株式総数約8億株の所有者別比率は、金融機関が40.43%、外国人は41.36%、個人・その他が11.49%です(2016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
	が取引先	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130社です(2015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 た調査表等を通じての対話

会社情報の開示

当社は、住友電エ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。

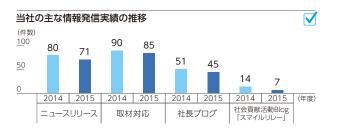
情報発信の取り組み

2015年度も引き続き、ステークホルダーの皆さまに一層のご理解を深めていただけるよう、ニュースリリース、取材対応、広報誌、Webサイトなどを通じて、当社グループのさまざまな活動について積極的な情報発信に取り組みました。

2015年1月に、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。

また、9年目を迎えた「社長 松本正義Blog」は、2015年度は45件の話題をエントリーし、ステークホルダーの皆さまとの双方向コミュニケーションの一助になっています。

当社では、以前より、英語での情報開示を積極的に進めています。特に、株主総会招集通知に関し、海外のステークホルダーへの情報開示強化の一環として、現行英訳している狭義の招集通知・参考書類に加え、新たに事業報告等についても英訳を実施しました。今後も順次取り組んでいきます。



● 2015年度主要目標と実績 / 2016年度主要目標

住友電エグループでは、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2015年度の目標と実績、2016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	2015年度主要目標	2015年度実績	評価	関連	2016年度主要目標
	クレームを前年度比26%減	クレームは前年度比10%増加 (指標推移 2014年度29→2015年度32)	•	39	クレームを前年度比24%減
製品・サービス	自工程保証活動推進(6年目) ■ 国内 ① 「3つの活動領域」の活動活性化 ②活動部門の巡回、交流会継続による活性化 ③実践者の活動活性化 ● 海外 ① グローバル拠点へマネジャー向け品質管理研修の展開	 ■内 ①3つの活動領域毎に各部門テーマ実践(122テーマ) ②巡回フォロー実施。交流会2回実施、事例集2種発行 ③QR-T36人受講、テーマ実践フォロー実施 ●海外 ①中国品質部会2回開催、マネージャ向け研修を試行 	Δ	37	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
サプラ	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:資材部連携推進室17部門・社の主要お取引先にCSR調達アンケートを実施 海外:IPO5拠点(中国2、ASEAN2、米国1)の代表的なお取引先39社を選定し、CSR調達アンケート調査を試行 	0	42 43	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
サプライチェーン	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2,730人に実施(前年対比107%) 調達基本ルール: 中国華東地区の現地法人8社の訪問点検を実施。他のIPOにおいても、ガイドラインの周知活動を実施 	0	44	コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続共通調達基本ルールの海外現地法人への展開
	 グローバルHRMポリシーの実現 ① 人材マネジメントサイクルの推進 ② グローバル共通の人事ルールの 設定 人事部門のグローバル化 ① 人事部門からのトレーニー派遣 ② 人事部門への現地法人からの ローカル社員の駐在受入れ ③ 欧州への人事駐在員の派遣 	 人材の把握と、本部内人材ミーティングの継続実施 海外主要子会社の人事部長と共同で人事ガイドライン作成、2016年度より順次リリース予定 人事部からの海外トレーニー派遣は2015年度は実現できず 2016年4月中国の関係会社より人事部へ受入出向1人 2015年5月ドイツに人事駐在員の配置 	Δ	45 46	 グローバルHRMポリシーの実現 ①人材マネジメントサイクルの推進と、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	SWiTCH17運動の実施(2年目) 全体 広報活動は継続。職場での表彰制度を検討 全社施策 柔軟な働き方の検討は継続、さらに労働時間適正化・有給休暇取得促進への取り組みを検討中。メンタルヘルス施策推進。その他、自己啓発の推進に対する取り組みの拡大等	 全体 社内報での各職場の取り組み内容の紹介 時間外、休暇取得状況の見える化 SWiTCH17プロジェクトマネジャー会議で取り組みの議論 総労働時間削減に向けた労使合同でのヒアリング 全社施策 働き方の見直しの全社目標の設定、周知計画的な有休取得促進(ポジティブ・オフ休暇1→3日) 休暇取得を促すメールの発信 	0	52	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

重点分野	2015年度主要目標	2015年度実績	評価	関連	2016年度主要目標
	重大災害・休業:ゼロ 不休+軽傷:20件以下	重大災害·休業:8件 不休+軽傷:34件	Δ	58	重大災害·休業:ゼロ 不休+軽傷:30件以下
人材	2015年度重点実施項目 ● 重点活動の定着 ① 重大災害未然防止活動 ② 安全! スイッチ・パワー OFF活動 ③ 二人作業の安全対策 ④ 傷害事故再発防止 ● 活動のスパイラルアップ ① グローバル安全診断 ② 安全GSの周知と適用 ● 傷害多発部門で安特・重点管理 活動	 重大災害未然防止点検を国内外118 拠点で実施。 点検時に発見された問題点が合計 1004件。 うち対策完了件数862件:86% (2016年4月15日現在) グローバル安全診断は国内外26拠点で実施。 安特活動*:5拠点で実施、重点管理活動:4拠点で実施 (ポイント) ①現場目線で困り事・やりにくい作業の洗い出し ②トップ管理監督者が主導して改善 (安全な設備・作業) 	0	57 58	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
	「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、改善(△):2項目	Δ	60	「アクションECO-21 (PhaseVI)」 全項目の目標達成
環境保全	環境監査の実施 国内: 法令遵守状況監査の2巡目 の展開、水質施設診断を継 続実施 海外: グループ会社8拠点に実施 (欧米)。法令監査実施済み の拠点についても水質施設 診断を中国より展開	国内:法令順守状況監査の2巡目の 展開、水質施設診断8拠点実施 海外:法令遵守状況監査6拠点実施、 水質施設診断1拠点実施	Δ	61 62	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
	2014年度に導入した現地現物でヒヤリ事例や監査診断の指摘事項を題材とした模擬診断を行う実践研修を継続	法規制専門教育 4回361人 階層別環境教育 43回710人 分野別教育 62人	0	61	2014年度に導入した現地現物でヒヤリ事例や監査診断の指摘事項を題材とした模擬診断を行う実践研修を継続
社会貢献	住友電エグループ社会貢献基金を 通じた、大学講座の寄付、奨学金支 給および学術・研究助成の拡充	①大学講座の寄付 10講座 総額112百万円②学術・研究助成 21件 総額20.9百万円③ 奨学金支給 135名 総額約32.2百万円	0	73	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)
献	東北復興支援をはじめNPOとの 連携・協力の促進	東日本大震災被災地支援「東北物産展」 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	0	74	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

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)

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

住友電エグループでは、独自性と将来性を持つ製品を生み 出していく「イノベーション」を重点テーマのひとつとして位置 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



モノづくりを一新する可能性を秘めた 夢の材料「ナノ多結晶ダイヤモンド」の開発と実用化に成功

アドバンストマテリアル研究所 無機材料研究部 主幹 原野 佳津子

最も硬度が高い物質といわれるダイヤモンドは、切削工具としても広く利用されています。しかし の開発と量産化に成功しました。この製品により、これまで研削および研磨の2工程で行っていた作業 が切削加工のみで対応可能になるなど、今後のモノづくり現場を一新するのではないかと期待されて います。この技術は第55回十大新製品賞(日刊工業新聞主催)、第60回大河内記念技術賞を受賞し

○ 研究開発

第60回(平成25年度)大河内賞贈賞式で、「大河内記念技術賞」を受賞した、 「ナノ多結晶ダイヤモンド合成技術 および 応用製品開発 |

アドバンストマテリアル研究所

技師長/フェロー 無機材料研究部 グループ長 角谷 均 無機材料研究部 主幹 原野 佳津子 主席 佐藤 武

(所属・役職は受賞当時)

大河内賞は、学界、産業界に多大な貢献をされた故大河 内正敏工学博士の功績を記念して1954年に設立された、 公益財団法人 大河内記念会が毎年、日本の生産工学・ 高度生産技術における顕著な業績を表彰する、日本で最も 権威のある賞のひとつです。

ナノ多結晶ダイヤモンドは、ナノサイズの微細構造と 従来の人工ダイヤを凌駕する硬度を持ち、特定の方向で 割れやすいという従来ダイヤの弱点を克服した新しい人工 ダイヤモンドです。

今回の大河内記念技術賞では、15万気圧以上、2,000℃ 以上の超々高圧・高温下で、黒鉛を直接ナノ多結晶ダイヤ

モンドに変換する合成技術により、世界で初めてその量産 化に成功し、これを刃の形状に加工して、超硬合金等、極め て硬度の高い素材の精密切削加工にも対応できる工具と して製品化を実現したことが評価されました。



ナノ多結晶ダイヤモンド(商品名:スミダイヤバインダレス)

未来を見据えた研究開発で、 革新的な技術・製品を創造

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

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

当社は2013年から3年連続で「トムソン・ロイター Top 100 グローバル・イノベーター・アワード」を受賞しています。 本アワードは、トムソン・ロイター社が、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。



伊丹製造部 開発グループ 主席技師 **魚住 真人** 製品開発部 製品開発グループ 主任技師 **吉田 健太郎**

生産技術部 加工技術グループ 技師 江上 雄一朗

- ●各年末円(各年12月31日現在の値)
- ■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

住友電工焼結合金(株)

■ 2015年度の発明表彰

平成27年度近畿地方発明表彰「発明奨励賞」

オイルポンプロータ (特許第4600844号)

オイルポンプロータの歯型設計に関する技術。ポンプの吐出量向上や小型化を実現し、ポンプを駆動させる力(駆動トルク)の低減を可能にしました。ハイブリッド車に搭載され、燃費の向上、CO2排出量削減に寄与。自動車用途以外でも省エネ、省資源等の社会ニーズへの対応が期待できます。

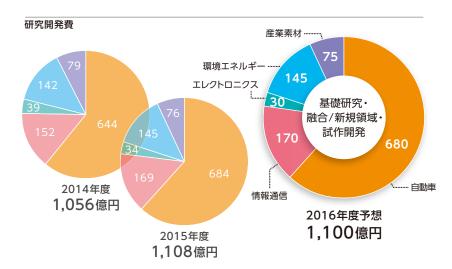




研究開発費

17VISION中間見直し 累計4,800億円

2016年度は年間で1,100億円と、 過去最高だった前年度と 同水準となる見込み。





蓄電システム稼働

2015年12月、北海道電力株式会社と住友電工が共同で進めてきた南早来変電所における大規模蓄電システムが運転を開始しました。定格出力15,000kW、蓄電容量60,000kWhと、レドックスフロー電池としては世界最大級の規模となり、世界から注目を集めています。



蓄電池建屋

- 発電から送配電、蓄電、需要家まで
- 「みんなにやさしい新しい電気のかたち」を目指して



執行役員 エネルギーシステム事業開発部 次長

徳丸 亀鶴

住友電エグループが提唱するスマートエネルギーシステムを通じた、新しい電力・エネルギー社会の実現に向けて、レドックスフロー電池は非常に重要な技術・製品と言えます。2012年には、当社横浜製作所に蓄電容量5,000kWhの大型レドックスフロー電池を設置しました。国内外から5,000人を超えるお客さまにご視察いただき、安全性、長寿命、電力安定化・効率化に関わるさまざまな用途への適合性など、性能を高く評価いただいています。今回の実証試験では、その12倍にあたる蓄電容量60,000kWh、世界最大規模の蓄電システムとして稼働を開始しました。北海道は風力・太陽光など再生可能エネルギーが多く導入されており、電力調整のために大規模な蓄電池が必要とされています。今回の実証事業において、お客さまの高い信頼につながる確かな結果を得るべく、北海道電力株式会社と共に注力していきます。

私が所属するエネルギーシステム事業開発部は研究開発部門で生み出す技術・製品を事業化していく立場です。これを足がかりに大型蓄電システムを国内は言うまでもなく、アメリカやヨーロッパなどグローバルに展開していきたいと考えています。今後はコンテナ型などコンパクトな蓄電池も揃え、当社のプレゼンスを高めていきます。これからも発電から送配電、蓄電、需要家に至るまで、当社独自の技術・製品でスマートエネルギーシステムを提供していきます。



・レドックスフロー電池で 持続可能な未来を切り拓いていく



エネルギーシステム事業開発部 電力貯蔵技術部 システム技術グループ 主席

林修司

私は今回の事業開始にあたり、電池設備設置工事の現場責任者として着工からシステム稼働まで一貫して携わりました。本システムには、これまで当社が培ってきたレドックスフロー電池の知見と経験が活かされています。電気設備という特性上、厳重な安全管理が求められました。また工期中、現場ではサプライヤーを含め約200人のメンバーが関与しました。日次・週次の工程管理や情報共有をきめ細やかに行い、約1年5カ月の工事期間を経て、2015年12月に無事竣工しました。そして同月に稼働。そこからが本番であると気持ちを新たにし、現在も日々の業務に取り組んでいます。

本実証事業では、北海道電力株式会社と協力しレドックスフロー電池の性能評価を行い、他の電池に対する性能および価格優位性を明確にしていきたいと考えています。

私たちはレドックスフロー電池を普及させ、需給バランスや余剰電力といった再生可能エネルギーが抱える問題を解決し、より再生可能エネルギーの普及が進む環境を作っていきたいと考えています。今回の南早来変電所における実証実験は、レドックスフロー電池がグローバルに活躍するまさに"持続可能な未来"への重要な一歩として捉えています。

◆ 製品品質・製品安全

基本的な考え方

住友電エグループは、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、「住友電エ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つの重点活動を中心に、従業員一人ひとりの品質に対する意識を高める取り組みを続けています。

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、どのような形態であれ、目指すべきモノづくりは、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」、「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や生産システム の形態により、方策はさまざまですが、目指すべき理念は共通 であり、それを「SEI流ジャストインタイム」と呼んでいます。

QR-1運動の展開

品質と信頼性の向上を目指し 1975年から全社運動を推進しています

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

競争に打ち勝つ品質・信頼性 (Quality & Reliability)体質を確立すること」を狙う、QR-1運動を開始しました。



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

クレームゼロを目指す「自工程保証活動」

保証度評価とレベル向上をグローバルに展開しています

2010年度から5年間、QR-1運動の中で継続してきた「自工程保証活動」とは、『各工程で不良を作らない(発生防止)』と『後工程に流さない(流出防止)』を総合的に進める取り組みです。さまざまな種類の製品群を擁する当社グループの各部門では、それぞれの自工程保証における重要テーマに取り組んでいます。品質管理部では、実践者の養成教育や部門間の交流をはじめとした活動支援を通じて、活性化を図っています。



また、工程内不良ゼロへ向けた活動の指標として、品質リスクを見える化した指標「保証度」を導入し、定量的な活動を 展開しています。「保証度」は、各工程において不良の種類ご とに発生防止と流出防止のランクを、それぞれ1級(十分に 防止できている状態)から4級(防止できていない状態)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)でも、流出防止が4級(不具合の流出を防止できない)では、保証度はCに留まります。不良が次の工程やお客さまに流出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。

/	== #=	流出防止ランク						
1禾	証度	1級	2級	3級	4級			
発	1級	S	S	Α	Α			
発生防:	2級	S	Α	В	С			
止ランク	3級	Α	В	С	D			
2	4級	Α	С	D	Е			

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(2015年度は5月28日、 11月12日)開催し、品質指標の推移や各部門の課題、取り 組みの成果等について経営トップに報告するとともに、情報 共有を図っています。他部門の模範となるような活動を実施 した部門や、優秀な品質強化ポスターや標語を提案した個人 への表彰を行い、活性化を図っています。

[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、「2年間に全員受講」を目標に取り組んできました。そして2015年度末までに累計57回研修を開催し、国内対象者の約9割に相当する978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-T*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、2015年度は海外含めて計6,538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24,215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

2015年度までに国内78拠点、海外26拠点の 監査を実施しました

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

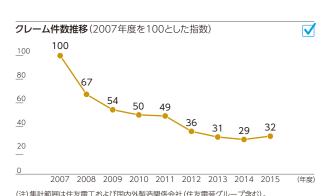
2010年度に開始して以来、国内では主要拠点の二巡目が終了し、累計で78拠点を監査しました。繰り返し監査を行うことで、継続的な体質改善を促進していきます。海外ではセンター機能を持つ部門との連携や、現地社員の品質意識向上も念頭に、累計26拠点(中国・東南アジア地区)の監査を実施しました。

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

品質活動の成果

クレーム撲滅への努力を愚直に続けます

品質活動を継続するなかで、クレーム件数は減少傾向にあ ります。クレーム件数については、2007年度から海外関係会 社も含めたグローバルな指標管理を開始し、2007年度対比 でクレーム件数は約3割の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]の重点3本柱と[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。



VOICE

3つの領域で活動 クレーム6割減を実現

住友電エファインポリマー(株) 品質保証部長 中辻 啓



住友電エファインポリマー(株)は、熱収縮チューブ、フッ 素樹脂コーティング製品、多孔質機能膜製品など多岐に わたる製品を製造しており、自動車・エレクトロニクス・ 半導体など、さまざまな分野のお客さまにご使用いただい

しかし、国内照射製品では、2013年度に4.1件/月、 2014年度に3.7件/月と多くのクレームが発生してい ました。そこで、2015年度は、住友電工の品質管理部の 指導、関係各部門の協力のもと、良品条件の設定、維持、 追究の3つの領域でアクションプランを整理し、良品条件 の確保に注力しました。設定の領域では、設計審査での 確認強化やDRBFM*でのリスク抽出、維持の領域では、 「3つの管理」導入を開始、追究の領域では保証度B化を 進めました。その結果クレーム件数は、2015年度下期に 1.5件/月と2014年度比6割減とすることができました。

まだ課題は数多くありますが、今後この3つの領域での 活動をさらに活性化させることにより、クレーム撲滅に向け て努めていきます。

製品含有化学物質管理

JISガイドラインに準拠した 独自のガイドラインで適正な管理を行っています

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 いたガイドライン、化学物質管理基準の運用を行っています。

各国規制への対応

年々強化される各国規制に迅速に対応しています

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

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

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

実施し、問題発見・問題解決を進める品質管理手法

* RoHS指令

使用制限についてのEU指令

重

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。

物流品質の向上

基本の遵守と情報共有で事故防止に努めています

当社グループでは物流部門と事業部門や委託輸送会社等の関係者が一丸となって輸送事故の撲滅と物流品質の向上に取り組んでいます。

2014年度から「1-2-3運動」を展開し、出荷現場を責任者が巡回して危険予知と予防対策を推進するとともに、輸送会社と物流部門で安全・品質に関する定例の打ち合わせ、標準類の見直しや、社内イントラネットを利用した事故事例の情報共有等を行い、類似事故の再発防止に努めています。

さらに、輸送会社と共同でトラック運転手を対象としたフォークリフトの運転技能競技会を開催して、フォークリフトに 関連する事故撲滅に努めています。また、その機会を利用して基本的な運転業務の再確認や、万一の車両からの油漏れに 対する応急処置の講習も行い、トラック輸送全般にわたる 安全意識の啓発に努めています。

これらの活動により2015年度は物流事故が32件(住友電装(株)を除く)と前年度から6件の減少となり、輸送件数当たり事故率も0.009%に抑えることができました。

事務品質向上に向けた取り組み

より効率的・効果的に事務ミスを 低減できる仕組み作りを進めています

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も注力しています。 具体的には①規程・ビジネスルール(BR)・執務書等の整備と定期的な見直し点検、②事務ミスの低減を目指した再発防止対策の徹底や「ヒヤリ・ハットメモ」の活用などによる未然防止、③事務改善による業務効率の向上に取り組んでいます。

2015年度は、事務ミス発生時の処理要領を定めた全社ルールを見直し、対策内容の情報共有を目的とした情報システム基盤を整備しました。これにより各部門・各社の事務品質のレベルとその課題が具体的に分かるようになってきました。今後はそれらを踏まえた対策事例の展開を進めるとともに、当社グループにおける事務ミス対策の普遍的な進め方を研修として展開することにより、より効率的・効果的に事務ミスが低減できる仕組み作りを進めていきます。

また、事務品質向上活動は活動を開始して10年以上が経過し、国内においては活動の基本的な考え方や仕組みが見直され、活動の認知度は一定レベルまで向上しましたが、来たる17VISIONの最終年度に向けて、当社グループ全体として具体的に活動の成果が現れる次の段階へ進む必要があります。国内各部門・各社におけるさらなる事務品質の向上だけでなく、海外関係会社への活動の展開も進めていきます。

営業部門でのCS向上に向けた取り組み

営業担当者の360度調査実施対象を 海外関係会社まで拡大しています

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

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

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

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



紛争鉱物調査の経験を活かし、CSR調達を推進しています

住友電エデバイス・イノベーション(株) 資材・物流部 主査 森本 洋輔

私は2014年に紛争鉱物調査を担当しましたが、当時は、米国ドッド・フランク法が施行されたばか りで、お取引先には取り組み方針の説明や調査協力をお願いする一方、全世界で数百社に及ぶ製錬 業者の情報整理とお客さまへの回答書作成に苦労しました。本調査に先行し本格的に取り組んでおら れるお取引先に情報提供をお願いし、そこで得た助言を元に抜本的に調査を進め直すなど、お取引先 のご協力を得ながら多岐にわたる調査を終えました。

翌2015年度には専門部署(紛争鉱物調査推進グループ)が発足し、さらにCSR調達の取り組みと して強化しております。私自身は海外出張の度に通信インフラの急速な拡大に万感の思いですが、 グローバルな視点でのCSRを強く意識して今後も業務に取り組んでいきたいと思います。

○ 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

住友電エグループでは、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

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

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

海外においては、資材部の中国・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。 その取り組みのなかで、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等を行って います。

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、住友電エグループ経営理念や企業行動憲章 を基本に、「住友電エグループ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。さらに当該ガイドラインを より確実に推進するために、取引基本契約書に必要事項を 盛り込み、お取引先にも対応をお願いしています。

住友電工グループCSR調達ガイドライン(抜粋)※

住友電エグループは、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。

下表に示しますように、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 主要お取引先に順次対象を拡大し、延べ約1600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調達推進のご依頼とアンケートの進め方

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

2013~2015

- ●お取引先へCSR調達推進のご依頼
- ●国内主要お取引先延べ約1600社にアンケート

2016~

- ●お取引先へCSR調達推進のご依頼
- 海外主要関係会社のお取引先にアンケート

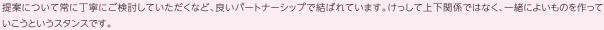
健全で強固な サプライチェーンの構築をともに目指して

株式会社最上インクス 代表取締役社長 鈴木 滋朗 様 統括グループ長 栗林 修二 様

最上インクスは、創業65年を数える薄板金属加工の開発支援メーカーです。金属に関する さまざまな企画でお困りのお客さまの問題を解決し、その実現をサポートする、いわば蓮板金 属加工のプロフェッショナル集団です。現在、京都と横浜で従業員約100名が働いています。

取引先は住友電工をはじめ、ドイツやアメリカなど世界中に拡大しています。私たちはイノベ ーションパートナーとして、製品をより早く、より安く供給するノウハウを持ち合わせています。

住友電工とのお取引は、2002年の薄板加工の製造提案から始まりました。以来、私たちの



近年、当社にもCSR調達に関連したさまざまな問い合わせが来るようになりました。当社のような規模の企業としては、ともするとそれらはコスト増 の要因として捉えてしまいがちです。しかし私たちは、CSRの根幹となる企業倫理の維持や徹底に、企業規模の大小など全く関係ないと考えています。 企業として社会に存在する限り、本筋の取り組みであると認識し、サプライチェーン全体にCSRが重要視されることを当然と受け止めています。 CSRへの対応は、まさに企業の生き方そのものです。私たちのCSRへの取り組みがしっかり成熟することで、CSR調達への対応も容易になっていくもの と老えています。

もちろんCSR対応には時間のかかる難しい課題もあります。今後も住友電工をはじめお客さま企業とともに、日常の取引と同様の健全で強固なパート ナーシップを構築していきたいと思っています。



地球環境への配慮

当たり前品質要素としてグリーン調達に取り組んでいます

地球環境に配慮した調達活動の推進のために、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63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

重大な社会問題のひとつと認識し コンフリクトフリーを目指します

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ひとつと認識しています。調達活動における社会的責任を果たすため、不正に関わる紛争鉱物を原材料として使用しないコンフリクトフリーを目指します。そのために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。

お取引先には当該調査へのご協力と、懸念がある鉱物と 判明した場合には、当社グループと同様に、使用回避に向け た調達活動に取り組んでいただくようお願いしています。

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、大規模災害等を想定した調達部門BCPの策定と実行に取り組んでいます。このBCPでは供給元の被災を前提に当該資材の供給停止により、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。

2015年度は国内の化学品会社での工場火災による操業 停止や中国・天津の危険物倉庫爆発事故による物流停滞に 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、物流変更およびお取引先のご協力により、生産に大きな影響を与えることなく調達することができ、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130社のお取引先にご参加いただきました

当社グループではお取引先との関係強化を図る一環として「パートナーズミーティング」を開催しています。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。

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

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



パートナーズミーティング

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

* 逆展示商談会

だく展示入札会

- 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、2015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、訪問点検を実施しました。 また新たな取り組みとして、海外関係会社を対象とした訪問 点検を開始しました。

研修·訪問点検実績

研修会	●受講者: ●テーマ: ●コース:	 ●開催場所:22地区(TV会議12地区、出向10地区) ●受講者:2,730人(延べ) ●テーマ:下請法、関税法、内部統制 ●コース:①(全部門)基礎・入門編、②購入依頼部門編、③契約部門編 			
訪問点検	下請法· 内部統制	国内:社内 1部門、関係会社 12社 海外:関係会社 8社			
外景	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会議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。

海外関係会社への訪問点検は昨年度開始したばかりで 実施エリアが限られているため、今後は対象エリアの拡大と

ともに対象先の増加 を図ります。

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



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。

2015年度のOFF-JT教育は、「調達関連法規」、「CSR、 環境、倫理」ほか全7つの講座を実施し、それぞれ部内のエキ スパートが自ら作成したテキストを用いて、電話会議により 国内外の拠点を結んで講義形式で行い、延べ254人が受講 しました。

これとは別に下請法については、下請法キーパーソン育成 プログラムを開講し、18人の合格者に認定書を授与しました。 下請法は、資材調達部門のみならず製造や開発の部門にも、 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 絡会を実施し、資材調達に関する研修会を実施しています。

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

教育実績



					_
	実施時期	講座数	講習回数	受講人数 (延べ)	会社数
OFF-JT	2015年度上期	7講座	28回	135人※	25社
教育プログラム	2015年度下期	7講座	28回	119人※	16社
下請法キーパーソン 育成プログラム	2015年度下期	1講座	50	18人	15社
海外調達部門	2015年度上期	4講座	50	87人	42社
連絡会での研修	2015年度下期	4講座	70	97人	37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

住友電エグループは、世界約40カ国、約390社24万人以上にも及ぶ社員を擁する企業グループです。国内外グループ各社の人材活用においてグローバル化は、CSR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ひとつとも位置づけ、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、住友電エグループ内での 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
- 国際間異動、グループ会社間異動などの グループ共通のガイドラインづくり



当社グループ事業の発展に向け中華圏の幹部人材育成に注力しています

住友電工管理(上海)有限公司 人事総務部 経理 鄭 穎

私は2008年に住友電気工業(株)に入社し、大阪本社で約7年半の勤務を経て現在、中国・上海の住友電工管理(上海)有限公司で人事マネジャーとして勤務しています。

約8年ぶりに母国に帰りますと、中国市場において各事業がさらされている熾烈な競争や、変化の速さに驚きました。このような事業環境の中で、我々中国人事センターは2015年からグローバルHRMポリシーの重点施策として「China Talent Management System」の構築に取り組み、中華圏にある住友電工グループ各社の幹部人材の選抜と育成に注力しています。

私はこのプロジェクトに参画し、ビジネス、企業と人材に関するテーマについて考え続けています。これからも、当社グループの約20%を占める中華圏の事業において、国籍、人種、性別、年齢にかかわらず、優秀な人材が活躍できる環境を構築し、当社グループ事業の発展に貢献していきたいと思います。

● 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

住友電エ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、国籍・人種・民族・宗教・年齢・性別など

に関係ないキャリア機会の提供、ダイバーシティの推進、グローバルリーダーの育成等に取り組んでいくことを明文化し、 社内外に広く宣言しました。

グローバルHRMポリシー

Global Human Resource Management (HRM) Policy

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

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

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

住友電工では、能力と資質のある人材が、国内外グループ会社の経営を担い、さらにはそれ以上の職責を担うべく、個社を越えて広く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」を導入しました。まずその第一段階として、2014年4月1日付で、「GL(グローバルリーダー)」というグレードを導入、上場会社の子会社を除く海外子会社役員もしくは同相当者をこの「GL」というグレードに位置づけました。

また、このグレードに相当するこれらの幹部人材を「グループ・グローバル幹部人材」と認定し、住友電工本社で人材を把握して、処遇を決定することとしました。現在、海外グループ会社の経営幹部を中心に33人がグループ・グローバル幹部人材として認定されており、今後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きます。

《 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いたしました。現在、米州、欧州、インドネシア、中国、その他アジアの5つのコミッティを設立し、グループ・グローバル幹部を中心に、活動しています。

《 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 》

グループ内の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、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。

《中国でのマネジャー層を対象とした選抜研修》

中国では、地域の取り組みとして、意欲と能力のある人材を対象とした選抜教育を2016年から開始しました。初年度は、グループ各社から選抜された、幹部候補生21人が、1月から11月にかけて、マネジメントに関する研修やアクションラーニングを実施します。11月には、全中国のグループ会社トップの他、本社の社長を含む経営幹部が出席する主管者会議にて、成果を報告する予定です。今後も、さまざまな取り組みを行い、住友電エグループの経営を担っていく人材の育成・登用に取り組んでいきます。

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

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

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

また、2011年秋号より継続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記は、当社グループにおける自己実現やキャリア機会等の具体例を紹介することで、グループ社員の一体感やモチベーションを一層高めていくことを目指しています。



ALL SEI

グループ・グローバル人員推移 各年度3月末現在の人数 (年度) 人員数(人) 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 男性 200,000 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 27,634 31,406 33,834 41,230 47,735 47,644 54,245 56,477 21,413 34,860 56,273 32,667 150,000 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 61,848 100,000 29,367 37,843 51,887 47 390 47 646 52 323 29 947 50 707 34 939 33.808 46 788 20.760 <u>50,</u>000 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 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 ※住友電工および連結子会社



松本社長と住友電エグループ・グローバル幹部であるSumitomo Electric Wiring System(Europe), Ltd. (以下、SEWS-E) マイク・ローソン社長が、経営戦略としてのダイバーシティの意義について対談しました。ローソン社長が松本社長と初めて出会ったのは1990年代のロンドンです。当時、住友電工はローソン社長が働いていたイギリスのLucas 社とワイヤー・ハーネスの合弁企業を設立し、その後、この合弁企業はSEWS-E として住友電工の完全子会社となりました。

グローバル化が進む世界において 「ダイバーシティ」とは何を意味しますか?

松本 ▶ ダイバーシティという言葉にはさまざまな意味があります。異なる文化、人種、宗教なども含まれます。当社は、事業の拡大にともなって、ダイバーシティの数々の側面を学んできました。日本におけるダイバーシティの考え方はヨーロッパなど海外とは異なる、というのもおもしろい点です。日本の人々がダイバーシティについて語るとき、たいていはジェンダーの問題です。しかしローソンさんがダイバーシティの話をする時、もっと包括的な意味を持っています。もちろん、グローバル企業である当社グループでは、ジェンダーのみならずほかの側面にも注目したダイバーシティの取り組みを進めています。

ローソント SEWS-E では、非常に広い意味でダイバーシティという言葉が使われています。ジェンダーという点においては、イギリスは非常にリベラルな国ですが、SEWS-E ではさらに踏み込み、私たちが進出した国々においても、女性リーダーの登用を進めています。たとえば、ルーマニアにある私たちの一番大きな工場では、女性がトップを務めています。これは10年、15年前には考えられなかったことです。

SEWS-Eでは、現地の文化に十分な配慮を行いながら、ヨーロッパやアフリカの国々におけるジェンダーダイバーシティに取り組んでいます。ルーマニアでうまくいくことが、モロッコやエジプトといったイスラムの国々ではうまくいかないということもあるでしょう。もちろん、イスラムの国々の中でも国によっては文化が異なる場合もあり、この点にもさらに

配慮しなければなりません。モロッコやイギリスにある私たちの工場では、女性も夜勤をすることができますが、エジプトでは女性の夜勤は一般的ではありません。エジプト政府から女性の夜勤に関する許可は得たのですが、現地の文化を尊重し、あまり早急に物事を変えるのは控えようと決めました。これは私たちが経験した文化的な問題のひとつですが、私たちは今もエジプトで女性が活躍する機会の促進、および拡大を目指しています。

松本 ▶ 同感ですね。ダイバーシティにおける重要な要素は、海外に行った際に特に現れます。現地文化を尊重し、柔軟かつオープンな気持ちでビジネス習慣に適応し、そして現地での働き方を考慮することです。「郷に入っては郷に従え」です。ただし、それと同時に、私たちは住友事業精神でつながっています。

ローソン ▶ そうですね。それはコアとなる強みだと思います。 私たちの事業の要(かなめ)は住友のコア、すなわち、ここ 日本にある住友の歴史や文化、基盤です。

ダイバーシティに富んだチームを率いるリーダーに 求められる資質は何だと思われますか?

松本 ▶ リーダーには、まず知力と体力、そして胆力が必要です。さらに目標やものごとをやり遂げる気概も必要です。また、広い視野を持ち、自分の信じた道を、恐れず切り開いていける人でなければなりません。人間性という点では、平常心、オープン、自然体、そして私心をなくして公平に物事を判断できるということが重要です。

ローソン▶ 私が思うに、リーダーはまず、そのリーダーのために働いている人々全員を尊敬する気持ちを持たなければなりません。多くの人々は同じような目標と目的を持って働いています。家族のために成功したい、子どもが成長する姿を見たい、社会に対して責任を果たしたい、尊敬されたい、といったことです。エジプトであろうが、イギリスであろうが、日本であろうが、これは人間にとって根源的なことです。

2点目は、リーダーは謙虚でなければならないということです。決して、全てを理解しているようなふりをしてはいけません。どんな国でも謙虚な人々は頭角を現すはずです。3点目は、目標となる旗を掲げることです。例として17VISIONが挙げられます。このVISIONは、自分がやっていることと簡単に関連付けて考えることができるので、皆がこのVISIONのもとに結集することができます。

少し付け加えますと、新たな国に事業展開した場合、コミュニケーションを取るために、言語スキルが高い人材をまずは見つけようとすることが多いですよね。しかし、言語スキルが高いからといって、リーダーシップの特性を備えているとは限りません。言語スキルにとらわれず、マネジメントの特性を備えた人材を見つけるべきでしょうね。

松本 ▶ 言語については、社員のみなさんに英語を学ぶように すすめています。というのも、英語は公用語であり、世界中で 使われますからね。当社グループのようなグローバル企業に とって、英語は重要だと思います。

ローソント たしかにそうですね。SEWS-Eでは、現在、20,000人以上の従業員が働いていますが、この内、19,700人は英語が母国語ではない人たちです。言語スキルについては、ほかの人よりも随分と努力しないといけないスタッフもいます。私にとっては母国語ですが、モロッコやルーマニアのスタッフの場合、英語を勉強する彼らのがんばりは非常に評価されますね。

もう一点お伝えしたいのですが、SEWS-Eでは、ダイバーシティといって特別な仕事の割り当てなどは行っていません。その代わり、「適材適所」をスローガンとしています。潜在能力のある人材を把握し、そうした人材が特定のプロジェクトおよびマネジメントやリーダーシップのプログラムを通して成長する機会を得られるようにすることで、ダイバーシティに富んだ職場を実現しています。適材適所を実現する上でのマネジメントの重要なポイントは、あるポジションに人材を配置する際、前任と同じような人材を単に入れ替えるだけで





終わらせないことです。例えば、現職ポジションが日本人駐在 員であっても、現地の人材に適任がいれば、その人材を選ぶ べきだと思います。

松本 ▶ そうですね。社員に対してオープンな気持ちにならなければなりません。出身国がどこであろうと、能力があれば、その人が適任なのです。

住友電工グループにおけるダイバーシティについて、 どういった未来図を描いていらっしゃいますか?

松本 ▶ グローバリゼーションとテクノロジーの進展により、世界はどんどん狭くなっています。我々にとって、ダイバーシティの推進は本当に必要なことなのです。そうでなければ、ライバルが前に進んでいる間に、住友電エグループは取り残されます。ダイバーシティなくして、私たちに未来はありません。変化を恐れ、ダイバーシティを脅威に感じる人もいます。私たちは新しい人材や新しいアイデアに対してオープンでなければなりません。それと同時に、ダイバーシティは素晴らしいことであるとの会社の信念を再確認しなければなりません。そしてもちろん、どのように変化するにしても、住友事業精神というコアは決して失ってはなりません。

ローソン▶ 重要なのは、ダイバーシティに関する当社グループの歩みを認識し、そして前に進むことだと思います。私が働き始めてからだけでも、松本さんが進めたものも含め、数々の変革がありました。松本さんは、会社の皆が従うべき旗を掲げる強いリーダーです。松本さんにとってはどんな問題もあまり大きな難題とはなりませんし、常にさまざまなアイデアについて、進んで人々とディスカッションするリーダーです。

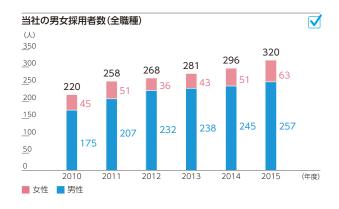
最後に私が強調したいのは、チャンスは当社グループの 全員にあるということです。松本さんの話を聞くと、社員の 成長をトップは本気で望んでいることがわかります。当社 グループの中で、ダイバーシティは現在進行形で実際に進ん でいるのです。困難に屈せずチャンスをつかむよう、全ての 社員に応援メッセージを送りたいと思います。

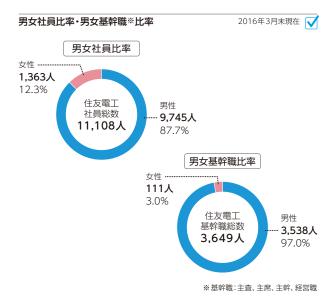
松本 ▶ そうですね。私も強調しておきたいのは、マネジャーも社員一人ひとりも皆、同じ船に乗っているということです。だから、心の広いリーダーが必要なのです。どこの国であろうが、どんな文化的なバックグラウンドであろうが、リーダーシップの資質を備えていれば、その人には成功するチャンスが与えられるのです。

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

2015年度は、新卒総合職の採用人数167人のうち、女性 は24人、海外からの留学生は2人でした。また他社経験 者を44人採用しました。当社の新規分野やグローバル活動 をはじめとするさまざまな事業展開を支えるうえでも、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。







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

タウンミーティングの開催

社員は経営幹部と直接対話する機会があります

社内コミュニケーション強化の一環として、職種ごとに各地 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。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。

2015年度は、大阪製作所、伊丹製作所、横浜製作所、関東 地区の4地区において、生産現場の班長職を対象としたタウ ンミーティングを初めて開催しました。また、従来から実施し ている基幹職タウンミーティングについても、大阪本社、東京 本社、大阪製作所、伊丹製作所、横浜製作所の5地区で実施 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 しています。

VOICE

班長タウンミーティングに 参加して

エネルギー・システム機器開発部 製造部RF工場RF製造掛 班長 増田 博明



今回のタウンミーティング参加は、私にとって自職場および自分 自身の班運営について考える良い機会となりました。日頃、現場作 業や班長としてのマネジメント業務に従事していると、他の職場と 交流する機会はあまりないため、製造・研究・保全等計12の現業 部門から参加しているさまざまなメンバーと、各職場での取り組み や班長としてのやりがいを中心に意見交換できたことで、多くの 刺激を受けました。

ある参加メンバーからは「現場作業が円滑に進むよう、日頃から 開発担当者ともこまめに会話をし、小さな情報でも得るようにして いる」との話がありましたが、現場作業者だけではなく、その他関係 者とも密にコミュニケーションを取ることが、自職場の円滑な運営 に寄与するとの気づきを得ました。

班長には、現場作業者として自身もスキルを高めながら、班員を まとめていく力が求められていると考えています。モノづくりと班 運営を任されている自覚を持ちながら、今回のタウンミーティング で得た知識や気づきを活かし、今後も業務に取り組んでいきます。

女性活躍推進

ダイバーシティ推進の原動力のひとつとして 「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】

2016年度上期:

- ●女子学生に対する重点的広報を実施
- 女性採用力の強化

【参考】

2016年4月1日入社の新卒総合職に占める女性割合: 事務系16.9%、技術系11.3%

(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】

2016年度上期:

- •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

2016年度下期:

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【参考】

2016年1月16日時点の女性割合: 管理職(主席、主幹、経営職)1.4%、 係長職(主査)7.8%



■ 課長級(主席)人数 ■ 部長級(主幹・経営職)人数 -●-管理職(主席〜経営職)比率 (注)対象範囲は、住方電工の計員で関係会計等への出向者を含みます。

《出産育児サポートプログラム》

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

2015年度から、「妊娠がわかったとき」「産休1カ月前」「育休復帰前」「育休復帰2カ月後」の各タイミングで本人と上司が対話を行うことを制度化し、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。

《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、2015年度より在宅 勤務制度を試行導入しています。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。

VOICE

保活コンシェルジュと在宅勤務

海外通信営業部 欧阿中東キャリアチーム 鎌倉 秋沙

私の住む地域は待機児童が多く早めに保育所を探し始める必要がありますが、今回私は何もできないまま産休に入りました。そんな時、保活コンシェルジュサービスを利用することにより、自宅や職場近くの保育所の情報(待機児童数と簡単な□コミなど)を早期に入手することができ、保育園候補先決定に活用することができました。

さらに、この情報を元に、出産後早い時期に保育園探しを開始することができたので、今回は無事保育園の空きを見つけることができ、希望していた産後1年以内の職場復帰を果たすことができました。復帰後数カ月は仕事と育児の両立はとても大変でしたが、職場・家庭の協力もあり、今は徐々にペースをつかむことができるようになっています。

現在は毎日30分の勤務時間短縮と、週に1日の在宅勤務を組み合わせた働き方で、復帰前とほぼ同様の業務を担当しています。在宅勤務制度は、 今回本格導入に向けたパイロットケースとして利用させていただきましたが、ワーク&ライフの両立にとても便利な制度だと思いますので、育児や介護に限らず幅広い使い方を検討いただき、働きやすい職場環境づくりに活用できるよう整備を進めていただきたいと思います。



多様な人材の活用

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

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

また、当社は2005年より高度な技能や専門知識を持つベテラン社員を再雇用する「マスターズ制度」を導入しており、定年後も後進の育成に能力を発揮してもらうほか、当社の各事業所において人材派遣社員として勤務していた方を中心に、事業計画に基づき、本人の能力・スキル等を勘案して、この3年間で約50名を正社員へ登用しています。

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

障がい者雇用の推進

障がいの有無に関わらず誰もが 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。現在、障がい者38人を含む61人の社員が働いています。



すみでんフレンド(伊丹)

すみでんフレンド(株)障がい者人員推移

各年6月15日現在

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
障がい者	12	12	20	28	33	39
						(1)



CSR

社会人としての自覚が芽生え、自分でも成長を感じています

すみでんフレンド(株) 東京営業所 川口 将世 田中 潤 中川 孝司

私たちは、すみでんフレンド(株)東京営業所で働いています。仕事内容は観葉植物のメンテナンスのほかに、古紙回収や会議室・応接室の整備など住友電エグループの各部署から依頼されて行う業務があります。特に会議室の会場設営や清掃は東京営業所のみの業務です。入社して学んだことは、コミュニケーションの大切さです。元気なあいさつが、皆さんとのコミュニケーションのきっかけになり、また周りの雰囲気を変えるということを学びました。まだまだ未熟なところもありますが、これからもさまざまなことにチャレンジをして成長していきたいと思います。









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エグループ経営理念を踏まえ、2005年9月に制定した住友電エ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、同和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、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2015年は延べ8,076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、2015年は3,754件の応募がありました。

《相談窓口の設置》

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

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、これまで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。具体的な活動としては、ポスターの掲示や専用Webサイトの開設により、運動の趣旨や活動を進めるノウハウを紹介しているほか、SWITCH17運動推進責任者と職場リーダーを各部門に設置して、個人や職場レベルでの積極的な活動を推進しています。また社内報では職場の取り組みのなかで特に優れたものを紹介しています。

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集まり、活躍す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、取り組みを行っていきます。

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

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	2016年目標:年間取得10日未満者ゼロ 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
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
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 ⊟	10.4 日	12.1 日	12.1 日



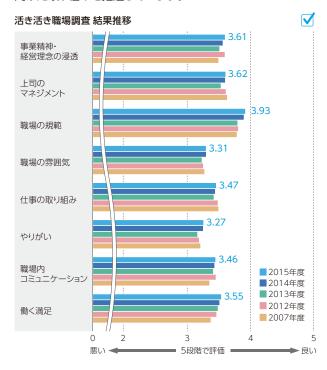
(注1)当社の組合員平均(当社の3製作所、住友電工電子ワイヤー(株)、大阪・東京本社、中部支社所属者(子会社への出向者を含む)) (注2)集計対象期間は1月~12月です。

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、2015年度については、9月~10月に当社社員、およびグループ会社の社員(2015年度調査より海外グループ会社の一部スタッフを追加)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、各組織の責任者および職場単位のSWiTCH17運動推進責任者にフィードバックすることを通じて、各職場で具体的課題を検討のうえ、改善に向けた取り組みを推進しています。



住友電エ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)の主要テーマのひとつとして、「国民 の健康寿命の延伸」を掲げ、全ての健保組合に対し、慢性期 医療から予防医療・健康管理へのシフトを目的とした「データ ヘルス計画」の実施を義務付けるとともに、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。

住友電気工業健康保険組合においては、「インセンティブ・ポイント制度の導入による健康意識づくり」、「特定保健指導の充実」、「受診勧奨、重症化予防の取り組み強化」の3つを柱とした「住友電エデータヘルス計画」を策定、2015年度よりその取り組みをスタートさせましたが、今後は健保組合とも協働(コラボヘルス)しながら、健康増進活動に取り組む社員への積極的な支援と組織的な健康増進施策の推進により、社員の健康意識(ヘルスリテラシー)を高め、「健康経営」の実現に向け、より一層取り組んでいきます。

メンタルヘルス

全社レベルで社員の心の健康管理に取り組んでいます

当社は、ハンドブックの配付やWebサイト・社内報への掲載などにより、メンタルヘルスの基礎知識の普及に努めるとともに、社員本人の気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。さらに、2015年12月の労働安全衛生法改正に伴うストレスチェック義務化に伴い、社員全員がストレスチェックを利用できるよう、サポート体制の強化を図っています。また、欠勤・休職する社員の復帰復職に際しては段階的な支援プログラムを有し、職場、産業医をはじめとする専門家、人事部門が連携し、きめ細かい対策を行っています。

メンタルヘルス研修実施状況



年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
受講者数	285人	215人	767人	521人	557人	580人	367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。

2015年度は育児休業を取得した社員の早期職場復帰をサポートすることを目的に、未就学児の預入先保育園確保を支援するサービス(通称:保活コンシェルジュ)の利便性向上を図る取り組みを行ったほか、さまざまなライフステージ(妊娠・

出産、育児、介護)にあり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、2016年7月より在宅勤務制度を導入しています。



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。

《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ひとつとして、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、56人(2016年3月末時点)の社員の子どもを預かっています。

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

社員支援制度の利用実績



		育児休業者数	效	配偶者出産休暇	短時間動	助務制度利	用者数	ジョブリターン制度	託児所利用者数	ボランティア休暇	
	男性	女性	計	取得者数	男性	女性	計	登録者数	武 龙州利用有数	利用者数	
2008年度	3 (3)	119(50)	122(53)	44	7	183	190	16	37	4	
2009年度	4(3)	106 (56)	110 (59)	68	7	172	179	23	40	5	
2010年度	3 (3)	100(51)	103 (54)	61	14	205	219	20	61	7	
2011年度	2(1)	114(50)	116(51)	61	17	228	245	32	61	16	
2012年度	12(10)	115 (60)	127 (70)	65	18	254	272	22	64	6	
2013年度	15 (13)	106 (56)	121 (69)	55	21	245	266	26	62	7	
2014年度	16(12)	134 (54)	150 (66)	71	19	264	283	30	57	7	
2015年度	29 (28)	124(57)	153 (85)	92	20	276	296	31	56	9	

(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

社内託児所(SEI横浜キッズ)を利用して

SEIオプティフロンティア(株) ネットワーク機器製品部インフラ機器グルーデ 増田 一也 横浜製作所人事グルーデ 増田 智子

育休復帰以後、長女を託児所に預けています。約30名のアットホームな雰囲気で、誕生日会、七夕、芋ほり、クリスマス等の行事や、英語や体操の時間もあり、長女も毎日楽しそうに通園しています。

また、勤務先に隣接しているので、病気のとき等にもすぐにかけつけられるので安心です。 さらに、操業日に合わせて預かってくれるので、土日祝日が出勤日の場合も大変助かって います。送り迎えの時間はもちろん、遠足や運動会で利用者同士の交流もあり、社内のネットワークが広がったことも嬉しいです。近々次女も入所を予定しており、託児所を活用させて いただきながら、仕事に育児に励みたいと考えています。



-○ 人材育成

求める人材像

当社が求める人材像は「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 住友電エ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、各部門ごとに目標管理を軸とした日常のOJTとあわせ、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 ④安全・環境・品質 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。

2015年度住友電エ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	39,433人	292,179 時間
国内グループ会社社員	16,481人	68,038 時間
海外グループ会社社員	8,201人	32,026 時間
合計	64,115人	392,243 時間

2015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(27社)	13,602人	86,034 時間
海外グループ会社(73社)	113,650人	236,445 時間
合計	127,252人	322,479 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、安全・環境、品質、改善、現場管理等のモノづくりの基礎教育から、当社グループの固有技術や技能、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SEIユニバーシティのモノづくり学部として体系化、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、海外では、安全、品質等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。



②実践研修

全社のモノづくり革新を担うキーパーソン育成と [SEQCDD*]体質強化を目指した実践道場型プログラムとして、「モノづくり革新プロ(MKP)・実践道場」、「現場改善プロ (GKP)・実践道場」の2研修を展開しています。この研修では、各事業部門の実際の重要課題をテーマとして取り上げ、実践活動を行います。2009年の開始以来、合計466人が346件の重要テーマで実践活動を行い、人材育成と問題解決に貢献しています。

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」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、グループ全体で3万6千人が2.923テーマに取り組む規模にまで拡大しています。

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。

マネジメント力強化とダイバーシティ推進

チームマネジメント力の向上に取り組んでいます

マネジャー層に対しては、チームとしての目標達成や部下の成長を促すコミュニケーション研修を階層別に実施、新任ライン長向けには、労務管理や人事評価方法に関する研修を実施するなど、マネジメント力向上に継続的に取り組んでいます。

2015年度は、チームマネジメント力向上を目指し、マネジメント層が相互に時間をかけて意見交換を重ね、気づきを共有する形式の研修プログラムを2つ新たにトライアル導入しました。

また、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、その重要性を伝えています。加えて女性活躍推進を目的に、育休中の女性社員に対して先輩社員から復帰後の仕事・生活について助言する「育休復帰前研修」や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」の開催など、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、グローバルな各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、受講者相互で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)を欧州、中国、東南アジア、米国で毎年2回開催するなど、グローバルな研修を積極的に展開しています。

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」を設置しており、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

2015年のGLPに参加して

Sumitomo Electric (Thailand) Limited Deputy Manager of Electronics Department Angsana Phummee

2015年度グローバルリーダーシッププログラムに参加できたことを大変感謝しています。このプログラムを通じて、住友の歴史や住友事業精神、経営戦略、コンプライアンス等について、理解を深めることができ、さらにチームで行ったダイバーシティ推進に関するディスカッションを通じ、社員一人ひとりを大切にすることの重要性を改めて感じました。



ダイバーシティとは障害ではなく、国籍、文化、言語、性別等の違いを、心を開いて受け入れるチャンスだと思います。このプログラムでは、世界中のグループ会社で働く社員が日本に集合します。参加者はさまざまな考えを持っているので、お互いに協調し合うことが求められました。この経験を通じて、良いリーダーになることだけでなく、フォロワーになることも重要であることが分かりました。社内の多様性に加え、仕入れ先や顧客、競合他社など、社外の経営環境も多様性を増しています。そこから目をそらすのではなく、しっかりと状況を理解し、分析し、要請にしっかりと応えていくことが必要です。ダイバーシティに関しては、頭で理解して行動することはもちろん、心を込め、諦めずしっかりとやり切ることを心掛けていきたいと思います。

VOICE

MPSSに参加して感じたこと

Sumitomo Electric Hardmetal de Mexico. S.A. de C.V. Accounting Manager Lilia Gutierrez

私は昨年、シカゴで開催されたMPSSに参加しましたが、住友電工グループの歴史や事業精神について学ぶことができ、良い経験となりました。私にとって英語は母国語ではないため、内容の全てを理解できたわけではありません。しかし、分かりやすく解説いただき、全体の構成も理解しやすいものでした。また、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。研修においては、日常業務にとても役に立つような資料をたくさんいただきました。研修は2つのワークショップに分かれており、



ワークショップ1にて住友事業精神を学んだ後、三カ月のインターバル期間に職場での実践が宿題として出されました。ワークショップ2では実際にどのような行動をしたのか、お互い共有しました。研修が終わってからも、私は住友事業精神の萬事入精、信用確実、不趨浮利についてはずっと覚えています。住友事業精神やその基本的な考え方は仕事だけではなく、プライベートでも参考になるものです。住友事業精神を学ぶことにより、私は、周囲の人とのコミュニケーションや人間関係を改善できたと思います。

○ トップレベルの安全企業を目指して

基本的な考え方

住友電エグループは、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「住友電エ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。

住友電エ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

2015年度の活動目標

- 休業災害:ゼロ
- 不休災害+軽傷災害: 20件以下

2015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 1-2-3運動の強化
 - ② 重大災害未然防止活動
 - 点検による危険源抽出と対策
 - ③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)
 - ④ 二人作業の安全対策
 - ⑤ 傷害事故の再発防止
 - •自部門傷害事故の対策やりきり
 - ●他部門傷害事故の横展開
 - ⑥ ラジオ体操の励行

《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
- プラント防災活動
 - •特材ガス・可燃性ガス設備、電気機器、 屋外ユーティリティーの不具合/老朽度を点検
- 工事管理・高所作業の安全対策
 - 工事管理の安全基準の整備
 - 工事代人、管理者の育成

《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*の強化
 - •ローカル安全キーパーソン育成
- 安特·重点管理活動
 - •傷害を発生させない体質へ改善
 - ●重点管理指定(イエローカード)で早期に改善

重大災害未然防止活動事例

フォークリフト安全対策 (伊丹製作所におけるフォークリフト安全教育)

■歩行者に対する教育 (座学:1H)

製作所内に勤務する歩行者(社員(運転者を除く)、派遣・請負、協力会関係者を含む)全員を対象。フォークリフトの特徴・災害からのリスク説明やビデオによる視覚教育を実施。2,710人受講。



■ フォークリフト運転者に対する教育 (座学および実技:5H)

製作所内でフォークリフトを運転する者(社員、派遣・請負、協力会関係者を含む)全員を対象。フォークリフトの特徴・取り扱い方法・保守点検・災害事例・点検方法ならびに関連法令等に関する座学に加え、製作所内に実技評価用コースを設置し、テストを実施。合格した者のみ、構内でのフォークリフトの運転が認められる。538人修了。



安全成績と今後の活動

2015年度の傷害発生状況は、 2014年度対比で微減となりました

2015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8件、不休傷害21件、軽傷13件、総数42件」 となり、目標の「休業傷害0件、不休傷害+軽傷20件以下」に 対して未達となりました。但し、総件数は2014年度対比4件 の減少、特に休業傷害は2014年度対比7件の減少となり、 重篤な傷害が大きく減少しました。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。

傷害内容を分析しますと、重点安全活動の展開による効果 はみられるものの、依然として動くモノに手を出す傷害が 発生、転倒による傷害は増加、さらにはスタッフの傷害も増加 していることから、安全活動がいまだ全従業員へ徹底されず、 対策もやり切れていないと言えます。

2016年度については、2015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、実現可能な「休業傷害0件、不休傷害+ 軽傷30件以下」を設定し、取り組みます。なお、具体的な活動 としては、2015年度に実施した上記の4つの重点安全活動を 継続し、定着を目指します。

								(1+)	
		住友電エグループ 社員		派遣請負	計	住友電装 社	総計		
		国内	海外	上学明只		国内	海外		
	休業傷害	5	3	0	8	1	3	12	
2015	不休傷害	11	7	3	21	1	7	29	
年度	度軽傷	5	8	0	13	3	18	34	
	合計	21	18	3	42	5	海外 3 7	75	
	休業傷害	7	3	5	15	0	1	16	
2014	7. 不休傷害 軽傷 合計 休業傷害 不休傷害	10	6	2	18	0	7	38	
年度	軽傷	1月 工事請負 国内 国内 海外 日本 0 8 1 日本 11 7 3 21 1 日本 5 8 0 13 3 日本 21 18 3 42 5 日本 7 3 5 15 0	0	/	30				
	合計	24	13	9	46	0	8	54	

- (注1) 2015年度より住友電工グループの傷害件数に住友電装本体分は含まれていません。
- (注2) 住友電エグループ社員は、住友電工本体および関係会社社員(但し、上場子会社は除く)と、住友電工関係会社ではないが、住友電工が労働安全衛生の指導・監督を行っている会社を対象にして います。また、住方雷装グループ社員は、住方雷装本体および関係会社社員を対象にしています。
- (注3) 2015年度より住友電装グループの傷害区分見直しにともない「軽傷」を追加しました。

国内計員休業度数率*の推移

0.08





2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 ··■·· 全産業 ··▲· 製造業 -●- 住友電エグループ -·◆-- 住友電装

Ö Ŏ 0.08 0.14

(注) 住友電エ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社員を、

2年連続完全無災害達成への道

富川住友電工(株) 製造部長 吉川 竜-

みなさん、ご安全に! 富山住友電工はアルミ電線、機械・電子部品用アルミ合金線、電子部品用 リード線、二次電池電極材料等に利用される多孔質二ッケル"セルメット®"を製造しています。当社の 安全成績は、2011年度から3年連続で傷害事故を発生させ、危機的事態にあるとの認識のもと、 住友電工・安全環境部、設備技術部、生産システム技術部よりご指導をいただき、年間完全無災害を 目標として、社長方針の「妥協しない活動に基づく、ゼロの達成」に基づき安全活動を推進しました。 具体的なコンセプトとして、真の全員参加による活動を推進すべく、全階層を対象とした「トップダ ウン」と「ボトムアップ」の両輪での活動を目指し、以下の4本の柱で安全活動を行いました。



安全朝礼風景

- ① 安全意識改革:「安全は一人ひとりが主人公」の精神のもと、毎朝30分の安全朝礼を行っています。Q&A形式で理解度を確認したり、作業者自身が 司会進行を担当し、自主性を生かした安全朝礼にすることで、安全意識は飛躍的に高まりました。さらに作業者自身の改善力強化を目的として、住友電工 グループの改善事例勉強会を開催し、作業者全員が各々、安全に関する職場改善案を出し、PDCAを作業者自身が実践することで、不安全状態・不安 全行動の打ち上げ、改善が加速しました。
- ② 指導力のスパイラルアップ: 製造部長、工場長、安全責任者、主任・主代、班長それぞれの指導力スパイラルアップを目的として、製造部長・工場長 によるテーマを絞った現場巡回、安責によるフォークリフト・クレーンコンテスト、主任・主代による作業標準遵守巡回、班長による対話・原因究明型の 現場巡回を実践し、作業者とのコミュニケーション強化を図り、風通しの良い職場を構築してきました。
- ③ハード対策強化:ハイリスク作業・不安全状態の撲滅を目的として、改善難易度の高い「やり難い・困っている作業」のハード対策を技術・設計スタッフ 部門が主導で実施してきました。(全社で200件実施。)
- ④生産システム改善: ①フォークリフトの複雑な動線、②慢性的な短納期対応、③狭いレイアウトでの作業性の悪さ、という3つの課題を解決するた めに、それぞれ、①フォーク自動動線分析装置を活用したレイアウト改善によるフォークリフト動線半減 ②FIFO*図管理の活用により製造リードタイムを 1/3に短縮 ③リードタイム短縮と先入れ先出し順守により仕掛・製品在庫を2/3まで削減したことによるスペース確保 を実現し、働きやすい職場に 変革しました。

社長方針に基づき、妥協せずに人・時間をかけて真の全員参加の安全活動を推進した結果、2014年度と2015年度は、2年連続完全無災害を達成する ことができました。2016年度は、やり残した対策をやり切り、安全活動で培った安全意識と知識を相互注意力に変換し、けがが起きない・起こせない職場 作りを目指し、安全活動を継続していきます。

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

住友電エ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



小さくても数多くの省エネ活動を積み上げ 大きな成果につなげていきます

栃木住友電工(株)製造部 安全環境グループ エネルギー管理士 土生 稔

栃木住友電工(株)は、電力消費量が非常に多く、住友電工国内グループで5位内に入ることから、 以前から省エネ活動に真剣に取り組んできました。私は設備技術や安全環境を担当して20年になります。日々現場を歩き、工場の無駄を拾い出すために省エネパトロールを実践しています。エアーや蒸気の漏れを一つひとつ直し、ポンプ容量の最適化、省エネポンプの導入など一つひとつは小さな節減効果であったとしても数多く積み上げることによって成果を上げるよう努めています。

廃棄物も発生します。削減のため廃硫酸の再生装置などの新技術導入やその他ごみを分別強化し 有価物やリサイクルを行い廃棄物削減にも努めています。私たちの環境への取り組みが、住友電工 グループ全体の環境負荷を下げることにつながります。これからも社員一人ひとりが高い意識を 持って省エネ活動を実践していきます。

- 環境マネジメント

環境方針

住友電エ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

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

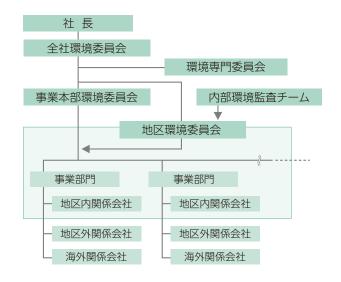
活動指針

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

環境経営推進体制

グループの環境保全活動をグローバルに統括しています

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



環境経営を通じた環境リスクと機会への対応

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

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

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

「アクションECO-21」運動

当社グループは、2003年4月より[E:環境エンジニアリング] [C:環境コミュニケーション] [O:オリジナリティ]の視点で「アクションECO-21]運動を推進してきました。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 (Phase Ⅵ)」 運動の目標 ●活動期間: 2015~2017年度

	項目	取組内容		海外	2017年度 目標	2015年度 目標	2015年度 実績	評価
	環境効率	[環境負荷量(CO2、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 3%低減	25%低減	0
		(1) CO2排出量(国内外): 絶対量削減	•	•	2012年度比 5%削減	2012年度比 3%削減	2.7%削減	Δ
事	地球温暖化防止・	(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 12%低減 (年率4%、5年で20%低減)	26%低減	0
業活	省工不推進	(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 3%低減	20%低減	0
割にお		(4)物流でのCO2:原単位低減	•	-	2012年度比 5%低減	2012年度比 3%低減	6.7%	0
ける 環		(1) ゼロエミッション推進(国内)	•	-	0.3%以下	0.3%以下	0.1%	0
- 環境 - 境 - 負 省資源、リサイクル - の### の###	(2) ゼロエミッション推進(海外)	-	•	9%以下*	5%以下	8.7%	Δ	
の低速	長 省資源、リサイクル の推進 の推進 (低) (ボ	(3)廃棄物量(国内):絶対量削減	•	-	2012年度比 5%削減	2012年度比 3%削減	11.9%削減	0
/194		(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 3%低減	24.0%低減	0
	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 3%削減	16.1 %削減	0
晋魁	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	0
境角に上	事業活動における環境負荷の低減 環境負荷物質の削減	(1) エコマインド品	•	-	新製品実施	拖率100%	100%	0
何の低い	環境配慮製品の拡大	(2) 工口製品	•	-	売上比(国内) 60%	売上比(国内) 50%	53%	0
減		(3)地球温暖化対策製品	•	-	CO2削減貢献量 100千t /年	CO2削減貢献量 75千t /年	78千t /年	0

凡例 ②: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)

※海外ゼロエミッション率の2017年度目標を、当初設定した"5%以下"から"9%以下"に変更しました。 これは、リサイクル環境が整備されていない国への展開が増加している状況を踏まえ、2016年度より 新目標に見直したものです。

環境効率によるモニタリング

2015年度は2012年度比で25%改善しました

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

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

環境効率 = 環境負荷量 (CO2、廃棄物量、有害物質量、NOx、SOx) の 金額換算値/売上高 環境効率(×10⁻⁴) 16 16.02 13.28 11.98 12.09 15.20 15.20 10.00 10

(注) CO2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。

語

教育訓練

環境保全に関する体系的な教育を行っています

環境経営を実現するため、社員一人ひとりの環境意識およ び知識の向上に努めています。全社員を対象に地球環境対 策の歴史や、住友電工グループの環境方針・アクション ECO-21運動について教育しています。また、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視察も加え ています。

研修体系	研修》	ベニュー	研修名			
	環境全般		環境自覚教育			
	塚児土取		SEIグループ環境活動			
	法規・コンプ	ライアンフ	環境関連法規教育			
	/L/X - 1 / /	ノイノンス	環境自覚教育 SEIグループ環境活動 環境関連法規教育 表規ポイント教育 SO14001内部監査員教育 当エネ手法と改善教育 SEIグループECOライフ活動 廃棄物の分別と処理内容 製品含有化学物質管理	法規ポイント教育		
一般研修	分野別	ISO14001	ISO14001内部監査員教育			
一加又加州多		省エネ	省エネ手法と改善教育			
		ECOライフ	SEIグループECOライフ活動			
		廃棄物	廃棄物の分別と処理内容			
		化学物質	製品含有化学物質管理			
		10十初貝	毒劇物管理			
階層別研修	環境全般、分野別		環境法規、化学物質管理、省エネ			
出前研修	分野別	省エネ	省エネ手法と改善教育			
TTHJM/18	ノJ ±J ガリ	その他	その他教育			

2015年度も、階層別研修として、環境全般や環境法規、 化学物質管理、地球温暖化に関して体系的な教育を実施し、 43回開催、710人が参加しました。

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

《監査実施計画と進捗》

当社グループでは、ISO14001に基づく監査の他、法令導 守の徹底および環境負荷の低減を図るべく、2008年度から 環境関連法令遵守および「アクションECO-21」の取り組みを 主体とした環境監査を実施し、国内全拠点については2011 年度までに監査を終了し、2016年度は2巡目の監査を計画 しています。また、2010年度からは海外の製造拠点に対して も同様に監査を実施しています。

2010年度の中国11拠点、2011年度のタイ4拠点、マレ ーシア4拠点、2012年度の中国3拠点、インドネシア4拠点、 2013年度の中国3拠点、フィリピン2拠点、ベトナム2拠点、 台湾2拠点、2014年度の米国3拠点に続き、2015年度は米 国2拠点、ドイツ3拠点、ハンガリー1拠点の監査を行いました。

環境会計

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

集計範囲:住友電工 + 国内関係会社

- (注1)安全環境部省エネルギー推進室にて「省エネ活動」と認定された 活動の内、省エネが主目的のもののみ集計しています(ピークカット 等、省エネ以外を主目的とするものは対象としていません)。経済 効果には、投資を伴わない省エネ活動の効果を含みます。
- (注2)投資には資源の効率的利用に関するものは含んでいません。発生 した廃棄物の減量化、リサイクルに関するものを対象にしています。
- (注3)費用は廃棄物処理業者への支払額を基準にしています。また費用、 経済効果とも金属類は含んでいません。
- (注4)範囲増減:2015年度に増加、または減少した集計範囲の2014 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: [2015年度集計範囲の2014年度排出量または廃棄物量] ×(2015年度売上高/2014年度売上高-1)

実増減:差引計算により算出

				Ę	財務項目						
	投資	額(百万	円)	費	用(百万)	円)	経済効果(百万円)				
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015		
	省:	エネ投資	資額 (注1)		エネルギーコス削減額				コスト (注1)		
温室効果ガス削減	2,717	1,918	2,036			/	534	639	608		
	省資流	源・リサ <i>~</i> 投資額	イクル (注2)	廃	棄物処理	(注3)	有価物売却額 (注3)				
廃棄物削減	23	10	210	983	1,080	1,037	107	89	104		
管理活動費用			1,157	1,049	1,097						
社会活動費用			6	14	7						
環境損傷対応費用			8	9	8						

これにより、2015年度までに、対象拠点数46の内、44拠点 の監査が終了しました。2016年度は米国2拠点の他、新たに 加わったタイ3拠点、ベトナム1拠点を計画しています。

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



監杏周書(ドイツ)

監査風景 (ハンガリー

国内拠点については、2012年度より環境事故の未然防止を 目的とした水質関連施設診断を開始し、2012年度9拠点、 2013年度11拠点、2014年度6拠点、2015年度は7拠点の 施設診断を実施しました。また、2013年度より海外拠点につい ても施設診断を開始し、2013年度7拠点、2014年度は7拠点、 2015年度は1拠点で施設診断を実施しました。2016年度は 国内の施設診断を完了、海外拠点の施設診断を継続します。

《水質関連施設診断》

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

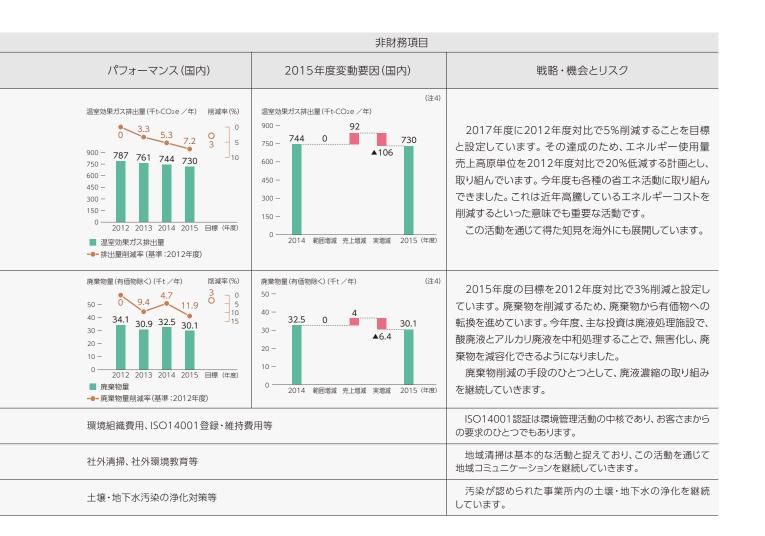
《アクションECO-21進捗状況の確認》

国内58・海外42の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。

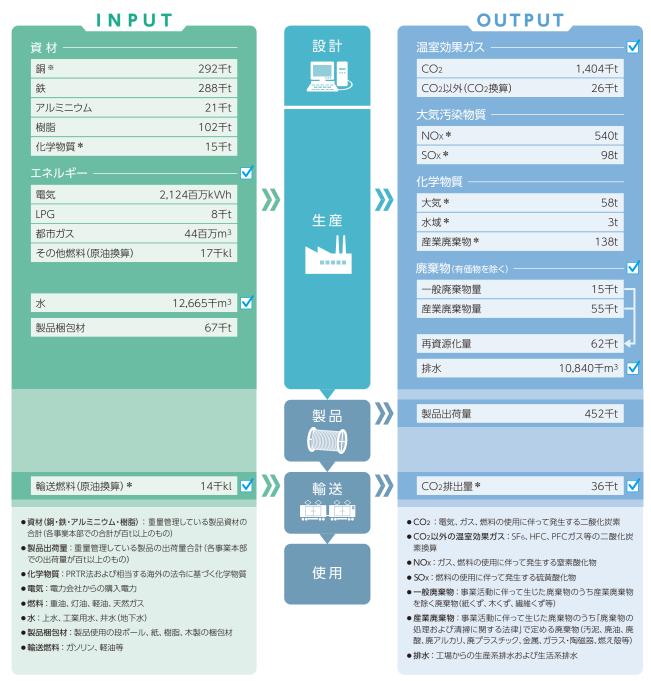
《法令遵守状況の確認》

2015年度、住友電工安全環境部に住友電工およびグルー プ各社から報告のあった法規制違反(行政から指導・勧告や 罰金を指示されたもの)は次の3件でした。 ✓

2015年8月にメキシコの関係会社において排水の規制値 超過を、2015年9月に台湾の関係会社において施設管理 届出書の不備を、2016年1月にメキシコの関係会社におい て廃棄物の報告不備を指摘され、それぞれ罰金を指示されま した。今後もコンプライアンス遵守に努めていきます。



環境負荷マテリアルフロー



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2015年度1.600千tと推計しており、当社グループ環境経営範囲での排出量は1.430千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255社の全体に対し、当社グループの環境経営の管理対象は生産部門の145社(日本45社、中国31社、アジア33社、米州14社、欧州他22社(2015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

CO2排出量は国内・海外とも減少となりました

アクションECO-21 PhaseVIでは、地球温暖化防止のため、2015年度、温室効果ガス排出量の3%削減(2012年度比)を掲げ、省エネルギー活動を推進しました。

その結果、2015年度の温室効果ガス排出量は国内・海外ともに減少となり、グループ全体では2012年度比2.7%の削減となりました。

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

引き続き、2017年度までに温室効果ガス排出量5%削減(2012年度比)と高い目標を掲げており、この目標を達成するため、これまでの協業活動を継続するとともに、マザー部門ごとに省エネ専門委員を新たに選任し、事業部門がより組織的、主体的に省エネを推進できる組織としました。今後この組織が十分に機能するよう、省エネ推進室がサポートしていきます。

その一環として、省エネの着眼点をまとめたハンドブックを 作成し、これを用いて国内外で現地研修を実施していきます。

省エネに関するノウハウだけでなく、省エネに対する感性を 高めることで、工場で働く社員が、自らの力で待機電力削減 から生産性向上、さらには製造条件の見直しまで踏み込んだ 省エネなど、工場一丸となった省エネ推進が狙いです。



(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。

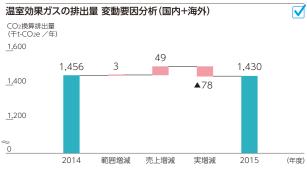
購入電力のCO2排出係数:

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

[海外] IEA[CO₂ Emissions From Fuel Combustion Highlights 2013] (2013年)に記載の2011年の国別係数

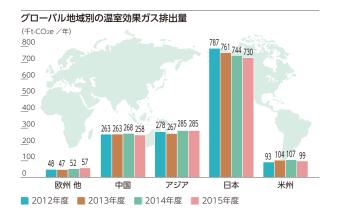
購入電力以外のCO2排出係数:

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



(注)範囲増減:2015年度に増加、または減少した集計範囲の2014年度排出量売上増減:[2015年度集計範囲の2014年度排出量]×(2015年度売上高/2014年度売上高-1)

実増減:差引計算により算出



エネルギー使用量の削減

エネルギー使用量は絶対量、売上原単位ともに 微減となりました

売上高原単位低減率の観点でみると、2015年度は、26%低減(2012年度比)と大幅に改善しています。この大幅な改善は、エネルギー効率の改善に加えて円安による海外売上の増加が寄与しています。

今後は、2017年度まで引き続いて目標を達成する様、 為替変動などの外部要因リスクによらずに、各部門の活動に 関して適切に評価できる生産指標を基にした、生産原単位評価も実施し、個々の部門が確実に目標を達成することにより、 グループ全体での目標達成を図ります。



(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

環境情報開示

環境情報の開示に積極的に取り組んでいます

外部機関からの情報提供の要請にも対応しています。スコープ3排出量について、2014年度からCSRレポートにて公表するカテゴリーを拡充し、CDP*に対してもカテゴリー別の排出状況を回答しています。

2015年度 温室効果ガス排出量(千t-CO2e/年)

スコープ		183 🗹
スコープ	1	,247 🗹
スコープ3	2	,810
カテゴリ-	- 区分	
1	購入した製品・サービス 1	,930
2	資本財	484
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	215
4	輸送、配送(上流)	36 🗹
5	事業から出る廃棄物	45
6	出張	31
7	雇用者の通勤	69

- (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 (SF6等含む) スコープ2: 事業所外から供給された電力や蒸気の使用による間接的排出 スコープ3: 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・各部門では実際の省エネ効果を積み上げた絶対量で 2012年度比4%/年のエネルギー削減を進めています。

2015年度は12%低減(2012年度比)の目標に対し、11.9%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。



《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。2015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:計測機器を用いて蒸気漏れやスチームトラップ、 エアー漏れ、コンプレッサー等を測定して、改善効果を定量 化することで実際の改善につなげています。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。
- ●重点協業: 従来の省エネ診断等で提案したハード/設備に加え、ソフト/生産技術から設備稼働率等の総合効率の観点でも、事業部門、事業本部、住友電エテクニカルソリューションズ(株)と密接に連携して推進しています。
- ●技術展開および外部エンジニアリング会社の活用:高効率 ポンプや蒸気配管の保温強化などの共通技術を関係部門 に展開を進めており、特殊な技術を必要とする場合は、外部 エンジニアリング会社を活用しています。

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)を図ります。

オフィスの省エネ活動

製造拠点以外のオフィスも省エネ活動に取り組んでいます

オフィス部門の温室効果ガスの排出削減は、2015年度に 2012年度比床面積当たり3%低減の目標に対し、2015年度 は20%低減しました。

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

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

家庭の省エネ活動

住友電工版 [我が家の環境大臣エコファミリー]

当社グループは家庭の省エネを推進するため、2008年度よりECOライフ活動に取り組み、2012年度までは家庭から5,000t/年のCO2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CO2を削減できました。

2013年度からはCO2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。

電力使用量の多い2つの工場が挑む省エネ活動

栃木県宇都宮市にある内陸型工業団地、清原工業団地。栃木住友電工(株)と清原住電(株)は、清流鬼怒川のほとりに立地する、この国内最大級の工業団地のなかに所在しています。2社とも、電力消費量が住友電工国内グループで5位以内に入る多くの電力を使用しています。



栃木住友電工(株) 製造部 部長 杉山 忠 設備技術グループ グループ長補佐 大西 芳信

1985年に生産を開始した栃木住友電工(株)は、おもに自動車用ラジアルタイヤの補強材として使用されるスチールコード(高強度鋼線)などを生産しています。工場では、大型ガス炉および数百台にも及ぶ電気モーターを使用して製品を作っております。省エネ活動としては、炉の廃熱を回収して、温水や蒸気を作るなどの省エネ活動の他にも、照明のLED化・高効率なモーターやエアコンを導入してきました。電力の他、ボイラーや炉の空気比をより細かく調整し、ガスの削減にも努めています。また、設備改善だけでなく、コンプレッサやインバータの運用見直し等ソフト面の改善にも取り組んでいます。こうした数多くの省エネ活動テーマを積み上げるなど、工夫を凝らした地道な活動を実践しています。

近年は自動車の燃費改善のため、タイヤのスチールコードにも高強度化による軽量化が求められるようになり、高強度・高品質である我々の製品の特長が生きてきます。このため、製品のライフサイクルで見た場合、製品の製造・使用時のトータルでのCO2削減につながると考えております。タイヤメーカーと今後とも研究開発を重ね、省エネは



焼入炉の廃熱回収蒸気化

もちろんのこと広 い視野での環境負 荷低減に貢献して いきます。



ラジアルタイヤ用スチールコード





清原住電(株) 製造部 設備技術グループ グループ長 高見澤 宏史

清原住電(株)は、1998年に生産を開始し、全世界に 光ファイバや母材となるプリフォームを供給している工場 です。生産量が大きいことに加えて、高融点の石英ガラス を超高純度でファイバ化する工程があり、多くの電力を使用 しています。そのため省エネ活動にも、空調などのユーティ リティを中心に積極的に取り組んでいます。全製造工程が クリーンルームであり、最も効果が上がる空調をメインに 省エネ活動を推進してきました。

具体的な取り組みの内容としては、7台で運転していた 冷凍機をインバータ化や系統見直しにより3台に削減、さらに 温度と湿度を考慮した空調設定の最適化を行いました。 さらにITを活用して炉の待ち時間を減らす等の運用改善も 行っています。また、副生成物として排気ガスが発生しま すが、それを浄化する工程の送風機等の省エネにも独自に 取り組んでいます。

これらの成果によって、2012年度から2015年度にかけて生産量は増加したにもかかわらず、エネルギー消費量を削減することができました。工場の管理においても、生産製



高効率冷凍機

品の単位あたりのエネルギーは、過去最高の成績をあげることができています。

今後も節電テーマを積み 上げ、きめ細やかな省エネ活動に取り組んでいきます。



IT活用による焼結炉待ち時間減少

輸送におけるCO2排出量削減

輸送手段やルートの見直しで改善

住友電エグループの2015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1.6%(注)、2012年度比 で約6.7%(注)の低減となりました。

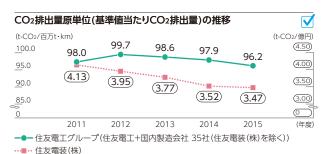
住友電工では、宮城県向けの銅荒引線の輸送について、 従来は鉄道と内航船を併用していたのを鉄道のみに集約した こと、電力会社からの廃電線の引取輸送をトラックからトレー ラに大型化したこと、銅荒引線輸出増に伴って、トレーラに よる積出港までの国内輸送が増加したこと等があり、鉄道や 大型車による輸送が増えたことから改善しました。

一方、住友電装(株)では、九州地区の工場から東北地区の需要先への製品輸送に内航船を利用したり、関東地区の物流拠点から東北地区の工場へのトラックによる部品供給を鉄道に切り替えたこと等により改善しました。

今後も、グループを挙げて輸送時のCO2排出量削減に取り組んでいきます。

(注) 住友電エグループの国内の基準値当たりCO2排出量

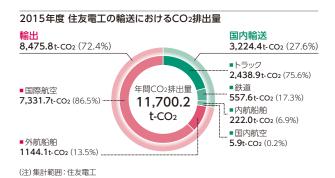
住友電装(株)は売上高を、それ以外は輸送量(トンキロ)を基準値としているため、それぞれの対前年度比または2012年度比の削減率をCO2排出量に応じて加重平均して算出した。



輸出を含めたCO2排出量

グローバルな事業展開のなかで、海外の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排出量を集計しました。その結果、輸出におけるCO2排出量は国内輸送の約2.6倍(全体の約72%)あり、さらにその内の約87%が国際航空便でした。

今後は、国内でのモーダルシフトとともに国際航空便の利用削減についても検討していきます。

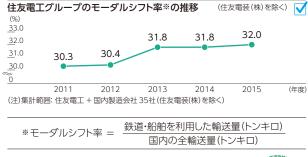


モーダルシフト推進

需要先との調整によって鉄道輸送を拡大

当社では長距離大量輸送貨物(輸送距離500km以上)を中心にモーダルシフトを積極的に進めています。2015年度には、当社では従来は鉄道と内航船を併用していた宮城県の需要先への輸送を鉄道に集約しました。

また、住友電エスチールワイヤー(株)では外部にあった製造設備を製作所内に集約してトラックによる工程間輸送を削減し、室蘭の関係会社からの鉄道輸送による出荷先を増やすなどにより、昨年度から0.2ポイント(約0.6%)改善しました。



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

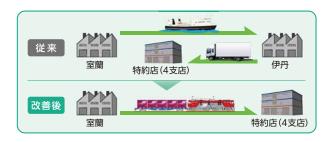


鉄道利用による直送化 (V字輸送見直し)

住友電エスチールワイヤー(株)では、北海道室蘭市にある製造子会社である北海道スチールワイヤー(株)から特約店A社の4支店(福島県、埼玉県、千葉県、静岡県)へのばね用鋼線の輸送ルートと手段を変更することによって、CO2排出量を大幅に削減しました。従来、A社からの発注単位が小ロットだったため、一旦、室蘭から他社向け製品等とともに住友電エスチールワイヤー(株)の本拠地である兵庫県伊丹市に内航船を利用して輸送し、伊丹で生産した製品とともにトラック輸送を行うことによって輸送の効率化を図ってきました。

さらなる輸送効率とCO2排出削減を目指して、A社にまとめ発注を依頼するとともに、北海道スチールワイヤー(株)には製品のまとめ生産を要請した結果、A社各支店からの1回当たりの受注量を鉄道コンテナに見合うロットにすることができ、室蘭からの鉄道コンテナを利用し直接納入を実現しました。

この改善により、約22t/年(従来比 約78%減)のCO2排出量を削減しました。



重

🔘 省資源・リサイクルの推進

ゼロエミッション・廃棄物量削減の 取り組み(国内)

省資源・リサイクルを推進しています

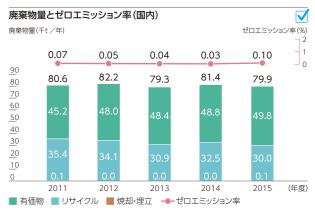
《ゼロエミッションの推進》

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

2015年度の国内グループ全体のゼロエミッション率は 0.10%となっており、昨年度に引き続き目標を達成しています。 ほとんどの廃棄物はリサイクルされていますが、残ったリサ イクル困難な廃棄物、新製品などにより新たに発生する廃棄物 のリサイクルなどにも注力し、この水準を維持していきます。

単純焼却量 + 埋立量 ゼロエミッション率(%)= 産業廃棄物量 + 一般廃棄物量 + 有価物量

(注) 2015年度に開始したアクションECO-21 (Phase VI) より、2014年度までは分母に含め ここの子は、いからいに、アンコアといいと」(Flidse W) より、2014年度までは方性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。



(注) 2015年度に開始したアクションECO-21 (Phase VI) におけるゼロエミッション率算定方法 の変更により、従来は有価物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)を有価物に含めています。これにより、2014年度以前の有価物量ならびに ゼロエミッション率を遡及修正しています。

《廃棄物量削減》

廃棄物量削減活動では、2012年度を基準年度として、年 1%の絶対量の削減を目標に取り組んでいます。生産量が増 えれば廃棄物量も増加傾向となりますが、2015年度は2012 年度比3%以上の目標に対し、それを上回る11.9%削減とな りました。

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

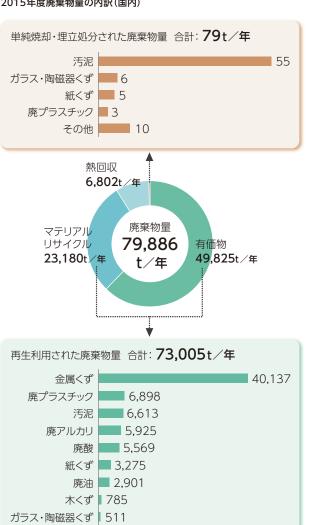
2015年度には、フレキシブルプリント回路の製造拠点で ある住友電エプリントサーキット(株)にて、廃酸、廃アルカリ の処理装置を稼動させ、大幅に廃棄物量を削減しました。 その他、排水処理工程の適正管理により、余分な汚泥の発生 量を削減するなど地道な活動により廃棄物の発生を削減して います。



2015年度廃棄物量の内訳(国内)

その他

392



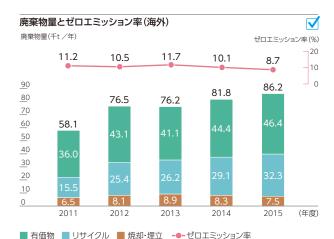
単純焼却・埋立量の削減(海外)

引き続きゼロエミッション活動を推進します

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

2015年度は、ゼロエミッション率8.7%と目標には未達でし たが、前年度より1.4ポイント改善できました。埋立になって いた一般ゴミの処理業者を変更してサーマルリサイクルにし たり、製品屑を埋立処理していた拠点で分別の徹底を進める ことによりリサイクルが進みました。

引き続き、ゼロエミッション率未達成の海外グループ会社 に対し、マザー部門のスタッフと協力して単純焼却・埋立量の 削減活動を推進していきます。



(注1)2015年度に開始したアクションFCO-21(フェーズVI)におけるゼロエミッション率算定 2017年限に開始した。ノンコンにCV-21(ノエースリル)のローエーシップン・デザル 方法の変更により、従来は有価物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)を有価物に含めています。これにより、2014年度以前の有価物量 ならびにゼロエミッション率を遡及修正しています。

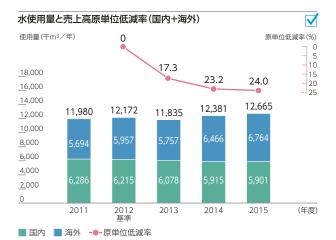
(注2) 精度向上のため2012、2013、2014年度の焼却・埋立、リサイクル量を修正しています。

水使用量の削減

総量は増加しましたが、売上高原単位は改善しました

水使用量削減については、2008年度から活動項目に取り 入れ積極的に取り組んでいます。2015年度は特に海外の 使用量の多い拠点での生産量の増加もあり水使用量は前年 度比増加となりましたが、売上高原単位低減率は2012年 度比24.0%と前年度からも若干改善となり、目標達成して います。

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



(注)算定方法:上水、工業用水、地下水の使用量の合計

海外の処理状況(アメリカ) — JUDD Wire, Inc.

JUDD Wire, Inc.はマサチューセッツ州にある、電子 ワイヤー製品の製造拠点です。

従来より、リサイクル活動を進めており、電線の製造工 程から発生する廃プラスチックや金属類、廃油等のリサ イクル、一般ゴミからの紙類や、ボトル等の分別、リサイ クル活動の他、携帯電話やインクカートリッジ等の分別回 収による寄付活動などにも取り組んでいます。

埋立となっている廃棄物としてはリサイクルできない 一般ゴミが残っていました。住友電工グループのゼロエ ミッション率低減活動として2015年度からは一般ゴミを 焼却して発電を行っている業者に変更しました。これに よりJUDD Wire, Inc.はゼロエミッション率の目標を 達成することができました。



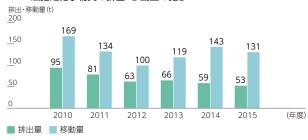
有害化学物質の排出量削減

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2015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53t、131t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 (Phase VI) の活動として、PRTR法指定化学物質の排出量を2012年度比3%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、触媒燃焼法*による大気排出量削減、対象物質の大気排出濃度測定による排出係数の見直しを行うことにより、2015年度の年間排出量は52.5tと2012年度比16.1%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、当社グループの化学物質管理を強化していきます。

土壌・地下水に関する取り組み

浄化対策と定期的な地下水モニタリングを 継続実施しています

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

ダイオキシン類・アスベストへの対応

特定施設の管理を継続しています アスベスト含有製品は製造していません

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

現在、当社グループではアスベストを使用している製品の 製造は行っていません。

PRTR法指定化学物質の排出・移動量

N/m FFF	排出量						移動量			
物質	大気	水域	土壌	埋立	排出量計			8助量計 8.5 14.6 16.0 16.0 12.0 11.4 6.3 0.7 5.6 5.4 34.2 130.7	合計	
トルエン	22.0	0.0	0.0	0.0	22.0	0.0	8.5	8.5	30.5	
フェノール	4.6	0.0	0.0	0.0	4.6	0.0	14.6	14.6	19.2	
ニッケル化合物	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.0	16.0	16.0	16.2	
鉛	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.0	16.0	16.0	
ジクロロベンゼン	3.2	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	12.0	12.0	15.2	
クレゾール	3.4	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	11.4	11.4	14.8	
キシレン	3.1	0.0	0.0	0.0	3.1	0.0	6.3	6.3	9.4	
1ーブロモプロパン	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	0.7	0.7	7.0	
2-アミノエタノール	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	5.2	5.6	5.6	
フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.4	5.4	5.4	
その他35物質	8.5	1.2	0.0	0.0	9.7	0.2	34.0	34.2	43.9	
合計	51.1	1.4	0.0	0.0	52.5	0.6	130.1	130.7	183.2	
							(単位:t			
物質			排出量				移動量		合計	
物貝	大気	水域	土壌	埋立	排出量計	下水	廃棄	移動量計	□ā1	
ダイオキシン類	0	0	0	0	0	0	2	2	2	

(注)集計範囲:住友電工+国内関係会社のうちPRTR届出対象会社です。

(単位:mg-TEQ)

● 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

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

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

《エコマインド製品》

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

2015年度までのエコマインド製品の累計登録品目数は817品目です。

《エコ製品》

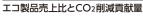
エコマインド製品のうち、特に環境面で優れた製品を、ISO14021に準拠したエコシンボル制度に沿って審査し、合格した製品を「エコ製品」として認定しています。この制度を通じて、環境に配慮した製品開発の促進を図り、市場への普及に努めています。

2015年度までのエコ製品の累計認定品目数は234品目です。また2015年度の売上高比率は53%となりました。

《地球温暖化対策製品》

エコ製品のうち、社会的なCO2排出量削減に貢献する製品を登録し、その削減効果を算定・開示することを通して、地球温暖化防止への貢献を図っていきます。

2015年度のCO2削減貢献量は年間7万8千tでした。





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。)

CO2削減貢献量: P72の「製品事例」欄に記載

エコ製品REPORT

ガソリン車の燃費改善に貢献する 高効率の「回生用DC/DCコンバータ」を開発





住友電装(株) 電子事業本部・パワーエレクトロニクス事業部 第2設計部 グループ長 水本 竜一 キ席 佐々木 慶一

私たちが開発した「回生用DC/DCコンバータ」は自動車のエンジン、電気系統に使用される高効率な充放電コントローラです。ブレーキを踏んだ時に発生する減速エネルギーを利用することで、キャパシタ(蓄電池)への充放電を行います。製品構造において、当社特許技術の高放熱基板「PSボード®」を採用しており、現行品のメタルベース基板と比べて100gの軽量化に成功しています。加えて、PSボードは接着・絶縁層の熱伝導率が高く、他社比1.5倍の高放熱性能を誇り、出力電流が10A向上しています。これら性能の向上が、減速時のエネルギーを効率良く利用することを可能にし、搭載車両の燃費改善とCO2削減に大きく貢献しています。開発にあたっては設計会議を重ね、設計の確実性はもちろん進め方をメンバーと

徹底的に議論しました。当初課題であった ラジオノイズについても、低ノイズ化に向け、 実車評価や耐久評価 を重ねてクリアしまし



回生用DC/DCコンバータ

た。また、回路上の変換効率を高いレベルで実現できたことで、自動車メーカーのニーズに応えることができました。

本製品は、自動車メーカーである株式会社本田技術研究所からの依頼にもとづき、受注~量産前まで(株)オートネットワーク技術研究所、住友電装(株)が協業しながら開発を行いました。

すでに量産され、現在5車種に搭載されて市場に出ています。省エネルギー性の高い商品として、主にガソリン車の燃費 改善に貢献しています。カーエレクトロニクス製品が増えるなか、電気を効率的に活用する製品が求められています。今後は 製品自体の変換効率をさらに改善し、高出力な回路設計を行うことで燃費改善を追求し、環境にやさしいモノづくり、そして社会づくりに貢献していきたいと考えています。

重

製品事例



セルメット® (多孔質金属体)

富山住友電工(株)

ハイブリッド車によるCO2排出 2.6GHz帯基地局について、デ ワイヤーハーネスおよび部品軽量 長寿命化により回避された資源 優れた材料利用率とエネルギー 動車燃費一覧(平成26年3月)」 減量を当社基準にて算定 等より当社基準にて算定

化合物半導体の 増幅素子による 基地局節電への貢献



GaN HEMT

住友電工 デバイス・イノベーション(株) 住友電装(株)

軽量化による 自動車燃費向上 への貢献



軽量化ワイヤーハーネス

ドライン 第二版」の基準による)

長寿命化による 資源使用の削減



長寿命超硬工具

住友電工ハードメタル(株)

車部品工業会「製品環境指標ガイ 表による環境負荷原単位データ ブック」を用いて算定

憂れた素形材生産性 による資源使用の削減 への貢献



焼結製品

住友電工焼結合金(株)

削減量について国土交通省「自 バイスの効率改善に伴うCO2削 化に伴う自動車燃費向上による 消費、生産でのCO2排出削減量 消費低減により素形材生産にお CO2排出削減量を算定(日本自動 を国立環境研究所の「産業連関 いて回避された資源消費および CO2排出削減量を日本粉末冶 金工業会の文献より算定

〇 生物多様性保全の取り組み

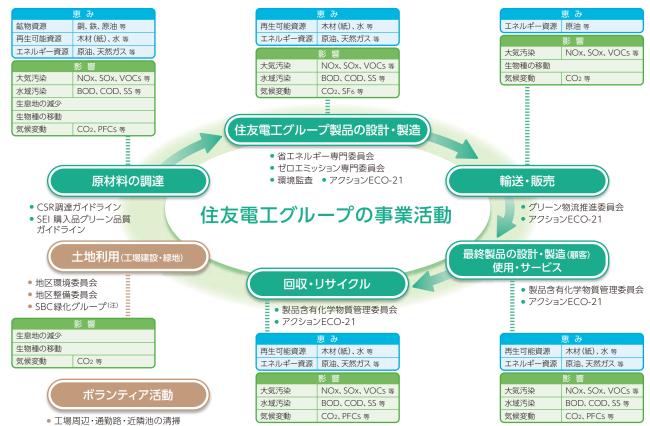
アクションECO-21は生態系保全を通じて生物多様性につながっています

基本的な考え方

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

事業活動との関わりと対応

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



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

(CSR重点テーマ) 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

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



地域の皆さまからの信頼なくして 事業は成り立たないことを肝に銘じています

大阪製作所 総務グループ 主席 村岡 敬二

地域の方にもっと大阪製作所のことをご理解いただきたく、その お問い合わせやお使りの数々 機会を増やすため日頃より知恵を絞っています。グラウンドの開放や工場見学、稲荷祭へのご招待や年2回の地域コミュニティ紙発行のほか、2011年からは所内のバラ園に地域の方をお招きする「バラ園見学会」(今年から「ローズフェスタ」と命名)を開催しています。おかげさまで「今年はいつ開催するのか」といったお問い合わせも多数いただく人気行事となり、2016年は約1,000名の方にお越しいただきました。ほかにも地域の行事に、軽量で組立容易なテントの貸し出しを始めました。地域の現状に目を向ければ、私たちがお役に立てることはまだまだあると思います。大阪製作所の地域社会貢献担当となって7年目。今後さらに地域の皆さまとの交流を深め、当社グループにとって重要なテーマである地域貢献に取り組んでいきたいと思います。

◆ 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。

住友電エグループ社会貢献基本理念

住友電エグループは、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エ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エ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

住友電エ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

2015年度は、当社から総額1億6388万円余(カフェテリアプランを通じた寄付金88万円余を含む、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112百万円、②学術・研究助成として総額20.9百万円、③奨学金支給(日本の国内学生17名、外国人留学生18名、海外の大学現地学生100名)として総額約32.3百万円余の3つの事業を行いました。

《大学講座寄付事業》

- 大阪大学「高収量スーパージャトロファの熱帯乾燥地への普及」 「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」

重

- ●神戸大学「津波マリンハザード研究講座」
- 佐賀大学 「高齢慢性心疾患における終末期医療に関する研究」
- ●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育成部門『リーン・ スタートアップ・ラボ』」
- 東北大学「ニューロ・イメージング研究」
- 一橋大学「震災・原発事故からの復興に向けた環境法政策講座」
- 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」(新規案件)

また、学術・研究助成事業では公募により助成先の募集を行い、応募総数186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21件を選考 し、助成を行いました。



住友電エ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

中日の懸け橋となる日を夢見て

上海外国語大学 日本文化経済学部 国際経済と貿易専攻3年生 王 偲瑶 様



私は、オウショウと申します。中国上海の出身です。上海外国語 大学 (SISU) の三年生で、日本文化経済学部に属しており、国際 経済と貿易 (日本語) を専攻し勉強しております。

住友電エグループ社会貢献基金の奨学金を頂き、心より感謝申し上げたいと思います。この奨学金は紛れもなく私の大学生活を充実させるのに大変役立ちました。今までの大学生活を振り返ってみると、成功があれば、失敗もあります。そのようなときに、奨学金は私に調子に乗らず続けて頑張れと促し、困難を恐れず立ち直れと励ましてくれた大きな力になったのです。私にとって、奨学金の意味はすでに金銭的な意味を超え、精神的な支えになっています。私を信じ、私のこれからを期待している人達がいるというメッセージが私の心に届きました。そういう支えがあったからこそ、私はさまざまなことに挑戦し、成長することができました。

今、学費免除の交換留学生として日本の東京にある法政大学で 半年間勉強しております。周りの人々や周りの風景も皆私にとって 新しいもので、毎日ワクワクしております。もちろん、不安や困った 事も多少はありましたが、今そのようなネガティブな気持ちを乗り越 えることが楽しみの一つになっています。残りのわずかな留学生活 を充実させたいと思います。

2015年11月から、私は住友電工管理(上海)有限公司でインターンシップを始めました。それは私にとって新しい挑戦であり、社会への第一歩でもあります。わずか4カ月間でしたが、とてもお世話になり、何より社員の皆様の仕事に対する熱心な態度やどんな細かいことでも真面目に向き合う姿勢から、多くのことを学ばせていただきました。

中日経済交流が盛んになっている中、私も大学で学んだ専門知識を生かし、中日両国の友好の促進に貢献できる職に就き、引き続き努力したいと思っております。

中国での住友電工グループの社会貢献活動に感謝を申し上げ、 今後ますますの住友電工グループの発展を願っております。

ボランティア活動

社員のボランティア活動を休暇制度でサポートしています

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

※ 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。

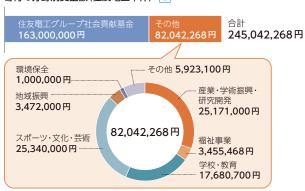
寄付による社会貢献

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

2015年度は、学校・教育、産業・学術振興・研究開発、文化・芸術、福祉事業、地域振興、環境保全、スポーツ等、広範囲にわたって実施しました。例えば、交響楽団やオペラ活動等文化・芸術への支援、自然保護基金等の環境保全活動など重要な社会活動に対して協力してきました。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、2020年開催の東京オリンピック・パラリンピックに向けた「OSAKA2020夢プログラム」へ協賛金を拠出するなど、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) 🗸





(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。



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

国内の活動事例

対象は住友電工およびグループ会社の計54社。 上場子会社の住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)が含まれています。

地域社会との連携・交流の促進 -

- 地域清掃活動、緑化推進、環境保全活動等当社:各拠点周辺の清掃活動
 - 清掃活動は上記を含めて54社中34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

- 上記を含めて54社中25社で実施
- グラウンド、体育館等の会社施設の開放
 - 住友電工ファインポリマー(株)をはじめ54社中5社で実施
- 周辺住民、地元の学生(小中高)等の工場見学の受け入れ

住友電工焼結合金(株):地元小学生27名(2016年2月)

- ・上記を含めて54社中12社で実施
- 構内を開放しての行事開催

当社大阪製作所: 「ローズフェスタ」開催(6月)

- 上記を含めて54社中4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、2016年1月)、伊丹製作所(4、12月)、 横浜製作所(5、11月)

スポーツ・文化振興への貢献

スポーツの振興

当社:第71回 びわ湖毎日マラソン大会への協賛(2016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18回)

- ・上記を含めて54社中10社で実施
- 文化・芸術への貢献

スターネット(株):大阪シンフォニカー協会(大阪交響楽団)への支援

・上記を含めて54社中5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 当社伊丹製作所:中学生の職場体験実習「トライやる・ウィーク」受け入れ(5・6月)
- 上記を含めて54社中25社で実施
- ●出前授業

清原住電(株):地元高校「企業人パネルディスカッション」講師派遣(2016年3月)

・上記を含めて54社中5社で実施

海外の活動事例

- 従業員による地域コミュニティへのボランティア活動、などSEI Trading India Pvt 社:ネパール大地震被災者への物資支援活動
- 地元の学校やコミュニティへの寄付や物品の寄贈 Sumitomo Electric Wiring Systems社:米国における学用品・ぬいぐるみの寄付活動



地域住民とのAED講習



● 小学生の工場見学受入



「ローズフェスタ」への地域住民招待



• 中学生陸上教室



● ネパール大地震被災者への物資支援活動



● 米国における学用品・ぬいぐるみの寄付活動

《神戸大学大学院 海事科学研究科「津波マリンハザード研究」

巨大津波への"そなえ"を 海からの視点で創出していきます

社会の発展に資する優れた大学講座に寄付を行っている「住友電エグループ社会貢献基金」。今回は津波によって海で起こり得る危険事象(津波マリンハザード)をテーマに研究を進めている、神戸大学大学院 海事科学研究科の取り組みについてご紹介します。



神戸大学大学院 海事科学研究科

^{特命助教} 中田 聡史 様 名誉教授 小林 英一 様 准教授 **林 美鶴 様**

阪神淡路大震災から始まったマリンハザード研究

私たちの研究は、海事科学部の前身である神戸商船大学で、阪神淡路大震災後の1997年に発足した「マリンハザード研究会」から始まっています。巨大地震が引き起こす災害を、陸からだけでなく海からも考える必要があると考え、研究を進めていたところに東日本大震災が発生しました。

巨大津波がもたらす被害は、陸上の被害がクローズアップされがちですが、海そのものも大きなダメージを受けます。 私たちは研究をさらに加速させ、これまで減災の観点から取り組まれて来なかったこの分野を切り拓いていこうと考えました。そして2012年の住友電工グループ社会貢献基金に



応募。採択いただき、2013 年度から津波をテーマにあ らゆる視点から海の危機管 理を進める「津波マリンハザ ード研究講座」をスタートさ せました。

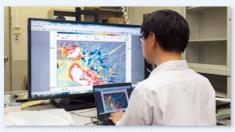
本講座が対象とする海の危険要素のイメージ

-

大都市を襲う南海トラフ巨大地震に備えて

内閣府は"30年以内にマグニチュード8~9クラスの南海トラフ巨大地震が60~70%の確率で発生する"と想定しています。南海トラフと呼ばれるプレートは、100~150年周期で大規模な地震を引き起こしており、次の地震は大阪湾など海に隣接した大都市が初めて経験する大地震となります。巨大津波による直接的な陸上被害や海上の船舶被害はもちろんのこと、海上交通や物流へのダメージ、周辺海域の水質変化も深刻です。日本の社会や経済に長期にわたって悪影響を与えるため、あらゆる被害を想定し、最小化と早期復旧を図る対策の確立が急務です。

現在、私たちはスーパーコンピュータによる高解像度三次 元津波シミュレーション技術を活用し、大阪湾における津波 の波高や流速計算、津波渦の分布などの予測マップを作成 しています。また生態系に与える環境汚染予測につながる 海底堆積物の巻き上げ量の計算を進めています。



津波による海洋環境・船舶への影響を解析する 統合解析環境(HyOGO)の開発

可視化されたデータによる 説得力のある情報発信を

3年半の研究成果として得られたそれらのデータは、今後の減災対策の基礎資料となるものです。現在、船舶の津波避難マニュアルや状況にリアルタイムに対応できる船舶用の津波ダイナミックハザードマップなどの実用化に向けて活用が進んでいます。

私たちの講座の特色は、海事科学だけでなく経済学や社会学、水産学など非常に幅広い分野の研究者と連携したネットワークを強化していることです。そうした幅広いネットワークのもと、今後も説得力のあるデータを地方自治体や事業者に積極的に情報発信し、巨大地震による津波の減災を目指すことが私たちの使命です。日本の経済活動の根幹である海。その安心・安全を守ることは、社会の安心・安全につながる社会貢献であることを強く意識し、これからも研究を続けていきたいと考えています。



大阪湾における ダイナミックハザードマップ例



実験水槽による船舶に関連する 流体現象の把握

住友ゴム工業株式会社



植樹活動(丹波ロマンの森)

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)「NI(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。

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、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



従業員による「四日市諏訪太鼓」の演奏活動

住友電装は2017年に100周年を迎えるにあたり、 当社製品を通して、1人でも多くのお客様に「安全・ 安心、エコ」な車をお届けすることで、社会貢献を 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、地域住民との様々 なコミュニケーションを行っています。

青少年のスポーツ支援、地域行事の支援、従業員 参加による地域防災活動への参画、環境保全活動、 さらには四日市市に本社を置く会社として、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が演奏活動を 行っています。

2016年には、水素社会の実現に向けて、燃料電池 車の普及並びに環境にやさしい地域社会づくりを 図るため、三重県内4社で合弁会社を設立し、水素 ステーションを開業しました。また、三重県にて開催 された伊勢志摩サミットへの協賛、従業員による通訳 ボランティアの協力、更には、三重県に設立された 7人制女子ラグビーチーム「PEARLS」の2選手を採用 するなど、地域社会への貢献として新たな活動にも チャレンジしています。

国内外の当社グループについては、社会貢献活動 の更なる普及/活性化を図るため、毎年開催の「ハー ネス主管者会議」において、関係会社各社の各国や 地域事情に応じた様々な活動の紹介・表彰を行い、 各社の活動を称えるとともに、他社への横軸展開も 行っています。



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

住友理工株式会社



外国人子弟対象の「就学準備スクール」

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考えています。さらに、「ダイバーシティへの貢献」「青少年育成への貢献」「まちづくりへの貢献」「市民活動への貢献」「自然環境との共生への貢献」と、5つの重点活動分野を定め、積極的に活動を行っています。

現在、小学校入学を控えた愛知県小牧市在住の 外国人子弟を対象に「就学準備スクール」を小牧市 国際交流協会と協働で開講しています。これは 外国人の親を持つ子どもたちが、日本の小学校 での生活に早く適応できるように、学校生活で必要 となる日本語の読み書きや小学校での生活ルール 他を、ボランティアが指導するものです。

これからも子どもたちの笑顔につながるこの活動を継続していきたいと考えています。

Web

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

日新電機株式会社



ソーラーカーを使った「小学生理科教室」

日新電機は、創立100年を目前にした2015年度に社会貢献活動の基本方針と取り組みの重点分野を定めました。企業理念に定めたミッション「人と技術の未来をひらく」を実現するため、本業を通じた社会への貢献は当然のこととして、社会の一員として、より良い社会の実現を目指して積極的に社会貢献活動に参画していくという基本方針のもと、「電気系エンジニアなどの人材育成」「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分野に重点的に取り組んでいます。

「電気系エンジニアなどの人材育成」では、ソーラーカーを使った小学生理科教室を国内数か所で展開するほか、電気系の大学院生への奨学金制度の創設など、さまざまな活動を行っています。

「京都を中心とした歴史的文化財の保護」では、 文豪谷崎潤一郎の旧邸である「石村亭」の維持 保存に努めるとともに、京都府や京都市など行政 が行う文化財保護活動にも協力しています。

「地域の環境保全活動への協力」では、日新電機の事業所のある地域の清掃活動や、祇園祭ごみゼロ大作戦などに、社員がボランティアとして参加しています。



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



独立した第三者保証報告書

2016年7月29日

住友電気工業株式会社 社長 松本 正義 殿

> KPMG あずさサステナビリティ株式会社 大阪市中央区瓦町三丁目6番5号

代表取締役

新藤 和彦

取締役

松净幸喜

当社は、住友電気工業株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した CSR 報告書2016(以下、「CSR 報告書」という。)に記載されている2015年4月1日から2016年3月31日までを対象(障がい者雇用率は2016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

環境省の環境報告ガイドライン 2012 年版及び Global Reporting Initiative のサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第 4 版等を参考にして会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。 CSR 報告書に記載。) に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

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1工場及び子会社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

住友電エグループの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 ―

■ コーポレートガバナンス・ガイドラインの策定

「コーポレートガバナンス・コード」の適用が開始されたことを受けて、住友電工では2015年10月にコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方・方針を示す「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定しました。さらに、同コードの重点課題ともいうべき独立社外取締役の2名選任を実現し、「17VISION」にROE目標値を新設するなど、同コードの各原則をすべて実施している旨を報告書で明確にしています。

コーポレート・ガバナンスは、ステークホルダーへの配慮と健全な経営によって、企業を持続的な成長に導く組織の重要な行動原理であり、優れたCSRマネジメントを長期的に継続する上での必須条件になっています。そのため、自社方針をいち早く公表した住友電工の積極的な姿勢を高く評価します。

■ ダイバーシティ施策の展開

CSR重点テーマであるダイバーシティ推進に関しては今年度も様々な施策が展開されています。とくに印象的なのは、2016年3月に制定された女性活躍推進法への対応をめぐって、住友電工が「女性の採用」「女性の登用」に関する行動計画を策定したことです。同社では、これまでも両立支援制度の拡充等を通じて、職場のジェンダー問題に配慮を行ってきましたが、今回の行動計画では今後2年間の数値目標を公表するなど具体的で素早い対応を行っています。ダイバーシティ施策の実効性を示す男性の育児休業者数や配偶者出産休暇取得者数の増加傾向と併せて、これも今年度の大きな評価ポイントです。さらに、ダイバーシティ施策の基礎データとなる連結ベースの地域別男女従業員数が今年度から公表されるようになりました。地道に情報収集体制の確立に奔走された関係者のご努力に敬意を表します。

■ 職場の安全管理

昨年度の指摘事項であった「労働災害ゼロへ向けた取り組みの 徹底」にはかなりの改善が見られます。本年度の傷害発生状況によれば、目標未達ではあるものの、休業災害がほぼ半減しており、4つの 重点安全活動に一定の成果があったと考えられます。また、傷害内容 の分析結果が開示されて、安全管理上の問題点も的確に把握されて いることが理解できます。労働災害の撲滅に向けた取り組みを引き続き進めていただきたいと思います。

■ グローバルなリスクマネジメント体制の強化

リスクマネジメントでは、BCPや情報セキュリティ対策等のグローバル展開が着実に進展し、グループ全体のリスクマネジメント体制が強化されています。親会社と同水準でグループ全体のリスクマネジメント体制が確立できるように、今後も取り組み強化が期待されます。

検討が望まれる点 -

■ 報告バウンダリーの拡張

毎年少しずつ改善されているものの、報告バウンダリーの連結ベース化は依然として重要なCSR課題です。たとえば、国内規制である障がい者雇用率は、国内グループ会社全体の状況把握・開示が望ましい事項ですし、労務関連データのほとんどが単体ベースである現況には大きな改善余地があります。これらの情報をグループベースで管理できるように、一元的な情報収集体制の確立が望まれます。

■ 海外での取り組み強化

取り組み面では、海外グループ会社での対応強化に、今後の改善が期待されます。とくに、社長対談でグループ方針が言及されたダイバーシティ推進については、KPIのような成果指標をグループ共有することが望まれますし、公正な労働慣行を推進する上で「働きやすい職場づくり」の取り組みバウンダリーに海外拠点を含めることが期待されます。



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、「コーポレートガバナンス・ガイドラインの策定」に関しましては、今後も持続的な成長、中長期的な企業価値向上を実現していくうえで、コーポレート・ガバナンスの一層の充実に向けて取り組んでまいります。 「ダイバーシティ施策の展開」につきましては、「女性の採用」と「女性の登用」に関する目標達成に向け、行動計画を着実に実行していきます。また、「グローバルHRMポリシー」の具現化に向けて、継続して取り組みます。「職場の安全管理」につきましては、ご指摘のとおり重点安全活動に一定の成果があったと考えますが、「トップレベルの安全企業」を目指して取り組みを継続していきます。「グローバルなリスクマネジメント体制の強化」につきましても、グループ全体のリスクマネジメント体制が確立できるように、今後も取り組みを推進してまいります。

課題としてご指摘いただいた、「報告バウンダリーの拡張」「海外での取り組み強化」につきましても取り組みの一層の強化を図り、ステークホルダーの皆さまに、よりご理解、ご評価いただけるように、CSR活動を深化させていきたいと考えております。



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

森の町内会











しています。

