

CSR報告書 2018

編集方針

CSR報告書の対象期間

2017年4月1日～2018年3月31日(2017年度)
ただし、一部2018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(358社)
本報告書における記述は以下の基準で区分しています。

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

- 定量的な情報開示に関しては、国内証券市場に上場している住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)、およびそれぞれの連結対象会社を対象外としているほか、住友電工単体、限定された連結子会社、または一部の持分法適用会社を対象としている場合があります。この場合、文章中もしくは表・グラフの脚注にて範囲を記載しています。なお、関係会社のCSR活動推進のようすはP73～74で紹介しています。
- 環境指標の集計対象範囲の詳細については、P65の「バウングリーについての説明」をご参照ください。

参照したガイドライン

■ GRIスタンダード

本報告書には、標準開示項目の情報が記載されています。
対照表については、当社Webサイトで公開しています。
<http://www.sei.co.jp/csr/download.html>

■ 環境省「環境報告ガイドライン2012年版」

開示情報の信頼性向上取り組み

開示指標の正確性と網羅性については独立第三者機関による保証を取得しており、第三者保証の対象となる指標には  マークを付しています。さらに、独立第三者(有識者)による当社グループの取り組み内容や開示状況に関する所見を掲載し、信頼性向上に努めています。

CSR報告書以外の開示媒体のご紹介

ISO14001認証取得状況および主な拠点の環境負荷データ、社員支援制度と法律との対比表については、当社Webサイトでそれぞれ公開しています。
<http://www.sei.co.jp/csr/download.html>

発行年月

2018年8月
前回発行：2017年8月 次回発行予定：2019年8月

CSR
REPORT
2018
CONTENTS

経営の基盤	03	基本的価値軸
住友電工グループの事業	05	Top Message
	07	中期経営計画 22VISION
	09	財務・非財務ハイライト
	11	歩みと事業紹介
	13	自動車部門
	14	情報通信部門
	15	エレクトロニクス部門
	16	環境エネルギー部門
	17	産業素材部門
	18	研究開発部門
	19	グローバルな事業展開
	21	2017 Highlights
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
	29	人権の尊重
住友電工グループのCSR	30	ステークホルダーとの関わり
	31	CSRマネジメント
	33	2017年度目標と実績 / 2018年度目標
重点分野 社会貢献	35	CSV活動
	39	社会貢献活動
重点分野 品質	41	製品品質・製品安全
重点分野 サプライチェーン	45	サプライチェーン
重点分野 人材	49	ダイバーシティ
	53	働きやすい職場づくり
	57	人材育成
	59	トップレベルの安全企業を目指して
重点分野 環境保全	61	環境マネジメント
	66	地球温暖化防止
	69	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	水リスク対策の取り組み
	72	環境配慮製品
	73	関係会社のCSR活動推進
	75	独立した第三者保証報告書
	76	独立第三者の所見

住友事業精神

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

営業の要旨

- 第一条 我が住友の営業は、信用を重んじ^{きようこうじゆうせい}確實を旨とし、
以てその鞏固隆盛を期すべし
- 第二条 我が住友の営業は、時勢の変遷、理財の得失を計り、
^{しちようこうはい}弛張興廃することあるべしと雖も、
^{いやく}苟も浮利に趨り、^{はし}輕進すべからず

信用確實 (しんようかくじつ)

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

不趨浮利 (ふすうふり)

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

伝統的な理念や信条

●技術の重視

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

●人材の尊重

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

●企画の遠大性

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

●自利利他、公私一如

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

文殊院旨意書

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

萬事入精 (ばんじにっせい)

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

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



「文殊院」住友政友像※



政友が営んでいた薬舗の看板※



中国の富通集团有限公司・王董事長から合併会社始業の記念にいただいた「萬事入精」の書

※ 住友史料館所蔵

住友電工グループ経営理念

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

住友電工グループは

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

住友電工グループ企業行動憲章

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

1. 優れた製品・サービスの提供

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

2. オリジナリティのある新事業・新製品の開発

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

3. グローバルな事業展開とグループ全体の成長・発展

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

4. 地球環境への配慮

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

5. 法令の遵守

- 国内外の法令、規則を厳守し、正々堂々と行動します。

6. 公正、適正な企業活動

- 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。

7. 社会の一員としての自覚ある行動

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

8. 国際社会との協調

- それぞれの国・地域の文化・慣習を尊重し、経済・社会の発展に貢献します。

9. 働きやすい職場環境の構築と人材の育成

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

10. 適切な情報開示とコミュニケーションの促進

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

創業以来培ってきた
「つなぐ、つたえる技術」で
より良い社会の実現に貢献していきます

住友電気工業株式会社 社長

井上 治

はじめに

平素より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。

私の社長就任1年目となった2017年度は「17VISION」の最終年度であり、連結売上高3兆822億円、営業利益1,731億円、親会社株主に帰属する当期純利益1,203億円となり、いずれも過去最高を達成することができました。背景には、海外を中心に自動車生産の増加に伴い、ワイヤーハーネスや粉末合金、焼結部品の需要が堅調に推移したこと、光ファイバ・ケーブル等の情報通信関連需要が増加したことなどがあります。

しかし「17VISION」の総括としては、2015年度に行った中間見直しにより掲げた数値目標にはROEを除き未達となりました。事業分野別に見ると、自動車・情報通信・産業素材の3分野が数値目標をほぼ達成したものの、環境エネルギーが若干未達、エレクトロニクスが大きく未達となりました。目標未達とはなりましたが、それぞれの分野がフォローし合い、先の「12VISION」着地年である2012年度からの5年間で売上高が約9千億円の増加、営業利益で約1千億円の増加となったことは、先行き不透明であった状況のなかで、なんとか堅調な成長を果たせたのではないかと考えております。

新・中期経営計画「22VISION」について

2018年5月に新しい中期経営計画「22VISION」がスタートしました。「22VISION」は当社グループが創業以来120年間育み続けた「つなぐ、つたえる技術」を礎とし、グループの総力を結集してより良い社会の実現に貢献していくことを基本コンセプトとしています。その思いを込めた新しいタグライン「Connect with Innovation」も誕生しました。私たちの事業を社会とステークホルダーの皆さまにしっかり結びつけていくという思いを込めた「Connect」、そして当社グループの幅広いコア技術のさらなる進化で社会の変化に対応していく決意を込めた「Innovation」。私たちはこのタグラインを合言葉として、これまでのモビリティ、エネルギー、コミュニケーションおよびそれらを支える素材や製品・ソリューション群の成長はもちろん、イノベーションによってより良い社会づくりに役立つ新たな製品やサービスを創造していきます。

重要取り組み項目について

「22VISION」では当社グループの3つの基盤（モノづくり基盤、人材・組織基盤、財務基盤）のもと、3つの重要取り組み項目を設定しました。まずは「モノづくり力のさらなる強化」です。当社グループではモノづくり企業の基本であるSEQCDDの強化に各部門で取り組むとともに、現在生産技術本部により、全社横断の活動を進めています。目指すところは、世界トップの安全企業になるための“ヒト・モノ・設備の完全無災害”の実現、継続的なカイゼンによる強い工場づくり、およびグループ内でのベストプラクティスの共有を推進し、総合的に強みを発揮していくことです。

2つめは「グローバルプレゼンスの向上」です。今後さらにグローバルな取引を増やしてシェアアップを図るとともに、世界の市場環境の変化を先取りした新しいビジネスモデルの創出を目指していきます。

そして3つめは「トップテクノロジーの創出・強化」です。研究開発部門が中心となって、コア技術のさらなる強化と組み合わせによってより大きな提案力を発揮し、現事業の競争力強化につなげていきます。特に自動車・エネルギー分野、情報ネットワーク分野の変革を先取りするイノベー

ションの創出と迅速な事業化、さらに先を見据えた革新技術の開発がポイントだと考えています。

CSRの深化〈環境面〉について

「22VISION」でも引き続き住友事業精神、住友電工グループ経営理念を基本的な価値軸とし「安全安心な社会、環境に優しい社会、快適で成長力のある社会」づくりに貢献していきます。特に環境面では製品単体での省エネだけでなく、再生可能エネルギーのマネジメントまで含めた電力システムの提案により、環境に優しいエネルギーのさらなる普及に貢献していきます。ほかにもアジアを中心として大きな課題となっている水質汚染問題。当社グループ独自の膜技術を利用した水処理プロジェクトを今後、ますます世界中で展開していきたいと考えています。これらをはじめとする当社グループが提供するさまざまな価値は、2015年に国連サミットで採択され、現在多くの企業に広がっている取り組み SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) にも合致するものと考えています。

CSRの深化〈社会面〉について

昨今「働き方改革」が日本全体において重要な課題として認識されるようになりました。当社グループにおいても長時間労働の是正を進めています。当社の対策例ですが、時間外労働の削減と有給休暇の取得推進を掲げ、その本質である生産性の向上をターゲットに取り組んでいます。

また性別や障がいの有無に限らず、従業員一人ひとりの事情に応じ多様な働き方を選択できる企業を目指し、より時代に合ったダイバーシティマネジメントを推進していきたいと考えています。さらには取引先との健全なパートナーシップを構築するためのCSR調達も強化していきます。

当社グループの目指す「Glorious Excellent Company」の“Glorious”は、変わることのない企業の人格的価値を示しています。これからもその堅持に努め、今日のコンプライアンスやCSRの考え方に通じるゆるぎない理念を持って、社会的責任を果たしていきたいと考えています。

基本的な考え方

“総力を結集し、つなぐ、つたえる技術で、よりよい社会の実現に貢献する”

全体構想図

住友電工グループは、ありたい姿として“Glorious Excellent Company”を目指しています。

住友事業精神、住友電工グループ経営理念を当社経営の基本的な価値軸と位置づけ、事業を通じて社会的責任を果たします。

「モノづくり基盤」、「人材・組織基盤」、「財務基盤」を磨き、「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つのセグメントでの事業を伸ばすとともに、「モノづくり力のさらなる強化」、「グローバルプレゼンスの向上」、「トップテクノロジーの創出・強化」に取り組みます。



成長戦略

5つの現事業セグメントの強化・伸長

当社グループが、これまで取り組んできた『モビリティ』、『エネルギー』、『コミュニケーション』およびこれらを支える素材・製品・ソリューション群の各事業セグメントをそれぞれ成長させ、収益基盤の強化と資本効率の改善を図るとともに、バランスのよい事業ポートフォリオを目指します。

イノベーションによりさらなる成長へ

自動車の大変革、再生エネルギーの普及、ビッグデータの活用等、さまざまな変革に伴い、当社グループを取り巻く市場環境は大きく変わろうとしています。新たな社会のニーズが生まれ、新市場が成長するなか、これまで培ってきた事業、技術等の多様性を活かし、総合的な取り組みによりイノベーションを創出して、よりよい社会の実現加速に向けて新たな技術・製品・サービスを提供します。

数値目標

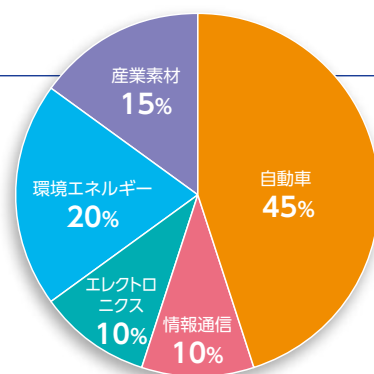
	2017年度 実績	2020年度 中間目標	2022年度 最終目標
売上	3兆822億円	3兆4,000億円	3兆6,000億円
営業利益	1,731億円	2,000億円	2,300億円
営業利益率	5.6%	5.9%	6.4%
ROIC (投下資産営業利益率)	7.9%	8.5%以上	9%以上
ROE (自己資本当期純利益率)	8.1%	8%以上	8%以上
設備投資額	(5年累計)	9,500億円	
研究開発費	(5年累計)	6,000億円	

- 新製品売上高比率は30%を目標とする。
- 自己資本比率は50%水準を維持する。
- 株主還元については、従来通り安定配当を基本とし、配当性向については、22年度に向けて4割程度までの向上を目指す。

ポートフォリオ

2022年度に向けた「ありたい姿」としての事業ポートフォリオは、営業利益ベースで右図のとおりです。

グループ全体を成長させながら、全体のバランスがとれた事業ポートフォリオを目指し、自動車セグメントが全体の50%以下となるように、それ以外の事業セグメントの成長を図っていきます。



重点取り組み項目

モノづくり力の
さらなる強化

SEQCDD※の進化と深化

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

※ SEQCDD

S (Safety: 安全)
E (Environment: 環境)
Q (Quality: 品質)
C (Cost: 価格)
D (Delivery: 物流、納期)
D (Research & Development: 研究開発)

グローバル
プレゼンスの向上

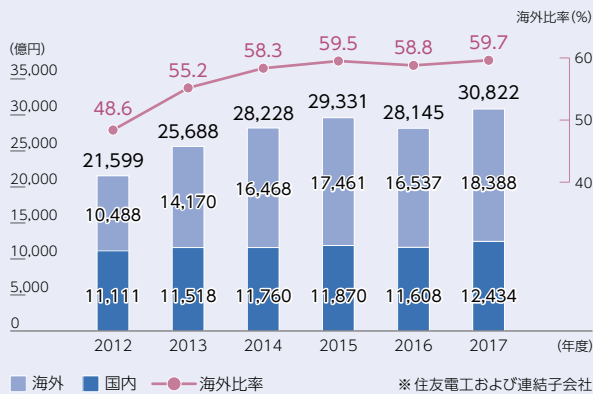
- グローバル顧客のシェア向上
- グローバルな市場環境の変化を先取りした新しいビジネスモデルの創出
- マーケティング機能の強化

トップテクノロジーの
創出・強化

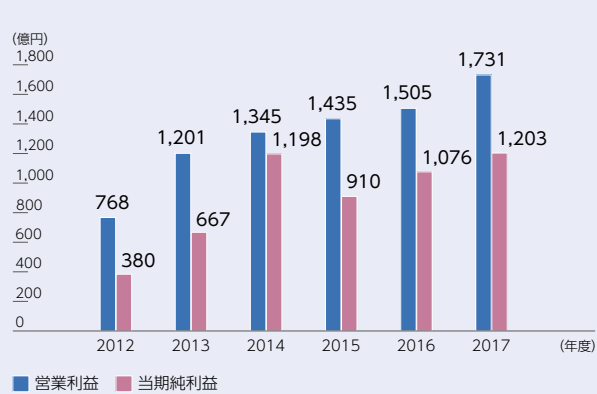
- 材料からプロセスに至る幅広いコア技術の更なる強化
- 自動車、エネルギー分野の変革を先取りするイノベーション創出と迅速な事業化
- 社会変革をもたらす革新技术へのチャレンジ

財務概要

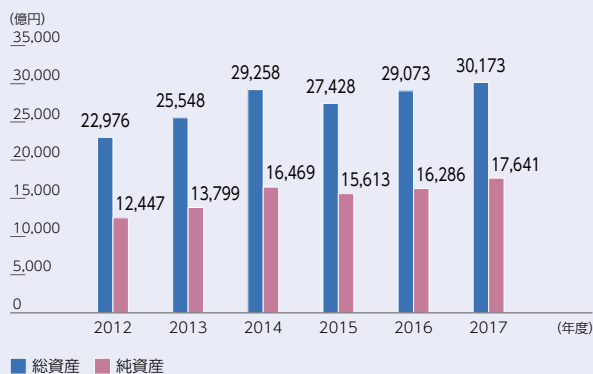
国内・海外別売上高および海外比率の推移



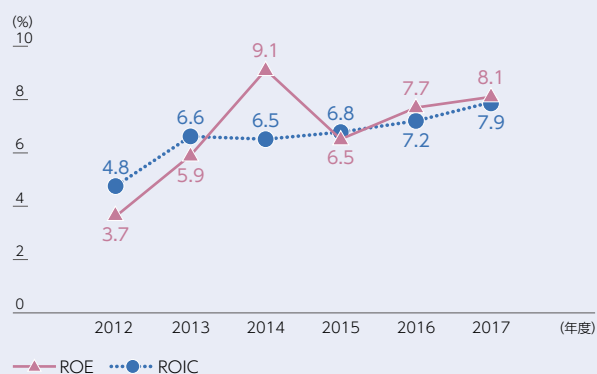
営業利益と親会社株主に帰属する当期純利益（連結）



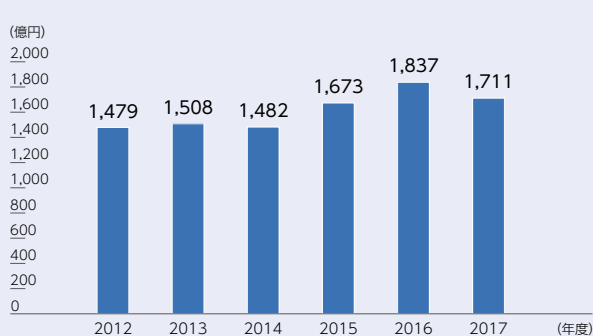
総資産と純資産（連結）



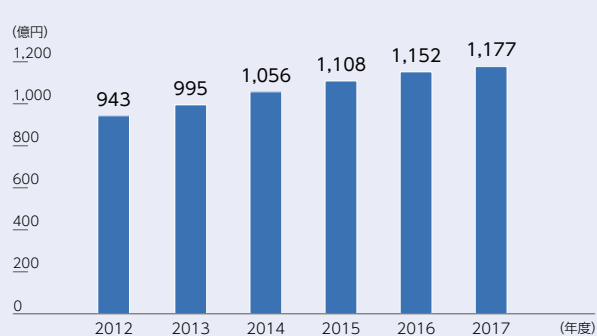
自己資本当期純利益率（ROE）と投下資産営業利益率（ROIC）*



設備投資額

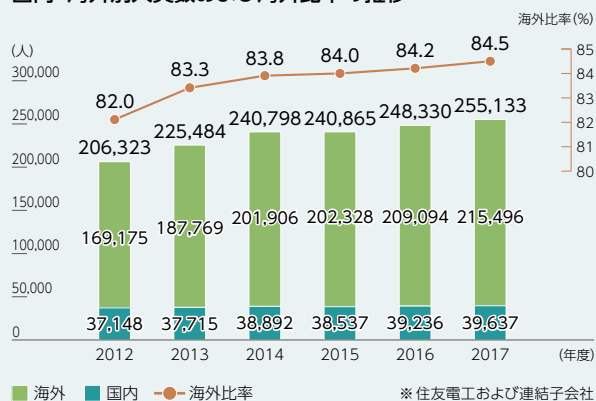


研究開発費



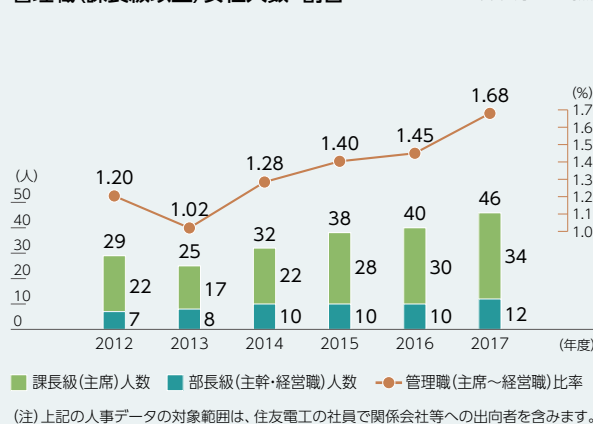
非財務概要

国内・海外別人員数および海外比率の推移



管理職(課長級以上)女性人数・割合

各年度1月16日時点

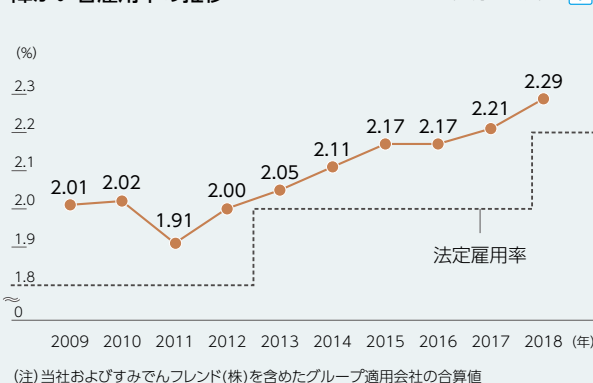


平均総労働時間数の推移

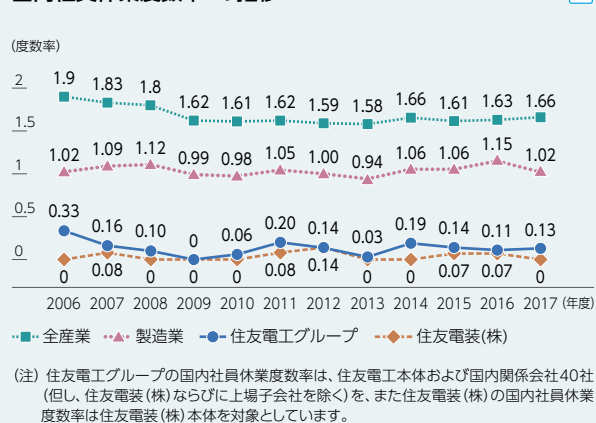


障がい者雇用率の推移

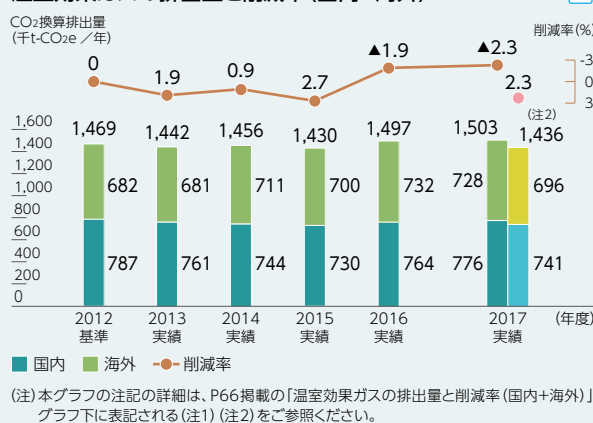
各年6月15日現在



国内社員休業度数率*の推移

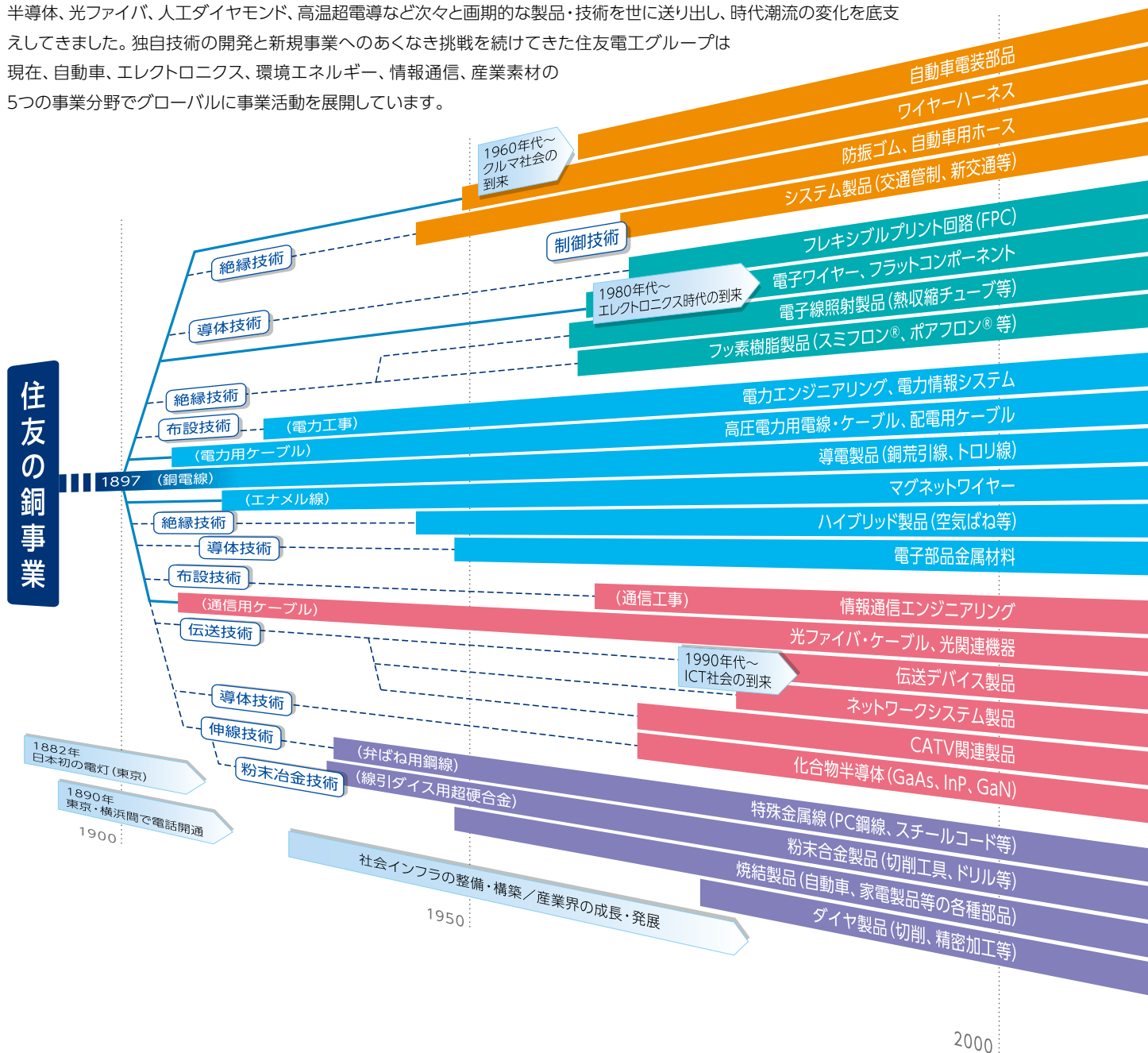


温室効果ガスの排出量と削減率(国内+海外)



歩みと事業紹介

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



History

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

自動車

安全・快適・環境で未来の車社会に応える

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

エレクトロニクス

エレクトロニクスの高機能化・高性能化を支える

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

環境エネルギー

エネルギーの安定供給を支える

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

情報通信

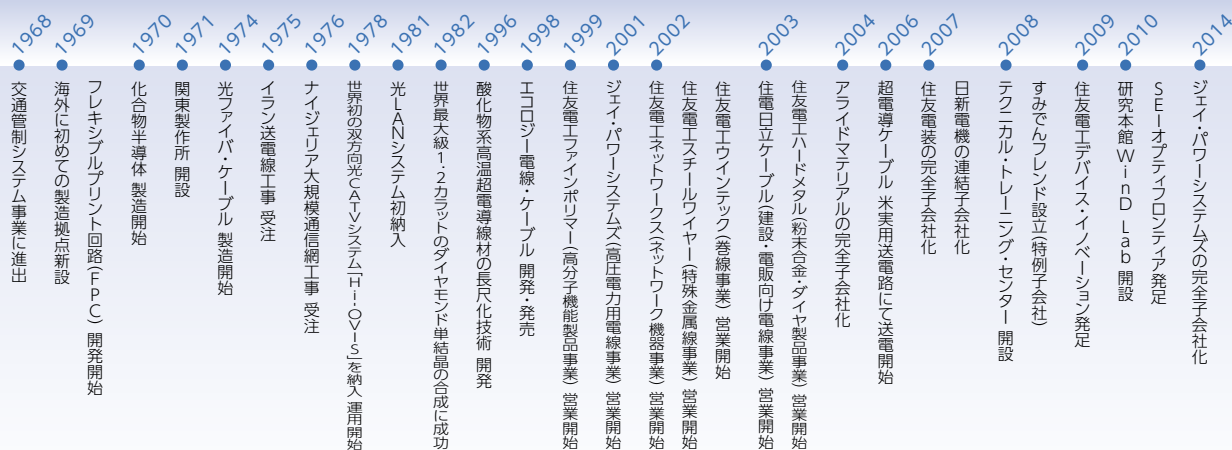
コミュニケーションを支える

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

産業素材

幅広い技術を産業社会の発展に活かす

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



自動車部門



ハイブリッド車用床下パイプハーネス



防振ゴム



EV充電コネクタ

◆中期経営計画“22VISION” セグメント戦略

ありたい姿

ワイヤーハーネスをコアとする
メガサプライヤーを目指す



22V 成長戦略

- 客先コンセプトイン活動の推進
- 社外連携強化(部品メーカー、官公庁、サービスetc.)
- SEIグループ内リソース結集による事業基盤の強化

- グローバル顧客への拡販
- CASE*関連新製品の創出

*CASE: Connected, Autonomous, Shared, Electric

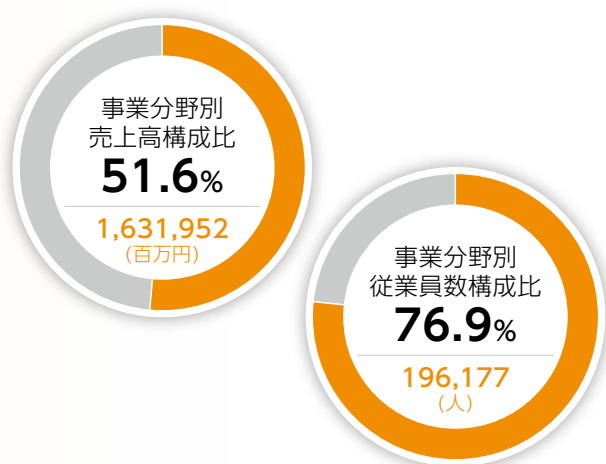


市場環境

- 世界自動車販売台数の増加継続
- 環境規制の強化による環境対応車の大幅増(ZEV*, CO₂規制、ディーゼル禁止)
- 自動車業界の大変革CASEの加速的進展
- 異業種参入、サプライヤーの立ち位置の変化

当社の強み

- 住友電工・住友電装・オートネットワーク技術研究所三位一体体制によるワイヤーハーネス事業の総合力と市場プレゼンス
- グローバル展開力(世界33カ国)
- 電力、通信、産業素材事業の実績と車載製品への応用



※各事業部門の売上高には、内部売上高等が含まれます。

〈成長戦略〉

CASE対応の開発が加速する一方、世界の自動車販売台数は継続して増加するとともに、各国の規制などで環境対応車が大きく伸びると予測しています。そのような環境下において当社グループは、住友電工、住友電装(株)、(株)オートネットワーク技術研究所がそれぞれ営業・企画、製造、開発を担う三位一体体制で培ってきたワイヤーハーネスの総合力とグローバルなプレゼンスをベースに、さらにグループ内に有する電力、通信、素材関連の技術を活かし、さまざまな新製品を展開していきます。

お客さまに対して、積極的な提案力を強化するとともに、社内外の連携を強化しリソースの活用を図り新製品の開発を加速していきます。また、従来からのお得意先に加え、中国や欧米のお客さまといったグローバル顧客との取引を増やし、ワイヤーハーネスをコアに、防振材料を含むメガサプライヤーを目指します。

情報通信部門



多心光ファイバケーブル



光データリンク



ブロードバンドネットワークサービス機器

◆ 中期経営計画“22VISION” セグメント戦略

ありたい姿

ハイエンドの光ファイバ/接続技術・伝送デバイス/化合物半導体・アクセス機器技術をコアに、大容量ネットワーク・インターコネクト市場でリーディングサプライヤーを目指す

22V 成長戦略

- IoT社会を支えるコア技術の追求
- 顧客の期待の一步先を実現する独創製品の提案・開発、グローバルプレゼンスの向上
- 事業基盤の継続強化
(IoTを用いた生産技術革新、グローバル事業基盤整備)

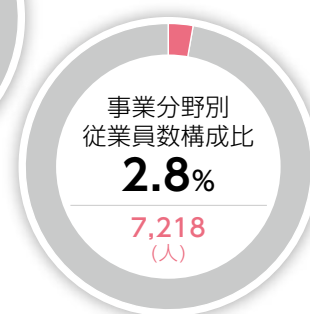
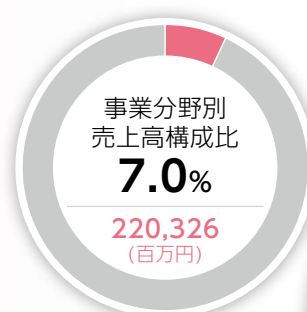


市場環境

- モバイル(4G→5G)、動画サービス、クラウドサービスの拡大によるトラフィックデータ量の増加
- 情報通信ネットワーク市場のさらなる拡大
 - 海底/陸上/データセンター用ケーブル大容量化、光ファイバ/接続需要増加
 - 光/電子デバイス高速大容量化
 - セキュリティ需要拡大
- 顔認証、自動運転普及に向けたセンサ需要増加

当社の強み

- 大容量高速通信向け極低ロス光ファイバ製造技術
- 超多心光ケーブル製造技術
- 光学精密成型/メカトロニクス技術
- 映像、光アクセス機器のソフトウェア開発力
- 光/無線用化合物半導体での材料からデバイスまでの垂直統合による連携開発



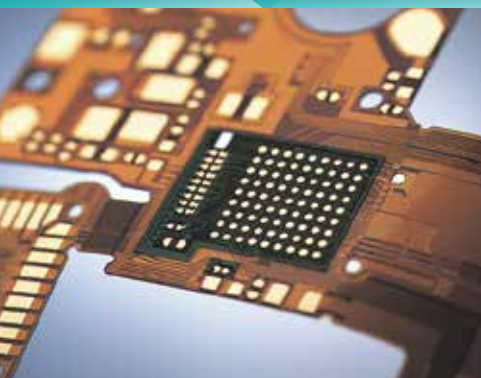
※各事業部門の売上高には、内部売上高等が含まれます。

〈成長戦略〉

IoTの急速な普及や動画サービス、クラウドサービスの拡大などによるトラフィックデータ量の急増やそれに伴うデータセンターの拡充投資といった動きが見込まれています。さらにこの分野では猛烈な勢いで技術革新が進み、5G無線通信や高速な光通信の開発・実用化が進むと思われます。

当社は、大容量高速通信向けの特殊光ファイバや超多心光ケーブルの開発・製造力、光学精密成型やメカトロニクスの技術、化合物半導体材料からデバイスまで垂直統合した開発力、アクセス機器関連のソフトウェア開発力などを活かして、独創的製品の開発・提案を行うとともに、グローバルシェアを拡大し、ハイエンド光ファイバ/接続技術、伝送デバイス/化合物半導体、アクセス機器技術をコアに、大容量ネットワーク・インターコネクト市場でリーディングサプライヤーとなることを目指します。

エレクトロニクス部門



フレキシブルプリント回路



スミチューブ®



スミカード®

◆ 中期経営計画“22VISION” セグメント戦略

ありたい姿

モバイル端末、移動体エレクトロニクスを中心に
高機能配線と高機能部材で
グローバルトップサプライヤーを目指す

22V 成長戦略

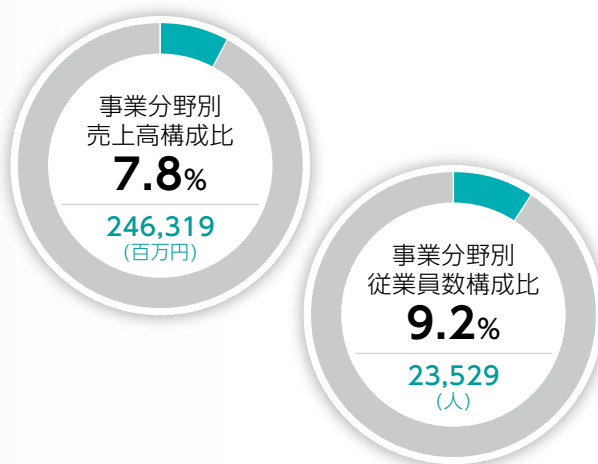
- 北米、中国、アジアを中心としたグローバルな販売・製造体制の強化
- 高精細、高速伝送、高強度軽量化等の新機能要求に対応する独創的な製品の提案・開発体制の強化
- 事業サイクルの短い顧客要求にもタイムリーに応えるモノづくり・事業基盤の強化

市場環境

- モバイル端末市場の成長継続と、伝送情報量の飛躍的増加に伴う新機能・新規格化
- EV、自動運転等に向け、従来エレクトロニクス顧客の車載シフト加速、新機能要求の増加
- 航空機・車両の軽量化・電子化ニーズの増加

当社の強み

- 成長市場をリードする顧客との強固なパートナーシップ
- 高速伝送、高耐熱、高精細化、多孔質、電子線照射等、独自の材料開発・設計・加工技術
- 高機能配線材・保護材・機能製品等、グローバル顧客に対応できるサプライチェーン



※各事業部門の売上高には、内部売上高等が含まれます。

〈成長戦略〉

スマートフォンやタブレットなどのモバイル端末市場の伸長が続くとともに、伝送情報量の増加に伴う新機能や新規格のニーズが高まると見えています。また、自動車のEV化や航空機産業の成長が進むなか、当社の高機能配線材料に対する需要が高まると予測しています。

当社は、これまでに培ってきた高速伝送、高耐熱、高精細化、多孔質技術など独自の材料、加工、実装といったコア技術やグローバルな供給体制、お客さまとの信頼関係をベースとして、新製品の開発加速や確実な立ち上げを行い、モバイル端末、移動体エレクトロニクスを中心とする高機能配線と高機能部材でグローバルトップサプライヤーを目指します。

環境エネルギー部門



銅荒引線



超高压・光複合海底ケーブル



マグネットワイヤー

◆ 中期経営計画“22VISION” セグメント戦略

ありたい姿

環境エネルギー関連製品及びシステムを
グローバルに提供する
トータルサプライヤーを目指す

22V 成長戦略

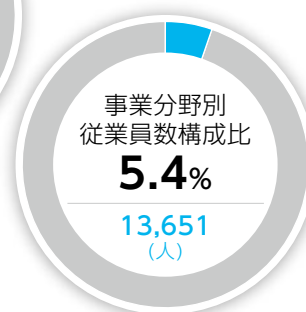
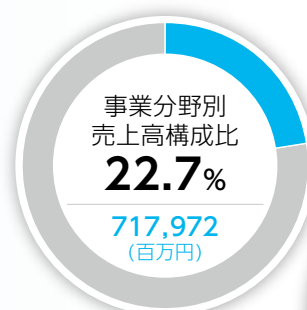
- 電力インフラ市場でのグローバルなプレゼンス向上
(長距離海底ケーブル他)
- 再エネ増加やEV等普及で変化するエネルギー市場に
対応する製品・システムの提供
- 自動車の電動化、環境対応を支える新製品開発
(駆動モータ用平角線他)

市場環境

- 欧州を中心とする大型国際連系線プロジェクトの
持続的な立ち上がり
- 新興国に於けるインフラ関連需要の伸長
- 電力インフラ高度化、再生可能エネルギー導入増による
エネルギーシステム市場の拡大
- 自動車の電動化に伴う、環境対応車及び
インフラ周りでの事業機会の発生

当社の強み

- 国内トップの事業基盤、実績
- 高付加価値新製品を生み出す特長技術
- インフラに関わる多種多様な製品群とサービス
- エネルギーシステムに関する企画提案力
- 有力な関係会社を含めたグループ総合力
(重電機器分野、エンジニアリング分野)
- 原材料から製品までの一気通貫での開発体制



※各事業部門の売上高には、内部売上高等が含まれます。

〈成長戦略〉

欧州を中心とする大型国際連系線プロジェクトや新興国のインフラ関連需要が増加する一方、再生可能エネルギーの導入増加や、自動車のEV化に伴う給電インフラ整備需要の増加などが見込まれます。

当社は、総合電力ケーブルメーカーとしての事業基盤や技術力に加えて、当社グループの力を合わせることで材料から製品までを一気通貫で開発できる体制を活かし、電力インフラ市場でのグローバルプレゼンスの向上、変化するエネルギー市場に対応する製品・システムの提案、EV化を支える新製品の開発・拡販に取り組み、環境エネルギー関連製品およびシステムをグローバルに提供するトータルサプライヤーを目指します。

産業素材部門



切削工具



焼結機械部品



PC鋼線

◆中期経営計画“22VISION” セグメント戦略

ありたい姿

世界トップレベルの材料技術を活かした
高性能・高機能製品の
グローバルサプライヤーを目指す



22V 成長戦略

- コア技術の強化・革新
最先端・高効率ラインの深化、電動化に備えた新製品開発
- 顧客への提案力強化
顧客のニーズ捕捉による自社製品提案、他社との差別化
- 海外事業展開の加速
世界各地での同一品質、現地密着型のきめ細かいサービス提供

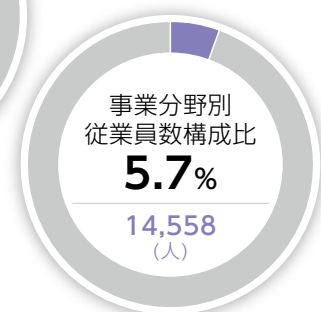
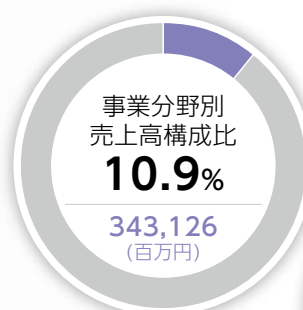


市場環境

- 自動車の電動化進展に伴う軽量化材料ニーズの増加
- 医療／航空機市場の伸長
- 国際競争のさらなる加速
- コバルト原料調達の激化（電池用途拡大）

当社の強み

- 材料開発力
 - 独自材料／リサイクル技術で他社と差別化
- モノづくり力
 - 生産技術力ならびに製品評価を活かした顧客製造ラインの高度化／効率化に寄与
- グローバル供給体制
 - 顧客のグローバル対応をサポート



※各事業部門の売上高には、内部売上高等が含まれます。

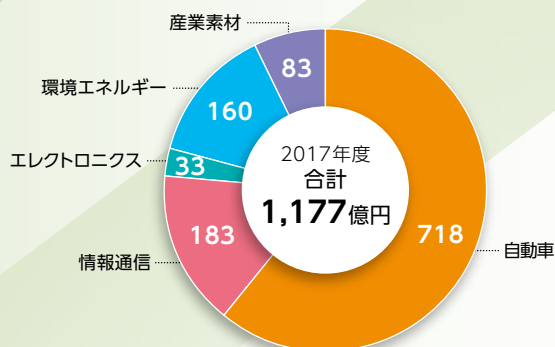
〈成長戦略〉

自動車の電動化進展に伴う軽量化材料に対する需要の増加、医療や航空機市場の伸長が見込まれる一方、コバルトなどの原料調達における国際競争の激化を予想しています。

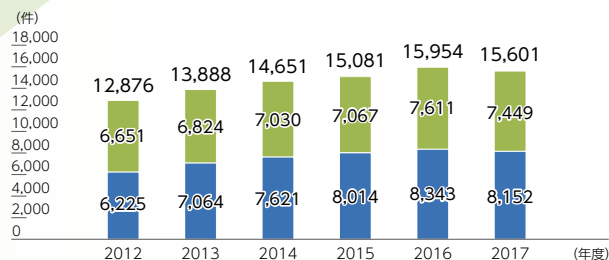
当社は、これまで培ってきた材料開発力やリサイクル技術、生産技術力ならびに製品評価を活かした顧客製造ラインの高度化・効率化に寄与すること等のモノづくり力を活かすとともに、グローバルな事業体制を強化し、世界トップレベルの材料技術を活かした高性能・高機能製品のグローバルサプライヤーを目指します。

研究開発部門

研究開発費の事業部門別内訳



保有特許件数推移



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

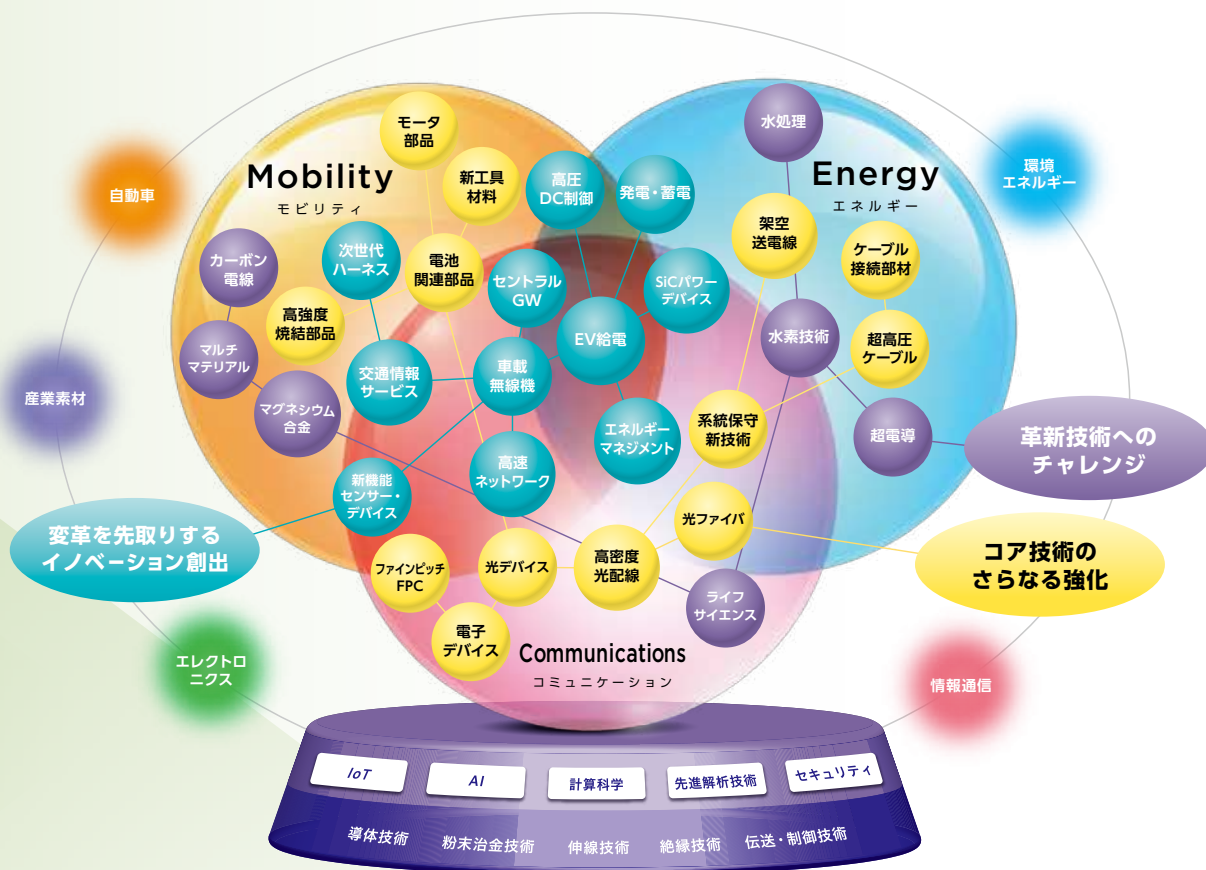
中期経営計画“22VISION” ～次世代を担う研究開発～

モビリティ、エネルギー、コミュニケーションの領域を中心に、当社が幅広く保有するコア技術に先進の解析技術やAI、IoT、計算科学などを組み合わせてさらに磨きをかけ、各事業セグメントの競争力強化に努めていきます。

電動化、自動運転、シェアサービスなど自動車を取り巻く大変革、再生可能エネルギーの普及に伴うエネルギー分野の

大変革とこれらの融合を新たな成長機会と捉え、当社グループが保有する幅広い技術を核としたイノベーションを推進し、タイムリーな事業化を目指します。

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



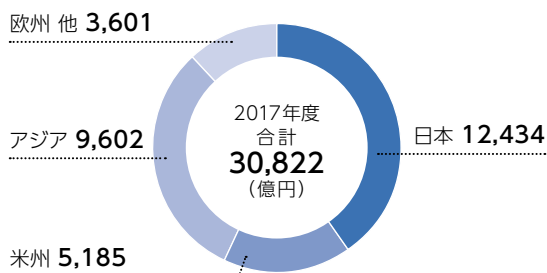
グローバルな事業展開

住友電工グループは、現在、全世界で
連結対象会社として395社を数え、
従業員数では25万人を超える企業グループとして
地球規模に事業を展開しています。

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

商号	住友電気工業株式会社
創業	1897(明治30)年4月
設立	1920(大正9)年12月
社長	井上 治
資本金	99,737百万円(2018年3月31日現在)
本社所在地	大阪市中央区北浜4丁目5番33号

地域別売上高(連結)



地域別連結対象会社数

ヨーロッパ		日本		北・南アメリカ	
イギリス	7	日本	109	アメリカ	27
イタリア	2			アルゼンチン	1
ウクライナ	1	アジア		カナダ	2
オランダ	3	インド	7	パラグアイ	1
スペイン	1	インドネシア	12	ブラジル	7
スロバキア	2	カンボジア	1	メキシコ	10
セルビア	1	シンガポール	4		
チェコ	1	タイ	23	オセアニア&中東&アフリカ	
ドイツ	12	フィリピン	11	エジプト	2
トルコ	4	ベトナム	10	オーストラリア	3
ハンガリー	3	マレーシア	5	サウジアラビア	1
フランス	5	韓国	7	チュニジア	3
ブルガリア	1	中国	75	モロッコ	4
ベルギー	1	香港	5	南アフリカ	2
ポーランド	4	台湾	6		
モルドバ	1				
ルーマニア	3				
ロシア	5				

グローバルな事業展開の歴史

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

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

フルターンキー方式のプロジェクト

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

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

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



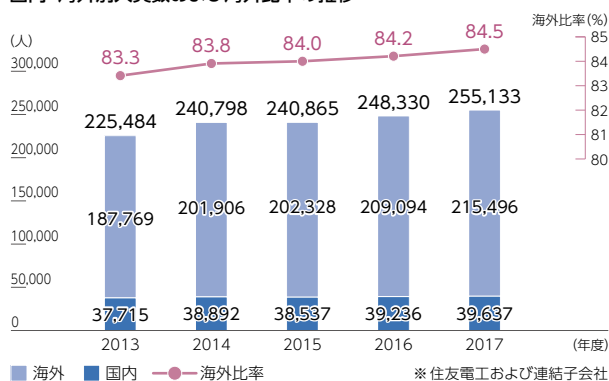
ヨーロッパ
57社

各事業分野における海外展開

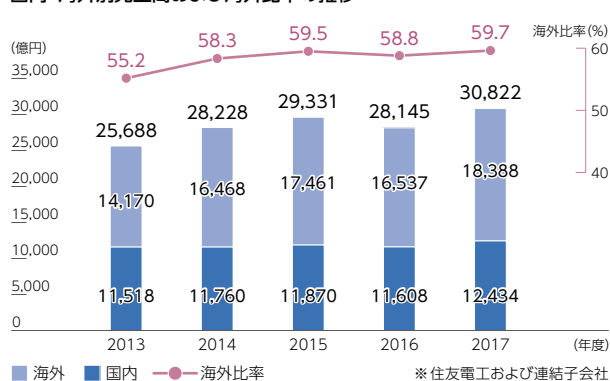
1969年タイでの当社初の海外製造拠点設立を出発点に、事業分野それぞれの市場特性とニーズを踏まえて海外進出を進めてきました。進出先の世界各地では、生産拠点の現地

定着を図りながら雇用拡大と人材育成を推進しています。現在では、海外に280社の関係会社を擁し、従業員数では20万人を超える規模となっています。

国内・海外別人員数および海外比率の推移



国内・海外別売上高および海外比率の推移



グループ・グローバル人員内訳推移

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015			2016			2017		
								男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
米州	15,744	13,852	15,164	19,712	24,273	29,470	34,828	18,061	15,439	33,500	22,481	15,478	37,959	20,381	18,542	38,923
欧州・アフリカ他	32,667	33,834	41,230	47,735	47,644	54,245	56,477	21,413	34,860	56,273	22,135	34,662	56,797	24,097	36,440	60,537
東南アジア	34,792	34,310	37,538	43,000	49,868	56,408	58,278	20,032	41,816	61,848	21,440	44,404	65,844	25,009	46,520	71,529
中国	33,808	37,843	51,887	46,788	47,390	47,646	52,323	20,760	29,947	50,707	20,196	28,298	48,494	19,716	24,791	44,507
日本	35,536	37,364	36,954	37,499	37,148	37,715	38,892	31,371	7,166	38,537	31,915	7,321	39,236	32,201	7,436	39,637
合計	152,547	157,203	182,773	194,734	206,323	225,484	240,798	111,637	129,228	240,865	118,167	130,163	248,330	121,404	133,729	255,133
海外比率	76.7%	76.2%	79.8%	80.7%	82.0%	83.3%	83.8%	84.0%			84.2%			84.5%		

※住友電工および連結子会社



2017

2017年度の主なトピックスを振り返ります

Highlights

2017年

4月

- 創業120周年を迎えました
- 配偶者海外赴任等休職制度の新設・在宅勤務の拡大など新たな人事制度を導入

6月

- 歩行モニタリングシステム「Q'z TAG® walk」を販売開始

7月

- 社員の健康維持増進活動「健活!」をスタート
- 平成29年度バーチャルパワープラント構築実証事業へ参画
- 「sEMSA®」搭載製品がJECA FAIR2017の第56回製品コンクールで環境大臣賞を受賞



8月

- NTTほかと共同で現在と同じ細さの光ファイバとして世界最大の伝送容量を実現

9月

- 高品質SiCエピタキシャル基板「EpiEra®」を量産開始
- KDDI総合研究所ほかと共同で、光ファイバー 1芯で毎秒10ペタビットの伝送実験に成功し、世界記録を大幅に更新



高品質SiCエピタキシャル基板「EpiEra®」

10月

- 中国等での需要急増に対応し、水処理膜モジュール生産能力を増強
- 電子ワイヤー製品の次期RoHS2指令環境負荷物質への対応についてWebページを更新



水処理膜モジュールユニット

11月

- 東北住電精密株式会社が全面稼働



東北住電精密株式会社 全景

2018年

1月

- 既設太陽光発電所向け 後付け可能なストリング監視ソリューションを販売開始

2月

- ミャンマー・マンドレー配電公社とアルミ配電線の性能実証を実施
- 「第21回環境コミュニケーション大賞」環境報告書部門「優良賞」を受賞



3月

- 国内外の直流電圧1500V設計
太陽光発電所向け
PLCストリング監視装置を開発



直流電圧1500V対応PLCストリング監視装置

5月

- 国内最大の風力発電
「ウィンドファームつがる」向け
送変電設備と工事を受注



- 畜産環境整備機構と共同で
畜産排水処理用途に適した
外付け式の簡易型ポアフロン®MBR装置を開発



外付け式の簡易型ポアフロン®MBR装置

基本的な考え方

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

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

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

体制の概要

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

さらに社外の視点を入れて取締役会の監督機能を一層強化し、経営の透明性や客観性を高めていくために、社外取締役3名を選任しています。また、適法かつ適正な経営が

行われるよう監視する体制を強化するため、監査役の過半数を占めるように、さまざまな専門知識や多面的な視点を持つ社外監査役3名を選任しています。

取締役会と業務執行体制

《取締役会の機能・運営等について》

監査役会設置会社の取締役会は、業務執行の決定機能と監督機能を担いますが、当社では、取締役会が会社の方向性に関わる基本的事項を決定する機能と監督機能を適切に果たすことができるよう、投資等の個別案件の審議は重要性の高いものに限定するとともに、中期経営計画やそれを踏まえた年度計画の審議、当該計画の四半期ごとのトレース等に重点を置いた運営を行っています。また取締役会においては、多角的かつ十分な検討が行われるよう、上述のとおり独立社外取締役を選任しているほか、独立社外監査役にも積極的にご発言いただいています。

取締役会の監督機能については、独立性・客観性確保のため、独立社外取締役を中心とした独立社外役員の意見を尊重することとしています。一層の実効性確保のため、取締役および監査役候補の指名、取締役の報酬の決定を行うにあたり、独立社外取締役を委員長とし、独立社外役員が過半数を占める指名諮問委員会および報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しています。

取締役会は、毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時開催しており、取締役会長を議長とし、上記の事項の審議・決定等のほか、内部統制システムの基本方針の決定や同システムの整備・運用状況の監督等を行っています。現在、当社の取締役は13名で、そのうち10名が業務執行取締役、3名が業務執行に関わらない社外取締役です。また、取締役13名のうち1名は女性（社外取締役）、他の12名は男性です。なお、取締役への2017年度の報酬総額（社外取締役2名を除く13名）は、917百万円です。

《取締役会の実効性分析・評価について》

取締役会は、2015年度より、毎年取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示しています。2017年度は、社外役員を含む取締役および監査役全員を対象に、アンケート調査を2018年3月に行い、その結果に基づき同年5月に開催の取締役会において議論を行いました。分析・評価の結果および今後の取り組みの概要は以下のとおりです。

① 取締役会の運営面

これまで取り組んできた、取締役会で付議すべき重要事項の基準改定による付議案件の絞り込みや、審議資料の改善、付議予定の議題の内容に応じた会議時間の設定等を通じ、運営面での改善が図られていることが確認されました。今後

個人情報保護・情報セキュリティ

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

《個人情報保護》

当社では「個人情報保護方針」「個人情報保護規程」等に従い、業務上取り扱うお客さま・お取引先関係者・当社従業員などの個人情報を、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を遵守しながら適切に取り扱っています。また、2015年11月には「特定個人情報取扱規程」を制定し、法令の定めに基づく特定個人情報の適正な取り扱いの確保、外部流出等の未然防止を図っています。さらに2017年5月には、改正個人情報保護法の全面施行に合わせて「個人情報保護方針」、「個人情報保護規程」等を改定し、法令の定めに基づく適正な保護および利用を推進しています。また、2018年5月のEU一般データ保護規則 (GDPR) の施行に合わせて、新たに「EU居住者に関する個人情報保護規程」を策定し、GDPRの定めに基づくEU居住者の個人情報の適正な保護を図るとともに、当社グループ内でEU居住者の個人情報を円滑に共有するための契約手続きも完了しています。さらにはEU居住者の個人情報の漏えい、滅失、き損等の侵害が発生した場合のEU内監督機関への迅速な報告体制も構築しています。

《情報セキュリティ対策の強化》

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

営業秘密などの重要な経営資産の情報漏えい防止対策として、ウィルス対策ソフトや不正侵入防御システム (IPS) の導入、モバイルパソコンやUSBメモリの暗号化、メール添付ファイルの自動暗号化機能、標的型攻撃メールに対応するための訓練、未知のマルウェアに対する防御強化のためのAI型マルウェア対策ソフトの導入等をグローバルに展開しています。さらには、特定部門を対象とした侵入痕跡の調査、各種サーバやネットワーク機器のログ情報を活用した不正の調査や検知の仕組みを構築し、試行しています。

体制面では、グループ内の情報セキュリティに関するインシデントを迅速に把握し対応するため、新たに創設したSEI-CSIRT (Computer Security Incident Response Team) 室を中心に活動しています。

安全保障輸出管理

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

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

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

さらに社内および国内外関係会社において監査を実施し、活動の適正性を常にモニタリングするとともに、各種委員会を通じて社内各部門間および関係会社間で情報共有し、グループ全体の安全保障貿易リスクの低減を図っています。

各種研修実績 (2017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	18回	141人	該非判定業務
輸出担当部門研修	34回	1,143人	輸出管理業務の実務
一般社員向け研修 (e-learning)	—	2,776人	輸出管理概要と社内ルール
国内関係会社研修	2回	84人	輸出管理概要
海外関係会社研修	6回	272人	輸出管理概要と海外での注意事項

知的財産の保護

当社は独創的な技術に基づき多くの製品を開発・製造しています。これらの製品を知的財産権で適切に保護・管理することは経営上重要な課題であり、技術開発と並行して、技術ノウハウや社内データの適切な秘匿管理と、特許権や意匠権などの知的財産権の取得と活用積極的に取り組んでいます。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、営業秘密と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 (発明の管理、先行技術・他社権利の調査、技術標準化活動の促進、知財法務面からの事業戦略立案・対応等) を実施する組織を知的財産部門に設けています。実際の知財活動は、各部門の戦略知財委員と知財部門担当者が主導する知財戦略会議において、活動の計画、実行、進捗・結果の検証、不適箇所の修正を行い、事業部門・研究部門と知財部門が一体となって、PDCAを回して推進しています。

また、当社グループ全体の知的財産活動の高度化に向け、社員の経験と習熟度に合わせた知的財産研修会 (年間10講座) の開催や「IPニュース」「標準化活動ニュース」などの社内報の発行を継続しています。さらに、毎年「知財・標準化大会」を全社大会として開催し、特に優秀な知的財産活動を顕彰しています。

社会から信頼される 公正な企業活動実践への取り組み

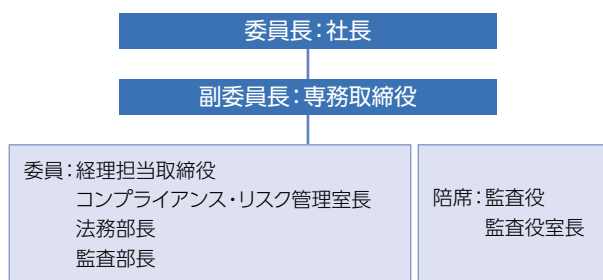
住友電工グループでは、コンプライアンスは、法令遵守のみならず企業倫理に則った行動をとることとして、経営の根幹をなすものであり、存続・発展していくための絶対的な基盤であると考えています。競争法、贈賄防止、貿易管理規制や品質・データ問題など、各種コンプライアンス事項についての最近の動向を踏まえつつ、住友事業精神の「萬事入精」「信用確実」「不趨浮利」という理念のもと、社会から信頼される公正な企業活動の実践に真摯に取り組んでいきます。

コンプライアンスを支える組織・体制

《コンプライアンス委員会》

当社グループにおけるコンプライアンス体制の整備・強化のために必要な施策を企画・推進する組織として、社長が委員長を務めるコンプライアンス委員会を設け、年4回程度開催しています。委員会では、グループ横断的かつ全般的なコンプライアンス・リスクの把握・分析や各コンプライアンス事項の遵守プログラムの実施状況のモニターを行うとともに、各部門やグループ会社に対する法令遵守への取り組み状況のヒアリング等を実施しています。本委員会の事務局は、コンプライアンス・リスク管理室および法務部が務めています。

コンプライアンス委員会の体制



《コンプライアンス・リスク管理室》

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

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

《各コンプライアンス事項の所管部門》

当社グループにおけるコンプライアンス対象事項の所管部門は以下の通りです。

コンプライアンス対象事項の所管部門

コンプライアンス対象事項	所管部門
住友事業精神	人材開発部
競争法	コンプライアンス・リスク管理室、法務部
贈賄防止	
安全保障貿易管理	貿易管理室
インサイダー取引の防止	財務部
政治献金・寄付	総務部
決算・税務	経理部
利益相反（競合行為）の防止	コンプライアンス・リスク管理室、法務部
情報管理（秘密情報、個人情報）	
不正競争（秘密情報の不正取得）の防止	知的財産部
知的財産（職務発明、知財契約、知財関連法規）	
情報システムの適切な使用	情報システム部
情報セキュリティ（サイバーセキュリティ）	SEI-CSIRT室
会社情報の適時開示	広報部
人権の尊重、差別の禁止	人事部
ハラスメントの禁止	
雇用管理（労働関連法の遵守）	
職務上の機会を悪用する行為の禁止	安全環境部
安全・衛生	
環境保全	品質管理部
品質問題（製品不良、品質偽装等）の防止	
設備投資に伴う関連法規、省エネ、安全性評価	生産技術部
関税	資材部、物流管理部
補助金	研究企画業務部
反社会的勢力の排除	総務部
建設業、電気工事業	
取締役の経営判断、取締役会・株主総会の適法運営	資材部
下請法*	
不正取引（購買）の防止	監査部
内部統制	
原産地表示	コンプライアンス・リスク管理室、法務部

2017年度のコンプライアンス活動の状況

《Code of Conduct／行動規範》

コンプライアンス委員会は、取締役会の承認のもと、住友事業精神を基礎とし、私たち一人ひとりに期待される行動の基準を

定め、私たちが誠実に事業を遂行するための指針として、「Code of Conduct / 行動規範」を2018年4月に制定・発行しました。本行動規範は、全世界のグループ会社において共通して適用されるコンプライアンスの基本ルールです。法令遵守に加え、公正競争、贈賄防止、機密情報や知的財産の保護、人権尊重、環境保全等について基本方針を規定しています。各国語版(日本語、英語、中国語、他)を当社ホームページで公開しています。



Code of Conduct / 行動規範

《コンプライアンス教育》

コンプライアンス・リスクの確認、発生防止策の徹底およびコンプライアンスに対する意識の浸透・強化等を目的として、コンプライアンス委員会主催の研修を、役員ならびに基幹職全員を対象にそれぞれ毎年定期的に実施しています。また、新入社員や昇進者を対象として階層別に研修を実施しています。基幹職向け研修は、4月から7月にかけて、不正行為の防止、競争法コンプライアンスおよび贈賄防止をテーマに実施し、後述するスピーク・アップ制度の周知も行っています。



コンプライアンス研修風景

研修対象と受講者数(実施時期)

研修対象	受講者数(実施時期)
役員(執行役員を含む)	40名(2017年 12月)
昇進者	約640名(2018年 2月～3月)
当社の新入社員	約250名(2017年 4月)
当社・国内子会社の基幹職	約6,000名(2017年 4月～7月)

《スピーク・アップ制度》

当社グループは、コンプライアンス問題の芽を早期に発見し、自ら迅速かつ適切に解決を図る制度として、スピーク・アップ制度を設けています。具体的には、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速やかに調査を行い、必要に応じ是正・再発防止措置を取っています。相談申告窓口は、国内外のグループ会社の社員その他関係者全てが利用できるものとして整備しています(国外の窓口は2014年に設置)。本制度については、各種社内研修時に概要紹介するとともに、毎月発行する社内報、「Code of Conduct / 行動規範」、当社ホームページ、お取引先への案内等を通じて周知に努めています。

グループ全体向け窓口への申告相談件数

年度	社内窓口	社外窓口	計
2015	6	45	51
2016	11	54	65
2017	24	50	74

※上記の他にグループ各社が独自に設置した窓口への申告相談もある

重点事項

《競争法コンプライアンス》

当社グループは、国内外の競争法の遵守を最重要のコンプライアンス課題と位置づけ、2010年6月以降、同業他社との接触を正当な理由のある場合に限定する等のルールを含む「競争法コンプライアンス規程」を制定し、コンプライアンス研修(WEB研修を含む)を、全世界の営業等に係わる社員を対象に必修として実施する等、グループ内における疑わしい行為を含むカルテル・談合行為の根絶・再発防止に取り組んでいます。

競争法コンプライアンス研修(WEB研修を含む)の実施状況

年度	受講者数	受講率
2014	約4,400	99%
2015	約4,700	95%
2016	約5,000	91%

《贈賄防止》

当社グループは、贈賄防止コンプライアンス体制の強化を目的として、2013年4月に贈賄防止プログラムを導入し、グローバルに展開してきました。本プログラムは、近年欧米や新興国において自国および外国の公務員等に対する贈賄規制が強化されていることを踏まえ、贈賄防止に関するルール(贈賄行為の禁止、接待・進物・寄付に関する事前承認・事後報告等)を定めるとともに、各部門が贈賄防止マネジャーを任命しルールを運用する体制としています。

贈賄防止プログラムの運用開始から5年を経て、その後の環境変化を踏まえて、2018年1月にリスクの高い接待等を重点的に管理する方向でプログラムを改定しました。また、実際のプログラム運営に携わる各グループ会社の贈賄防止マネジャーに対しては運用マニュアルを配付するとともにきめ細かく研修を実施しています。今後も、関連情報の収集・展開、プログラムや運用マニュアルの改善、継続研修等、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。

《品質に関するコンプライアンス》

当社グループは、近年問題となっているデータ不正や不適切検査の事件などを踏まえ、当社の各部門およびグループ会社を対象とした品質・検査手順等の業務ルール・運用体制等に関する緊急調査の実施、品質不正防止に関する全社ルールの明確化、教育の充実および監査の強化など、品質に関するコンプライアンスの強化に向けた取り組みを行っています(詳細はP43「品質コンプライアンスについて」の項参照)。

人権の尊重に対する基本的な考え方

住友電工グループは「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、事業を行っている全ての地域社会において人権を尊重し、推進することに力を注いでいます。

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

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

住友電工グループ「Code of Conduct行動規範」 (2018年4月制定)

当社グループのあらゆる会社の全ての役員、従業員が取るべき行動を明示した住友電工グループ「Code of Conduct行動規範」に、人権に関して、具体的な例示とともに以下のことを明確に定めています。

- 人権尊重の取り組みの推進、児童労働・奴隷労働への反対
- 不当な差別、ハラスメントの禁止
- 請負業者およびサプライヤーに対する人権尊重の取り組みの要請

従業員に対する人権尊重の取り組み

基本的価値軸として人権の尊重を掲げ、継続的な啓発活動をはじめ職場への浸透を図っています

《住友電工グループ「グローバルHRMポリシー」》 (2011年9月制定、2017年1月改訂)

当社グループ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に「Sumitomo Electric Group Global Human Resource Management Policy (グローバルHRMポリシー)」を制定しています。このポリシーにおいて、人種、民族、国籍、宗教、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無などに関係ないキャリア機会の提供、ダイバーシティの推進などに取り組んでいることを明文化し、社内外に広く宣言しています。

※グローバルHRMポリシーの本文はP49をご参照ください。

《人権教育・研修》

同和問題、セクシュアルハラスメント問題をはじめとするさまざまな人権問題の解決に向けて人権研修や啓発活動にも

継続的に取り組んでいます。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2017年は延べ13,539人が人権に関する研修を受講しました。

2017年における当社の主な人権研修・啓発実績

- 全従業員を対象としたハラスメント防止研修
- 役員、新入社員、各階層別の昇進者を対象とした人権研修
- 拠点毎の部門別職場内人権研修
- 人権研修推進リーダーの養成
(人事部門、職場の管理監督者を対象に、部落解放・人権大学講座を受講)
- 社内人権標語コンクールの実施(2017年は4,242件の応募)



人権リーダー養成講座(伊丹製作所)



人権講演会(伊丹製作所)

《相談窓口の設置》

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

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み

従業員の職場環境にとどまらず、
広くサプライチェーンにおける人権にも配慮をしています

《住友電工グループ「CSR調達ガイドライン」》 (2010年8月制定、2014年4月改訂)

当社グループのサプライチェーンにおいては、住友電工グループ「CSR調達ガイドライン」の中で「人権・労働安全衛生への配慮」の項目を定め、当社グループの調達取引先にその遵守をお願いしています。

「CSR調達ガイドライン」の一部抜粋

7. 人権・労働安全衛生への配慮

お取引先様の事業活動において、基本的人権を尊重するとともに、安全第一を基本に健康で活力ある職場環境の構築に努めるようお願いします。

強制労働、非人道的な扱い、児童労働、差別、外国人労働者の不法就労を行わないとともに、賃金・労働条件を含む従業員の雇用条件や安全衛生基準は、事業活動を行う国や地域の法令を遵守したものとすようお願いします。

《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。

		ステークホルダーの概要	住友電工グループの主な責任	主な対話方法
住友電工グループ	行政 (政府・自治体)	各国の政府・自治体は、管轄を受けるとともに製品・サービスを提供するお客さまでもあります。	●法規制・行政指導等の遵守 ●税金の納付 ●公的諸課題解決に向けての諸政策への協力	●経済団体や業界団体を通じての対話 ●各種届出、調査・アンケートへの回答 ●主務官庁への相談、パブリックコメント
	地球環境	環境保全への取り組みを経営の最重要課題の一つとして位置づけた環境経営を推進しています。	●温室効果ガス排出量の削減 ●省エネ、リサイクルの推進 ●廃棄物量削減、有害化学物質の排出量削減	●各種法規制等への対応 ●PDCAに則った環境保全活動 ●ステークホルダー・ダイアログ
	お客さま	「自動車」「情報通信」「エレクトロニクス」「環境エネルギー」「産業素材」の5つの分野でさまざまな製品・サービスを、世界中のお客さまに提供しています。	●社会的に有用で安全な製品・サービスの提供 ●品質・コスト・納期等あらゆる面でのCS向上 ●製品に関する正確・適切な情報提供	●日常の営業活動を通じての対話 ●ニュースレター、メール配信、Webサイト ●展示会等における情報交換
	地域社会 NPO/NGO	住友電工グループは世界約40カ国で395社が事業活動を行っています(2018年3月末現在)。	●文化や慣習の尊重と発展への貢献 ●事故・災害の防止、環境の保全 ●環境などの問題解決に向けての協力・連携	●行催事への参加、伝統芸能の支援 ●工場見学、施設開放、祭りの共催 ●社員の地域貢献活動 ●協働や支援を通じての対話 ●ステークホルダー・ダイアログ
	社員	グループ社員は約25万5千人。そのうち国内は約4万人、海外は約21万5千人、8割以上が海外で働いています(2018年3月末現在)。	●人権・人格・個性の尊重 ●人材の育成、活用、評価 ●多様な人材が活躍できる職場づくり ●労働安全衛生と健康への配慮	●活き活き職場調査 ●社内報、グループグローバルマガジン ●イントラネット、社長ブログ ●労使による経営協議会 ●経営幹部との社員懇談会
	株主・投資家	株主総数は約5万7千人。発行済株式総数約8億株の所有者別比率は、金融機関が40.0%、外国人は39.8%、個人・その他が12.9%です(2018年3月末現在)。	●企業価値の維持・向上 ●利益の適切な還元(配当) ●企業情報の適時・適切な開示	●株主総会 ●IR決算説明会 ●投資家訪問、取材対応 ●アニュアルレポート ●IRサイト
	お取引先	パートナーズミーティングに参加した主要なお取引先は96社です(2017年度)。	●公平・公正な取引 ●CSR調達推進に向けての支援と協働	●日常の調達活動を通じての対話 ●パートナーズミーティング ●取引先調査表等を通じての対話

会社情報の開示

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

株主、投資家とのコミュニケーション

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

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

今後とも、公平かつ迅速な情報開示に努め、開示内容の一層の充実を推進します。

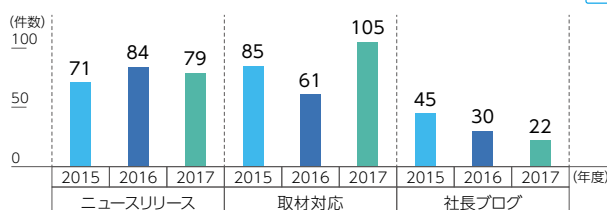
情報発信の取り組み

2017年度も引き続き、ステークホルダーの皆さまに一層のご理解を深めていただけるよう、ニュースリリース、取材対応、Webサイト等を通じて、当社グループのさまざまな活動を積極的に発信しました。また、これまで発行してきた広報誌『SEI WORLD』を全面リニューアルし、2017年7月から広報誌『id』を発行いたしました。社会課題に取り組む当社グループの姿を、さまざまな切り口から紹介しています。

Webサイトでの情報発信については、120周年を記念した当社の歴史動画を制作し、掲示するなど、随時新しい情報を更新し、充実を図りました。2013年より当社が特別協賛している「びわ湖毎日マラソン大会」については、2018年3月開催に合わせ、2017年12月から応援サイトを開設しました。

2015年1月に当社ブランドのさらなる浸透を目指して、当社グループ全体でデザインやロゴ、色、書体に一貫性を持たせ、共通の企業イメージを構築する、VI(ビジュアル・アイデンティティ)を導入して以来、各種刊行物や広告などに適用し、その浸透を図る活動を続けています。

当社の主な情報発信実績の推移





変化しつづける社会からの要請に 揺るぐことのない住友事業精神で 真摯に向き合っていきます

CSR委員会委員長 専務取締役 賀須井 良有

時代とともに、企業に対する社会からの要請は変化します。社会とともにある企業は、その変化に対応できなければ存続すら難しいと考えます。

私たち住友電工グループは、そんな時代の要請に、創業以来受け継いで来た基本精神である「住友事業精神」のもと向き合ってきました。“自利利他（じりりた）、公私一如（こうしいちよ）”——利益の追求だけでなく、絶えず公益との調和を図る。この不変の基本精神は、私たちの目指す姿「Glorious Excellent Company」にも重なります。定量性を示す

Excellent、そして遠大な定性目標であるGlorious。この言葉は、単なる売上高や利益を数値面の目標として達成するだけでなく、常に社会からの要請に応え、永続する企業となることを意味しています。

当社グループのCSR活動においても、その思いは色濃く反映されています。現在「品質」「サプライチェーン」「人材」「環境保全」「社会貢献」という5つの重点テーマから取り組みを進めていますが、これらは私たちの掲げる“SEQCDD”の徹底の中に、その優先順位も含めて網羅されています。

まず大切なのが安全、次に環境、そして品質。これらの要素は、自社内にとどまらずサプライチェーンにも適用されることが期待されており、今後CSR調達の強化に努めていきます。

他のテーマとしては、人材では、事業のグローバル化が進む現在、地域性や社員のさまざまな属性に配慮したダイバーシティ推進が必要です。また社会貢献において事業を通じての面では決して奇をてらわず時間軸と空間軸を視野に入れて進めていく課題として、事業に直接関連しない面ではこれからも社会貢献基金を通じての活動として取り組んでいきます。

上場子会社や海外子会社・孫会社まで含めたグループ全体でのCSRマネジメント構築は難しい課題ではありますが、私たちはこれからも真摯に向き合い、できることから地道に進めていく所存です。そして昨今取り組みが広がっているSDGsにも“SEQCDD”の実現過程のなかでしっかりと答えを出していきたいと考えています。

CSRの基本姿勢

住友電工グループには、社会的信用と企業倫理を何よりも大切にする住友事業精神が今もしっかりと息づいています。私たちはこの「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」を基本的な価値軸とし、ガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンスを基盤に据えて、CSRグループマネジメント、ステークホルダーとのコミュニケーション、人権への取り組みを強化します。そして、これらを土台とした事業活動を通じて、社会的価値を創造し、より良い社会・環境づくりに貢献していきます。

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

これからも社会に対する責任を果たし、ステークホルダーと良好な関係を築きながら、Glorious Excellent Companyの実現を目指します。



CSR新重点分野、新重点テーマと主要目標

新中期経営計画 22VISIONの公表に合わせ、CSR重点分野や重点テーマも以下のように見直し、併せて2022年度KPI(Key Performance Indicator)を含む主要目標を新たに決めました。

17VISIONで定めたKPI、グローバル温室効果ガス排出量2012年度対比5%削減目標は、売上規模が5年間で約20%増という環境下において、2.3%削減の結果となり目標未達となりました。

22VISIONでは売上高3兆6000億円と現状からさらに20%増を目指しており、市場変化のスピードが加速しているなか、CSRの定量目標を定め宣言することは困難ではありますが、CSRの取り組みが22VISIONの達成を支えるいわば基盤であり、私たちの目指すGlorious Excellent Companyの実現に欠かすことのできない取り組みと認識し、取り組みを強化していきます。

重点分野	重点テーマ	主要目標(2022年度KPIなど)	主に関連するSDGs*目標
品質	製品品質・製品安全	クレーム件数指数2017年度対比30%削減	12 持続可能な消費と生産
サプライチェーン	CSR調達推進	国内調達額90%の取引先を対象としたCSR調達推進	8 働きがいと経済成長、12 持続可能な消費と生産、16 平和と公正
人材	ダイバーシティ推進と労働安全	グループ・グローバル幹部の登用・育成施策の推進	8 働きがいと経済成長、10 人や国の不平等の解消
		重大災害ゼロおよび災害件数2017年度対比半減	3 気候変動に具体的な対策を、8 働きがいと経済成長
環境保全	地球温暖化防止	CO ₂ 排出量2017年度対比増加ゼロ	7 持続可能なエネルギー、13 気候変動に具体的な対策を
社会貢献	CSV*活動と社会貢献活動	社会課題解決に資する事業の継続と拡大	7 持続可能なエネルギー、9 産業・イノベーションの基盤をつくる、11 持続可能な住環境
		住友電工グループ社会貢献基金の活動充実	4 質の高い教育をみんなに

住友電工グループのCSR推進体制

2004年7月に人事総務担当役員を委員長とし、CSR関連分野を主管する部門長などを委員とするCSR委員会を設置しました。CSR委員会は、CSR推進室を事務局とし、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



2017年度目標と実績／2018年度目標

住友電工グループでは、CSR重点分野ごとに、P32でご紹介した主要目標以外にもそれぞれの主管部門がさまざまな年度目標を定め、その年度目標に基づいて具体的な行動計画を作成し、主体的に取り組んでいます。各分野の主な取り組みについての2017年度の目標と実績、2018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	2017年度目標	2017年度実績	評価	関連頁	2018年度目標	関連するSDGs目標
品質	クレームを前年度比9%低減	前年度比6.1%低減	△	43	クレーム件数指数を前年度比21%低減	
	自工程保証活動推進(8年目) ①「設計プロセス」の品質対策強化 ②「3つの管理」の全社展開(活動レベルアップ) ③実践テーマ活動への取り組み拡大 ④全社普及活動の継続(事例集・交流会)	①主な設計起因のクレームの原因調査結果を全社に情報展開し、類似リスクの有無を点検 ②定量的改善効果を狙ったモデル活動を開始 ③延べ276テーマ/年の実践テーマ活動を実施 ④交流会を2回開催。良好事例9例を事例集に追加	○	42 43	自工程保証活動推進(9年目) ①重要なクレーム対策の全社展開 ②「3つの管理」の全社展開(指標改善につながる進め方の展開) ③実践テーマ活動の成果の拡大 ④全社普及活動の継続(事例集、交流会など)	
サプライチェーン	国内外のお取引先にCSR調達ガイドラインに基づく対応のお願いおよび、CSR調達アンケートの推進	●国内外のお取引先約850社にCSR調達自己評価アンケート実施 ●国内のお取引先86社にヒヤリングおよび、改善依頼	○	46	●国内外のお取引先にCSR調達ガイドラインに基づく対応のお願いおよび、CSR調達自己評価アンケートの推進 ●コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続 ●調達ガイドラインの海外関係会社への展開	  
	●コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続 ●共通調達基本ルールの海外関係会社への展開	●コンプライアンス研修:事業部門・コーポレート部門1,786名に実施。新たに研究部門33名に事業化移行時を想定した研修を実施 ●基本ルール(調達ガイドライン):海外関係会社17社を訪問点検し、指導	○	47 48		
人材	●グローバルHRMポリシーの実現 ①人材マネジメントサイクルの推進継続 ②グローバル共通の人事ルールの明文化の取り組み継続 ●人事部門のグローバル化 ①人事部門からのトレーニング派遣 ②海外グループ会社の人事マネジャー会議継続 ③人事センター月例連絡会の英語化	《グローバルHRMポリシーの実現》 ①各事業本部で、本部内人材ミーティングを実施。また、グローバル人材データベースの導入に向けて「ポジション管理、人材管理一元化」の業務フローのグローバル標準案を策定 ②8つの人事関連トピックについてグローバル共通の人事ルールを文書化し、発行(計画どおり) 《人事部門のグローバル化》 ①昨年に引き続き、本社の人事スタッフを、海外トレーニングに派遣(1名) ②海外グループ会社の人事マネジャー会議を予定通り、10月23日～25日に開催 ③人事センター日本集合会議と月例連絡会を英語にて実施	○	49 50	●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継続推進 本部内人材ミーティングの継続実施と、グローバル人材データベース(SuccessFactors)の活用開始により、人材マネジメントサイクルをさらに向上し、次世代グループ・グローバル幹部の発掘・育成に取り組む ②グローバル共通の人事ルールの明文化の取り組み継続 発行済み主要文書のギャップ分析と導入に向けた対応を進めるとともに、発行済み文書への新たなスタンダードの追加や、新規文書の発行を検討 ③海外主管者会議とエリアコミティ活動のさらなる活性化 運営指針に基づく、活動予算確保とSEI関係部門からのサポートを実施。また、当該活動を通じて次世代グループ・グローバル幹部の育成に取り組む	   
	SWITCH17運動の実施(最終年) ●働き方の見直しを中心に取り組みを強化。総労働時間削減 年間1900時間台、有給休暇取得促進 平均15日/年・人 ●事業所ごとのコミュニケーション施策の継続と全社施策の検討 ●社員の健康維持増進を後押しする活動「健活!」の立上げ ●2018年度以降の活動方針の検討	●働き方の見直しに関する部門ごとの目標設定と取り組み実施。左記総労働時間・有給休暇に関する目標の達成 ●時間単位で取得することのできる有給休暇制度の導入 ●活き活き職場調査の結果や、タウンミーティングでの意見を踏まえ、人事施策の検討に活用 ●ストレスチェックを実施し、結果を基に研修や面談などのフォローを実施 ●健康増進のための費用補助(スポーツジム費用やスポーツ大会参加費へのカフェテリアポイント) ●22VISIONに向けた働き方の見直しロードマップ検討	○	53 54 55	●人事部門のグローバル化 ①人事部門のトレーニング派遣 昨年に引き続き、本社の人事スタッフを派遣 ②グローバルHRD キュメント「SEG社内共通言語」のスタンダードの順守 人事部門が発行する重要文書のバイリンガル化、人事関連会議における通訳の活用(出席者間で共通言語が存在しない場合)を順守 ③海外グループ会社の人事マネジャー会議継続 10月22日～23日に大阪本社にて開催	

重点分野	2017年度目標	2017年度実績	評価	関連頁	2018年度目標	関連するSDGs目標
人材	重大災害+残存障害:ゼロ 休業+不休+軽傷:24件以下	重大災害:ゼロ、残存障害:1件 休業+不休+軽傷:42件(残存傷害を含む)	▼	60	重大災害+残存障害:ゼロ 休業+不休+軽傷:38件以下 災害点:216点以下	
	2017年度重点実施項目 (継続取り組み) ●重点安全活動の定着 ①重大災害未然防止活動 ②安全! スイッチ・パワーOFF活動 ③二人作業の安全対策 ④傷害事故再発防止 ●安全文化の再構築 ①ボ・ケ・テ・ナ・シ運動*展開、不安全行動撲滅 ②全社で「弱み」を認識し「めざす姿」を定める	《重点安全活動の定着》 ●2017年度は①～③の項目について各部門・各拠点での自主点検を中心に、「作業者目線」と「標準化+教育作業」を重点ポイントとして展開(④は各部門で実施) ●抽出された対象作業件数は以下のとおりで、対策について継続実施中 ①重大災害:5,666件 ②スイッチ・パワーOFF:3,045件 ③二人作業:1,641件 《安全文化の再構築》 ①ボ・ケ・テ・ナ・シ運動はポスター等で啓発 ②-1. 安全意識調査によるSEIグループの弱みを抽出 -2. 改善検討会にて改善案(めざすべき姿)を立案	○	59	2018年度重点実施項目 ●安全22VISION ・設備の安全対策 ・安全な人づくり ・安全文化構築 ●各部門での活動 ・重点安全活動 ①重大災害未然防止活動 ②スイッチ・パワーOFF活動 ③トップによる問題の吸い上げ ・継続活動 ①1-2-3運動 ②ボ・ケ・テ・ナ・シ運動 ③安全3つの管理 ④未熟練者教育の徹底 ●全社体質強化活動 ・安特・重点管理活動 ・安全教育 ・プラント防災活動 ・グローバル安全診断 ・横展開活動強化	
環境保全	「アクションECO-21 (Phase VI)」全項目の目標達成	全14項目のうち、目標達成:11項目、未達:3項目	▼	62	●「アクションECO-22V」全項目の目標達成 ●環境監査の実施 国内:法令遵守状況監査 海外:法令遵守状況監査(中国、アセアン、米国) ●現地現物でヒヤリ事例や監査診断の指摘事項を題材とした模擬診断を行う実践研修を継続	     
	環境監査の実施 国内:法令遵守状況監査を継続 海外:法令遵守状況監査の実施(中国、アセアン、米国)	国内:9拠点実施 海外:3拠点実施(中国、ベトナム、米国)	○	63 64		
	現地現物でヒヤリ事例や監査診断の指摘事項を題材とした模擬診断を行う実践研修を継続	職制別研修650人参加	○	63		
社会貢献	基金事業として ①大学講座の寄付 93百万円 ②学術・研究助成 30百万円 ③奨学金支給 42.1百万円	基金事業として ①大学講座の寄付 93百万円 ②学術・研究助成 30.6百万円 ③奨学金支給 40.5百万円	○	39	●基金事業として ①大学講座の寄付 113百万円 ②学術・研究助成 30百万円 ③奨学金支給 43.7百万円 ●東北復興支援をはじめNPOとの連携・協力の促進	  
	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」マルシェを東京本社で開催 ●「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	▽	39		

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)

CSV活動

基本的な考え方

事業を通じた共有価値(CSV)の創造と
地域社会の成長に資する活動に取り組みます

住友電工グループの事業活動は、技術領域・市場領域・事業領域など非常に広範囲におよび、さまざまなステークホルダーと関わりを持っています。当社グループの社会貢献とは、当社のCSRの基本姿勢に基づき、寄付や慈善活動にとどまらず、事業活動そのものを通じて社会に役立つ製品・技術・サービスを提供し、共有価値を創造することと認識しています。同時に社会の一員としての自覚を堅持し、社会的課題の解決に主体的かつ積極的に取り組むことで「よりよい社会・環境づくり」に貢献していくことと位置づけています。

重点テーマの再定義

地球温暖化をはじめとしたグローバル課題が山積する今日、企業には環境配慮や持続可能な社会の形成につながる事業活動が求められています。さらに、地球規模で社会課題の解決を目指したさまざまな取り組みが進められており、企業には事業活動を通じたグローバル課題の解決が期待されています。2015年には、国連サミットでSDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) が採択されました。各国政府やNGOのみならず、民間企業が課題解決に貢献できる国際的な枠組みが整い、現在は、多くの企業での取り組みが広がっています。

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

SDGsとの関わり

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

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

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

SDGsについて

SDGs は国連による2015年から2030年までの長期的な開発指針とともに示された、17の目標と169のターゲットからなる持続可能な開発目標です。貧困や保健衛生など途上国の社会課題のみならず、地球温暖化など環境問題や労働環境の改善や多様性への配慮など、あらゆる社会課題とその解決に向けた具体的目標が示されています。



3つの目指す社会と9つの取り組み分野

目指す社会の姿		9つの取り組み分野		
環境に優しい社会	CO ₂ 排出量の抑制、再生可能エネルギーの拡大、希少資源代替やリサイクルを推進する製品・サービスを提供し、より環境に優しい社会	CO ₂ 排出量を抑制する製品を開発し、もっと地球にやさしく	スマートエネルギーシステムで再生可能エネルギーがもっと広がる	希少資源を使わない材料開発とリサイクル技術でもっと省資源に
安全安心な社会	自動運転を支える通信システムの整備、インフラの耐久性向上や高度なセキュリティ技術の実用化を通して、より安全で安心な社会	車と車、車と道路をつなぎ、自動運転社会をもっと安心・安全に	インフラの耐久性を上げ、もっと安心な街づくり	通信セキュリティレベルを高めもっと安心な社会に
快適で成長力のある社会	より高速に大容量の情報を伝える新しい技術の開発や、車と社会、さらに人、街をつなげる新しいシステムの構築を通じて、より快適で成長力のある社会	最先端の情報通信技術でデータをより速くお届けし、もっと便利なIoT社会に	車と社会をつなげる技術で移動をもっと自由に快適に	車や家、人、街をつなげる技術でもっと広がるエネルギーシェアリング

当社グループの事業とSDGsのかかわり



CSV活動に資する主な事業群

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

❖ エネルギー系インフラ

レドックスフロー電池



集光型太陽光発電装置 (CPV)



電力線通信 (PLC)



超電導



❖ 情報通信系インフラ

10G-EPONシステム



❖ 公共インフラ系

ポアフロ[®]膜分離排水処理モジュール



車両用空気ばね



直流XLPE絶縁ケーブル



極低損失光ファイバ (Z-PLUS Fiber®)



自動車・交通関連

高強度アルミワイヤーハーネス



車載電池用タブリード



高耐久性PC鋼材



セルメット® (多孔質金属体)



焼結部品



携帯基地局用GaNTランジスタ



多心光ファイバ



交通管制システム



社会貢献に関する基本理念

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

住友電工グループ社会貢献基本理念

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

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

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

公益財団法人住友電工グループ社会貢献基金の活動

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

2017年度は、当社から総額1億5659万円余（カフェテリアプランを通じた寄付金59万円余を含む、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93百万円、②学術・研究助成として総額40.5百万円余、③奨学金支給（日本の国内学生35名、外国人留学生18名、海外の大学現地学生110名）として総額約30.6百万円余の3つの事業を行いました。

そのうち、大学講座寄付事業では前年度から継続の6件の大学講座に加え、新規の大学講座2件に寄付を行いました。

- 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」
- 電気通信大学「IT融合とビッグデータ活用イノベーション人材（データアントレプレナー）育成講座」
- 東京大学「実践的若手アントレプレナーの育成・教育」
- 広島大学「小胞体ミクロフラグメント解析による疾患病態の理解と臨床応用」
- 北海道大学「糖鎖生物学的アプローチによる各種疾患の病態解明とその臨床応用」

- 山形大学「アジアの水・食・健康リスク講座」
- 神戸大学「肝転移の早期診断が可能な新規がんバイオマーカー開発講座」（新規）
- 筑波大学「ダークマター微生物資源利用・生物化学工学講座」（新規）

また、学術・研究助成事業では公募により助成先の募集を行い、応募総数166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28件を選考し、助成を行いました。

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

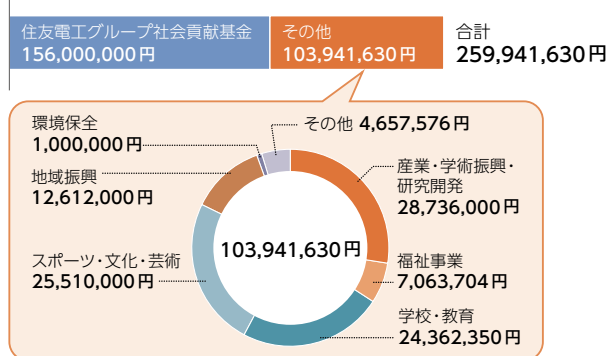
寄付による社会貢献

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

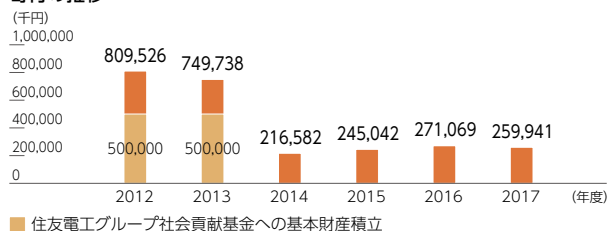
2017年度は、学校・教育、産業・学術振興・研究開発、文化・芸術、福祉事業、地域振興、環境保全、スポーツ等、広範囲にわたって実施しました。たとえば、交響楽団やオペラ活動等文化・芸術への支援、自然保護基金等の環境保全活動など重要な社会活動に対して協力してきました。

また、社員からマッチング・ギフト※を募り、財団法人日本ユニセフ協会、日本赤十字社、財団法人世界自然保護基金（WWF）ジャパンへ寄付を行った以外にも、国立循環器病研究センターに入院する重度小児患者の家族滞在施設「おおさか・すいたハウス」移転費用を拠出するなど、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）



寄付の推移



（注）2013年に基金の当初目標20億円の積立を完了させ、2014年度から運営寄付金のみを拠出しています。

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

国内の活動事例

対象は住友電工およびグループ会社の計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。
社会貢献活動に関連する支出額は、7億7,626万円です。

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

地域社会との連携・交流の促進

● 地域清掃活動、緑化推進、環境保全活動等

住友ファインコンダクタ(株)：事業所周辺の公道、側溝の清掃美化活動(毎月)*1など

- ・上記を含めて54社中34社で実施

● 地域防災、防犯、交通安全活動の支援

(株)アライドマテリアル：工業団地入口、事業所正門前、自社駐車場の3カ所での交通安全立ち番(毎月)など

- ・上記を含めて54社中20社で実施

● グラウンド、体育館等の会社施設の開放

住友電工電子ワイヤー(株)：地域住民へ体育館、テニスコート貸し出しなど

- ・上記を含めて54社中12社で実施

● 周辺住民、地元の学生(小中高)等の工場見学の受け入れ

当社大阪製作所：創業記念「稲荷祭」にて地域子ども会向け見学会を実施(4月)*2

- ・上記を含めて54社中13社で実施

● 構内を開放しての行事開催

北海道住電精密(株)および北海道電機(株)：「芝桜まつり」の共催(5月；来場者約1,000名)*3

- ・上記を含めて54社中7社で実施

● 地域コミュニティ紙の発行

当社：大阪製作所(7月、2018年1月)、伊丹製作所(5、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73回 びわ湖毎日マラソン大会への協賛(2018年3月)

当社伊丹製作所 小学生・中学生陸上教室の開催

(計18回、伊丹市との共催を含む。合計で2,395名が参加)*4

- ・上記を含めて54社中11社で実施

● 文化・芸術への貢献

住友電工知財テクノセンター(株)：「美術館にアートを贈る会」
(<http://www.art-okuru.org>；公立美術館への寄贈活動)の事務局として社員が参画など

- ・上記を含めて54社中7社で実施

教育・研修への支援

● 小中高大学生の職場体験学習、学外授業、社会人実習等の受け入れなど

東海住電精密(株)：地元小学生の職場体験学習の受け入れ(11月)*5

- ・上記を含めて54社中22社で実施

● 講師派遣、出前授業

日新電機(株)および日本アイ・ティ・エフ(株)の共催：小学校理科教室への講師派遣(7月)*6など

- ・上記を含めて54社中3社で実施

海外の活動事例

● 地元の学校やコミュニティへの寄付や物品の寄贈

Sumitomo Electric Bordnetze GmbH社：モルドバの地元中学校4年生に対するIT機器と学用品の寄贈(5月)*7



地域清掃活動*1



「稲荷祭」での地域子ども会向け見学会実施*2



「芝桜まつり」の共催*3



小学生・中学生陸上教室の開催*4



小学生の職場体験学習受け入れ*5



小学校理科教室への講師派遣*6



モルドバにおける学用品等の寄贈活動*7

「モノづくりのさらなる強化」のために 製品品質の維持・向上と、コンプライアンスの徹底を

2017年は日本企業で品質不正という企業コンプライアンスを問われる事件が相次ぎ、製品品質の維持・向上だけでなく、法令・ルール遵守の徹底が企業発展の絶対的基盤であることを改めて認識しました。住友電工グループの品質管理も、製品不良を出さない仕組みづくりだけでなく、不正はもちろん不正が生じるリスクにも対応する取り組みを進めています。

17Vでは設計企画の段階から不良率ゼロを目指す自工程保証活動を推進するとともに、当社グループにおける品質面の憲法と言わべき「住友電工グループ品質管理基準」を新たに制定し、グローバルに展開しました。また、モノづくりに関わる全てのマネジャー層への品質教育も徹底してきました。

22Vでは「モノづくりのさらなる強化」が打ち出されており、品質管理はその重要な要素として位置づけられています。22Vの数値目標はクレーム発生率2017年度対比30%減ですが、一つ一つの不具合に対しては確実な対策により再発ゼロを目指すアプローチで取り組み、品質管理のさらなる強化に努めていきたいと考えています。



品質管理部長 牧尾 善憲

製品品質・製品安全

基本的な考え方

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

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

業務の仕組みの体系化では、2013年にグループ内の各部門が守るべき共通の枠組みとして「住友電工グループ品質管理基準」を制定しました。さらにそれ以降も、随時、内容の見直しを進めています。当社グループの各部門は、お客さま

が安心して製品をお使いいただけるように、この品質管理基準に基づいて、自部門の品質保証体系の整備と強化に継続的に取り組んでいます。また、全社品質活動であるQR-1運動では、「自工程保証活動」「品質管理教育」および「グローバル品質監査」の3つの活動を通じて、従業員一人ひとりの品質に対する意識を高める取り組みを続けています。

全社品質活動を支える3つの活動

1. 自工程保証活動の推進
2. 品質管理教育
3. グローバル品質監査

QR-1運動の展開

品質と信頼性の向上を目指しQR-1運動を展開しています

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



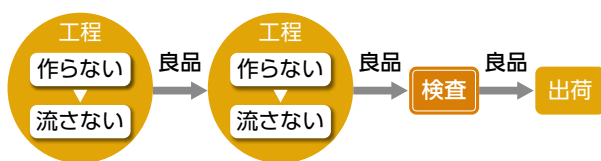
QR-1運動ロゴマーク
QR: Quality & Reliability
(品質と信頼性)

クレームゼロを目指す「自工程保証活動」

保証度評価と保証度向上の活動をグローバルに展開しています

QR-1運動の中で2010年度から継続して取り組んでいる「自工程保証活動」は『各工程で不良を作らない（発生防止）』と『後工程に流さない（流出防止）』を総合的に進める取り組みです。設計段階では不良を作らず、流さないための「良品条件を設定」し、量産段階では「良品条件を維持」する工程管理を行います。それでも発生する不良・不具合に対しては、原因を解明して品質を改善すべく「良品条件の追究」を行います。

さまざまな種類の製品群を擁する当社グループの各部門では、日夜、それぞれの製品の自工程保証に取り組んでいます。さらにコーポレート部門の品質管理部が、活動実践者の教育や部門間の交流をはじめとした支援活動を通じて、自工程保証活動のさらなる活性化を推進しています。



また、工程内不良ゼロへ向けた活動として、品質リスクを見える化する「保証度」の活用を進めています。「保証度」は、不良の種類ごとに発生防止と流出防止の確からしさを、それぞれ1級（十分に防止できている状態）から4級（防止できていない状態）で評価し、その組み合わせを6段階（S～E）で表した指標です。

クレーム発生を防ぐには、その不良の保証度をB以上とすることが求められます。例えば、発生防止が2級（通常の作業では不具合の発生は防止された状態）で流出防止が4級（不具合の流出を防止できない状態）の場合、保証度はCに留まり

ます。このままでは、不良がお客さまに流出する恐れが残っているため、保証度をB以上にする活動が求められます。

保証度を用いることで、品質リスクを客観的に評価できるようになり、リスクを低減する活動を効果的に進めることができるようになりました。今後も、この「自工程保証活動」を、グループ・グローバルに展開していきます。

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

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

「品質管理教育」の強化

「品質第一」の文化醸成のための品質管理教育を海外含めグループ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P57「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年度から製品開発・設計・製造・品質保証に関わる部課グループ長を対象にした指名型研修の一つとして、マネジャー向け品質管理研修を新たに立ち上げ、対象者全員受講を目標に取り組んでいます。そして2017年度末までに、国内対象者の95%に相当する1,141人が受講しました。

全員対象の階層別研修、専門的業務や特命事項に応じた指名型研修、知識習得のための選択型研修、さらに実践型教育であるQR-J*やMKP*、GKP*等の国内教育の充実を図るとともに、海外では、北米モノづくり委員会活動や中国地区品質管理部会のモデル交流会や自工程保証活動教育などを実施してきました。2017年度は海外含めて計6,855人が品質管理教育を修了し、2010年度からの受講者累計は38,111人になりました。今後も各種の品質管理教育を通じて「品質第一」の文化醸成を進めます。

「グローバル品質監査」の実施

2017年度までに国内99拠点、海外36拠点の
監査を実施しました

各部門の品質活動状況を「住友電工グループ品質管理基準」に照らし合わせ、お客さまの視点で評価する「グローバル品質監査」を計画的に実施しています。グローバル品質監査では、マネジメント、設計、製造、センター機能の観点から、組織の弱みを明確にして体質改善への取り組みの契機にするとともに、その後の各部門の体質強化活動の支援も行っています。

2010年度に開始して以来、国内は四巡目に入り、累計で99拠点を監査しました。監査回数に伴い改善が進み、品質管理基準との整合化が進んだ部門ではクレーム低減が進む傾向も見られています。繰り返し監査を行うことで、継続的な体質改善を促進していきます。海外ではセンター機能を持つ国内部門との連携や、現地社員の品質意識向上も念頭に、累計36拠点（中国・東南アジア地区）の監査を実施しました。

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

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では、生産システムの形態や方針はさまざまですが、目指すべき方向性は共通であり、その進化と深化を目指します。

営業部門でのCS向上に向けた取り組み

お客さまの困りごとを理解し、
提案につなげる活動に取り組んでいます

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

こうしたことから、お客さまの困りごとを把握し解決策を提案できる力を強化するため、営業に携わる社員の教育に力を入れています。さらに、外部コンサルタントと協力し、国内の管理者層に対し、提案の方法論に加え、部下の管理・指導方法の研修を行っています。併せて管理者層には組織の活性化に向けた行動指針を設定しており、CS向上もその重要な一部としています。管理者層から行動を変えるべく、毎年、集合研修にて上司と部下へのサーベイに基づくフィードバックを行いCS向上の徹底を図っていきます。

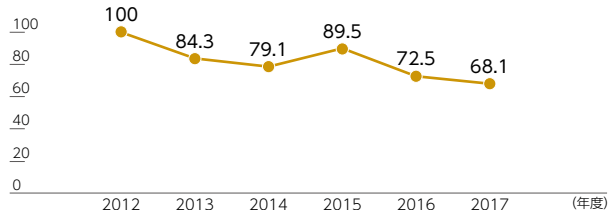
グローバル化の進展に対応しさらなるCS向上、営業部門全体の強化に向け、顧客訪問、展示会、Webサイト等を通して寄せられたご意見を今後の施策に活かしていきます。

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。2012年度対比でクレーム件数は約30%低減しました。しかしながら、クレーム撲滅までには、まだまだ多くの改善課題があります。引き続き「自工程保証活動」「品質管理教育」および「グローバル品質監査」の3つの基軸活動と「モノづくり強化活動」により、クレーム撲滅への努力を愚直に継続していきます。

クレーム件数推移（2012年度を100とした指数）



（注）集計範囲は住友電工および国内外製造関係会社。

品質コンプライアンスについて

社会から信頼される企業を目指します

昨今、社会から、企業の品質に対する姿勢がこれまで以上に厳しく問われるようになりました。法令やルールの遵守は、社会から信頼・尊敬される企業として持続的に発展していくための絶対的な基盤であり、当社グループでは、品質コンプライアンスに関して以下の施策を進めています。

《品質不正防止に関するルールの明確化と教育の充実》

当社グループでは、前述のように、全部門が守るべき品質に関する基本ルールを「住友電工グループ品質管理基準」に定めています。データ不正や不適切検査などの外部の事例を踏まえて、「品質不正防止」のための社内ルールを新たに定め、この品質管理基準に盛り込みました。また、当社グループでは、以前から、各階層の社員に対しコンプライアンス教育を実施しています。この内容に「品質不正防止」に関する教育も追加して、品質コンプライアンス遵守の必要性和重要性を全社員に教育していきます。

《品質不正チェック機能の強化》

当社グループでは、品質管理部が各事業部門に対し「グローバル品質監査」を実施しています。この監査において、品質不正の防止に関する点検を強化していきます。また、当社グループには、全部門が「主要業務の自己点検」を毎年実施する仕組みがあります。この自己点検に、「品質不正防止」の点検項目を追加して、品質不正がないことを毎年必ず確認するようにしていきます。

製品安全 (PL)

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

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

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

《製品安全に関する研修》

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

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

《製品安全に関する自主点検》

製品安全活動の一環として、各部門・各社で2年に1回、当社グループ統一のチェック項目に対する自主点検を行っています。点検に基づき、製品安全リスクを洗い出して、自主的に必要な対策を検討・実施することで、製品安全対策推進体制の向上に取り組んでいます。

製品含有化学物質管理

JISガイドラインに準拠した

独自のガイドラインで適正な管理を行っています

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

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

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



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

各国規制への対応

年々強化される各国規制に迅速に対応しています

当社グループは、EUのRoHS指令*やELV指令*で規制対象となっている物質の代替を進め、お客さまからの規制物質の非含有要求に対応しています。例えば、2019年よりRoHS指令にて規制される4種のフタル酸エステルにつきましては、当社製品に直接使用される部品での全廃を2017年度中に前倒しで完了させるとともに、残る当社製品に組み込まれる部品での非含有化も、お取引先と連携して進めています。

一方、REACH規則*につきましては、必要に応じた本登録を順次進めており、2012年にはGaAs (ガリウムヒ素)、2017年にはWC (炭化タングステン) の登録を完了しています。また、製品中に含まれるSVHC*^(注)についての情報伝達など、REACH規則への確実な対応に努めています。

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

お取引先の皆さまと歩みを共にして、 健全なサプライチェーンの構築に努めていきます

2010年、CSR調達ガイドラインを制定した当初は、社内においてもCSR調達の意義の理解が少なく苦労したことが思い出されます。しかし今やCSR調達はサプライチェーンの成熟度を問われる指標ともいべき大切なものとなっています。

住友電工は国内120年の歴史において、多くの素晴らしいお取引先の皆さまに支えられてきました。そんなお取引先の皆さまと、改めて取引関係の健全性を確認させていただいたうえでWin-Winの関係を築く。それがCSR調達の目的だと考えます。

そのためには当社グループが一体となって取り組みを進める必要があります。小規模なお取引先にもCSR調達の概念を対面でご説明するなど、共に歩んでいくための取り組みを続けています。CSRを特別なことと捉えるのではなく、日々の取り組みとして浸透させていくことが肝要です。

グローバル化に伴い、サプライチェーンはさらに拡大し複雑化の一途をたどっています。これまでCSR調達に触れる機会の少なかったお取引先との交渉も生まれており、そのような海外の現場においても、今後さらなるCSR調達推進に努めていきたいと考えています。



資材部長 岡見 和生

サプライチェーン

調達基本方針

調達基本方針を主要なお取引先とも共有し
ご理解とご協力をお願いしています

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

調達基本方針（抜粋）※

1. 創造的かつグローバルな企業活動に資する調達活動の推進
2. 公平・公正な調達活動の推進
3. コンプライアンスに立脚した調達活動の推進
4. お取引先との相互信頼と連携に基づく調達活動の推進
5. 地球環境に配慮した調達活動の推進

グループ調達体制

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

資材部内に設置した連携推進室（当社事業部門およびグループ関係会社22部門・社の資材調達責任者で構成する組織）を中心に、調達基本方針に基づくグループ全体の調達施策や活動を展開しています。

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

海外においては、資材部の中国・ASEAN・米国・欧州の国際調達拠点（IPO：International Procurement Office）が中心となり、所在エリアごとに連携調達を推進しています。その取り組みの中で、IPOとグループ関係会社の調達担当者で構成する調達部門連絡会を開催し、グループ全体の調達施策の展開と調達担当者への調達に関する研修などを行っています。

CSR調達への取り組み

CSR調達ガイドラインに沿って、
お取引先と一体になって推進しています

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

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

右表に示すように、当社での本アンケート調査は2013年度の開始以降、昨年度までに当社事業部門および関係会社の国内外のお取引先を対象を順次拡大して来ました。2017年度は国内外約850社のお取引先にアンケート調査にご協力をいただき、このうち86社に対して特に重要な項目に関してヒヤリングを実施し、より一層のコンプライアンス遵守や情報管理等をお願いしました。

2018年度以降の以降の取り組みとしましては、これまでの活動の一層の充実に加えてグループ会社との連携を図り、「国内調達額の90%以上のお取引先とともにCSR調達を推進すること」を目指します。

住友電工グループCSR調達ガイドライン(抜粋)*

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

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

2013～17年度の活動を踏まえた今後の取り組み

2013～2016	● CSR調達ガイドラインの制定・周知 ● お取引先延べ約1930社にCSR調達自己評価アンケート
2017	● 国内外約850社にCSR調達自己評価アンケート ● お取引先86社にヒヤリング、改善依頼
2018～2022	● 国内調達額90%以上のお取引先を対象にしたCSR調達推進 ● 海外の主要なお取引先にも順次拡大

◆◆ CSR VOICE ◆◆

人と人、技術と技術を結ぶ
私たちの本業を通じて社会に力強く貢献していきます



株式会社たけびし 大阪支店長 西川 勉 様 営業二課長 藤井 幸 様

当社は1926年の創業以来、京都・滋賀地区を主力地盤に三菱電機製品を中心とした産業用電機・電子機器を取り扱う技術商社です。SDGsへの企業としての取り組みが注目されるなか2018年6月公表の当社の中期ビジョンT-Link1000においては超高齢社会に対応した医療ビジネス拡大、脱炭素社会に向けた環境ビジネス拡大等、社会課題の解決を明示し、当社としてもCSVを意識した取り組みを鮮明に打ち出しています。

「人と人、技術と技術を信頼で結び輝く未来を創造する」という当社の企業理念を、社会的課題解決につなげるこそが私たちの喜びであり、使命です。また活動フィールドの拡大は私たちのビジネスチャンスにもつながっていくと考えています。

CSR調達は、当社とWin-Win関係を構築するパートナー企業との間で、健全性を担保する基盤と認識しています。CSR調達アンケートのやり取りのみならず私たちのビジネス上の強みである「つなぐ」ことが、調達を通じて社会全体に貢献するものと自負しています。

住友電工様とお取引は1972年に始まり、海外事業所向けFA機器の研修会やローカル業者のご紹介等を行ってきました。現在ではロボットによる自動化や検査計測のご要望に対応したIoT・AIによるトータルソリューションをご提案しています。これからも住友電工グループ各社様と良好なパートナー関係を構築維持しつつ、社会の課題解決に精進していきたいと思います。

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年度にはこのガイドラインを「SEI購入品グリーン品質ガイドライン」に改編し、当たり前品質基準のひとつと位置づけて、グリーン調達を継続しています。

また当社と株式会社三井住友銀行が連携して2009年より開始した「ECOファクタリングシステム」に対し、現在58社のお取引先に応募いただき、44社に活用していただいています。これは一定水準以上の環境保全活動を推進されているお取引先を優遇金利適用により後押しするものです。

紛争鉱物問題への取り組み

重大な社会問題の一つと認識し コンフリクトフリーを目指しています

当社グループは「コンプライアンスに立脚した調達活動の推進」の一環として、コンゴ周辺諸国の紛争鉱物問題は、サプライチェーンにおける重大な社会問題の一つと認識しています。調達活動における社会的責任を果たすため、不正に関わる紛争鉱物を原材料として使用しないコンフリクトフリーを目指しています。そのためにCSR調達ガイドラインにも取組方針を明記して、紛争鉱物についてサプライチェーンを調査し、武装勢力の資金源になっている懸念のある場合には、使用回避に向けた取り組みを実施します。

具体的には、お取引先に毎年実施の当該調査に対するご協力と、懸念のある場合には当社グループと同様に使用回避に向けた調達活動に取り組んでいただくよう願っています。

BCP対応

安定調達体制強化の成果が着実に現れています

当社グループでは、お客さまの生産に影響を与えないよう製品・サービスの安定供給のため、大規模災害などを想定した調達部門BCPの策定と実行に取り組んでいます。このBCPでは供給元の被災を前提に当該資材の供給停止により、生産への影響を極力少なくし早期復旧を可能とするため、調達代替先や代替品の検討、さらに汎用品への切り替えなどの安定調達に取り組んでいます。また災害発生時に被災の影響を短時間で把握できるよう、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、お取引先にご協力いただき、連絡網整備や、生産拠点や物流拠点情報を再整備し、リアルタイムに情報更新できるシステム化を進めました。

2017年度は九州豪雨や国内外の化学品会社での工場製

造ラインのトラブル、火災等による操業停止、品質改ざん問題により、安定供給が懸念される事態に直面しました。この事態に対し、上記の活動で進めていた代替品検討、お取引先のご協力による優先供給、迅速な品質改ざん品の調査等により、生産に大きな影響を与えることなく調達することができ、お客さまへの影響もありませんでした。これらを通じて活動の重要性を再認識しました。

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

パートナーズミーティングの開催

96社のお取引先にご参加いただきました

当社グループではお取引先との関係強化を図る一環として毎年「パートナーズミーティング」を開催しています。その場において事業概況や調達方針の説明に加え、優れたご提案・ご協力により、当社グループの事業活動に貢献いただいたお取引先の表彰を行い、お取引先との友好・協力関係の構築を図っています。パートナーズミーティングでは、CSR調達ガイドラインや調達方針の内容を改めてご説明し、ご協力および積極的な推進をお願いしています。

また、一部の国内各部門・社や海外拠点でもパートナーズミーティングを開催し、グループ・グローバルでのCSR調達の浸透を図っております。



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

各部門・関係会社の自立対応を目的に、 訪問点検・指導を行っています

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

重点事項

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

重点事項については、実際にルールが遵守されているかを確認するため、2017年度も引き続き当社および国内外の関係会社へ下表の訪問点検を実施しました。

点検実績



下請法	国内：当社内 3部門、関係会社 4社
内部統制	国内：当社内 3部門、関係会社 4社 海外：関係会社 17社
関税法	国内：直接輸入実施の当社内および関係会社26部門・社

訪問点検は、資材部が対象先を訪問して資材調達コンプライアンス遵守状況の確認を行います。当社および国内関係会社では下請法、関税法、内部統制の確認を行いました。下請法と内部統制では、定期的な訪問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全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するとともに、関税法などの法改正について指導を行いました。

なお2017年度は、日立地区において下請法の遵守状況などについて中小企業庁より立入検査を受けましたが、特段大きな指摘事項はなく終了しました。

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

教育制度

資材調達スキル向上のため、グループ・グローバルに研修会を開催しています

2017年度の資材調達コンプライアンス研修会は、毎年開催の「事業部門・コーポレート部門向け」に加えて新たに「研究部門向け」も開催しました。

事業部門・コーポレート部門向け研修会は、受講者の理解をより深めるために従来の講義内容を大幅に見直し、講師出向による講義とTV講義により開催し、下表のとおり、多くのグループ社員が受講しました。今後も資材調達コンプライアンスの当社グループ内へのさらなる浸透を図るため、より多くのグループ社員が受講できる研修会を開催していきます。

研究部門向け研修会は、研究者が研究開発に必要な材料等を入手するための手続きを習得するだけでなく、研究開発の事業化に際し、お取引先との適切な協力関係を構築することを目的に開始しました。研修の実績は下表のとおりです。

研修実績



事業部門・コーポレート部門	- 開催場所：29地区（TV講義7地区、出向講義22地区） - 受講者：1,786名 - テーマ：下請法、関税法、内部統制
研究部門	- 開催場所：3地区 - 受講者：33名 - テーマ：下請法、内部統制、研究事業化に向けた調達



事業部門・コーポレート部門向け資材調達コンプライアンス研修

一方、資材部では『頼られる資材調達担当者の育成』『資材調達倫理・知識・技能の伝承』を目的に、実務担当者を対象としたOFF-JT*教育プログラムを実施し、従来からのOJT*教育と組み合わせて、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。

2017年度のOFF-JT教育は「購買関連法規とCSR調達」ほか全7つの講座を実施し、それぞれ部内のエキスパートが自ら作成したテキストを用いて、電話会議により国内外の拠点を結んで講義形式で行い、延べ258人が受講しました。

また、2017年度も下請法キーパーソン育成プログラムを開講し、関係会社7社10名の合格者に認定書を授与しました。下請法は、資材調達部門のみならず製造や開発などの部門にも広く周知を図る必要があり、各部門・社での自律的遵法体制構築のための核となる人材を養成しています。

さらに2017年度からの新たな取り組みとして、グループ・グローバルでの調達力向上に向けた中核人材の育成を目的に、海外の購買マネジャーを対象とした研修を開始しました。コスト低減やリスク管理等の購買手法のみではなく、住友事業精神やCSRを含めた調達方針等についても改めて学習する機会を提供することで、個人のレベルアップと受講者を通じた各社の調達スタッフへの周知・浸透推進を目指します。次年度以降も徐々に規模を拡大しながら、内容の充実を図っていきます。



下請法キーパーソン教育プログラム

教育実績



	実施時期	講座数	講習回数	受講人数 (延べ)	会社数
OFF-JT 教育プログラム	2017年度上期	7講座	26回	133人※	21社
	2017年度下期	7講座	26回	125人※	25社
下請法キーパーソン 育成プログラム	2017年度下期	1講座	4回	10人	7社
海外購買 マネジャー研修	2017年度下期	1講座	1回	6人	6社

※修了テスト合格者の人数

企業のベースとなる「人材」へ これからも積極的な投資を続けていきます

17Vの5年間ではダイバーシティの推進を通じて、当社グループの持続的成長の柱となる人材基盤の構築に取り組んできました。

とりわけ、グローバル人材の活用推進は成果を上げつつあり、現在35名のグループ・グローバル幹部が、世界四極（米州、欧州、中華圏、東南アジア）の地域横断的活動であるエリアコミティを組織し、現地の共通課題解決を担った活動を進めています。また、女性活躍推進に関しては女性総合職の積極的採用や管理職への登用など着実な取り組みを進め、2017年には「なでしこ銘柄」に選定されました。さらに2015年の健康経営宣言以降、社員のメタボ対策、運動習慣向上、メンタルヘルス対策を中心とした施策に投資を行い、長く、生き活きと働くことができる職場作りに取り組んでいます。

今後5年間の22Vにおいては、グローバル共通の人材・組織基盤（インフラ）構築を一層加速し、ダイバーシティマネジメントをさらに推進していきます。また、事業のグローバル化に伴い、人権に対するステークホルダーの意識も大きく変化しています。当社グループは住友事業精神やグローバルHRMポリシーに基づき、人権尊重の経営を進めてきましたが、こうした変化に対応するため、人権に関するより明確なポリシーの制定も今後検討します。

労働安全については、設備の安全対策、安全な「人」づくり、安全文化構築の3本柱を掲げ「安全は全てに優先する」をスローガンで終わらせないよう、安全環境部が主管となって進めていきます。



人事部長 麻植 和男

ダイバーシティ

グローバルHRMポリシー

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

住友電工グループでは世界約40カ国で25万人以上の人材が活躍しています。当社グループがグローバル競争を勝ち抜いて発展していくためには、技術、製品、ビジネスモデルをはじめとした全てのリソースをフルに活用していくことが不可欠ですが、それらを支える優秀な人材の確保と活用が最も重要であると考えています。

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

このポリシーにおいて、グローバルな人材確保や登用を加速していくため、仕事を通じて成長を実感し自己実現できるような環境づくり、人種・民族・国籍・宗教・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無などに関係ないキャリア

機会の提供、ダイバーシティの推進、グローバルリーダーの育成等に取り組んでいくことを明文化し、社内外に広く宣言しています。

グローバルHRMポリシー

Global Human Resource Management (HRM) Policy

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

グローバルグレード制度 グループ・グローバル幹部人材制度

グループ・グローバル幹部人材をはじめとする 外国人社員の経営参画を推進します

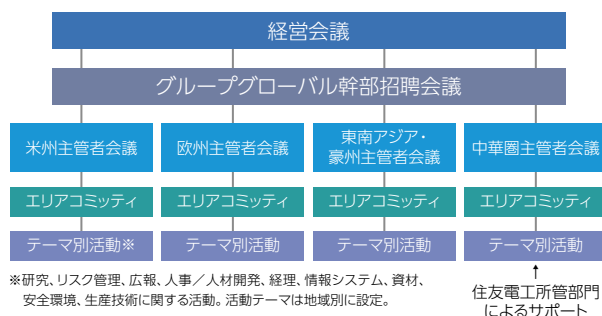
当社グループでは、能力と資質のある人材が、国内外グループ会社の経営を担い、さらにはそれ以上の職責を担うべく、個社を越えて広くキャリアアップを目指すことができる人事制度として、「グローバルグレード制度」を導入しています。上場会社の子会社を除く海外子会社役員もしくは同相当者を「GL」というグレードに位置づけ、このグレードに相当する幹部人材を「グループ・グローバル幹部人材」として認定しています。現在、海外グループ会社の経営幹部を中心に35人が認定されており、さまざまなキャリア機会の提供により、グローバルリーダーとしてのさらなる活躍を支援しています。

《エリアコミティ》

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

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

エリアコミティと海外主管者会議



《外国人社員の日本駐在促進》

グループ・グローバル幹部人材の活躍機会の拡大、さらには次世代のグループ・グローバル幹部人材の育成に向けて、外国人社員の日本駐在を促進していきます。候補者の選定か

ら日本受け入れまでの一貫したパッケージを「日本駐在プログラム」「日本短期派遣プログラム」として用意するとともに、外国人社員を受け入れる際の日本側のサポート体制強化に力を入れていきます。

《グローバル人材データベースの整備による、 育成登用プランの体制整備》

当社グループの人材を、グループ・グローバルでシームレスに把握し、意欲と能力のある人材にさまざまなキャリア機会を提供し、育成・登用していくため、グローバルな人材データベースを整備するとともに、各事業本部において、幹部が集合し、優秀な人材を発掘したり、育成・登用方針を立案したりするための会議を実施しています。

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

従来当社グループ各社では独自の人事ルールを策定し、それぞれに異なる人事施策を構築・運用してきましたが、グローバルHRMポリシーをその基礎とし、グループ・グローバル経営をさらに進めるためには、人事施策および人事管理プロセスを国内外グループ会社で一定程度、標準化していく必要があると判断しました。そして、海外拠点人事も含めたグローバルな協業のもと、2017年度から各人事関連トピックに関するグローバルHRフィロソフィー（考え方）・スタンダード（遵守事項）・ガイドライン（推奨事項）を明文化した、「グローバルHRドキュメント」を発行しており、2017年度においては8つのキートピックに関する文書を発行しました。今後は発行の完了した文書を着実にグループ各社の人事制度に反映していくとともに、新たなトピックに関する文書を発行していきます。

グループ・グローバルマガジン「ALL SEI」

グループ内のコミュニケーション促進に取り組んでいます

当社国内外グループ社員向けのコミュニケーションツールとして、住友電工グループ共通の定期刊行物「ALL SEI」を年4回、6カ国語（日本語・英語・中国語・ドイツ語・スペイン語・タイ語）で配信しています。

住友事業精神・住友電工グループ経営理念をはじめ、経営状況に関する情報や各地域での社会貢献活動などを発信し、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。

2016年度からは、住友電工社長とグループ・グローバル幹部による対談記事の連載を開始し、グループ社員への期待やビジョンを具体的に伝えています。



ALL SEI

採用におけるダイバーシティ

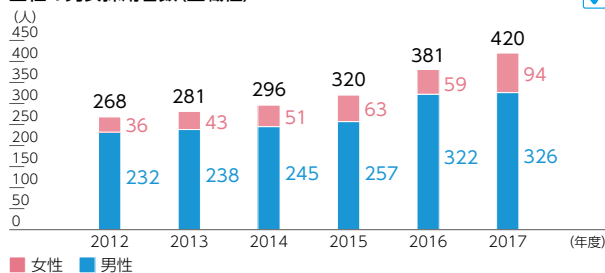
多様な人材の採用を通じて ダイバーシティ推進を目指しています

2017年度は、新卒総合職の採用人数184人のうち、女性は46人、海外からの留学生等は5人でした。また他社経験者を99人採用しました。また2017年度の新卒採用活動からは、人材のダイバーシティを意識し、グローバル枠として外国人と海外の大学卒業者比率を10%以上とすることを明確にした目標を立てて取り組みを開始しています。

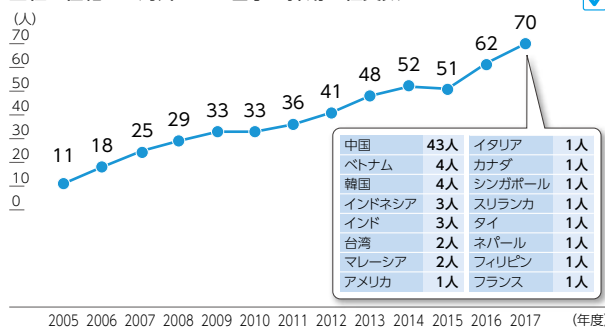
当社における女性活躍推進はもちろん、新規分野やグローバル活動をはじめとするさまざまな事業展開を支えるうえで、女性、留学生、外国人、他社経験者などの多様な人材の採用を今後も積極的に進めていきます。

今後も、国籍、人種、性別、年齢などに関わらず、多様な人材がグループ内で活躍できるよう、幅広い研修機会を提供し、人材育成を図るとともに、グループ全体での配置・登用を促進し、さまざまなキャリア機会の提供を目指します。

当社の男女採用者数(全職種)



当社に在籍する海外からの留学生採用の社員数



(注1) 日本国籍・永住資格を取得した社員を除きます。
(注2) 上記の人事データの対象範囲は、住友電工の社員で関係会社等への出向者を含みます。

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。また、2013年には横浜、2014年には東京、そして2015年には大阪に営業所を開設して地域展開を進め、2018年6月末現在で、障がい者54人を含む87人の社員が働いています。その結果、2018年6月末現在では、当社およびすみでんフレンド(株)を含むグループ適用認定会社の計8社合算の障がい者雇用率は2.29%となっています。

すみでんフレンド(株)障がい者人員推移

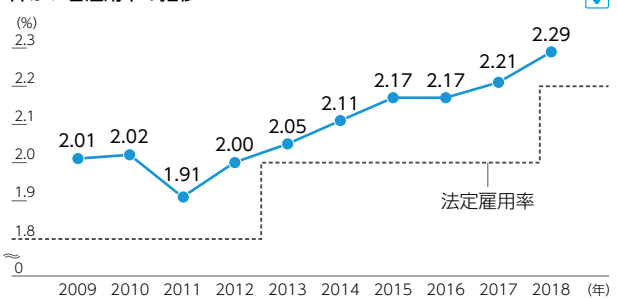
各年6月15日現在

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
障がい者	12	12	20	28	33	39	45	54

(人)

障がい者雇用率の推移

各年6月15日現在



(注) 当社およびすみでんフレンド(株)を含めたグループ適用会社の合算値

また、当社グループでは、住友電装(株)、住友理工(株)、日新電機(株)の各社が特例子会社として、それぞれ(株)SWSスマイル、(株)住理工ジョイフル、日新ハートフルフレンド(株)を設立しており、2017年には特例子会社間の交流会を全2回実施し、連携を進めています。

今後も当社グループとしてさらなる推進を図るべく、2018年1月には当社人事部に障がい者雇用推進チームを立ち上げました。障がいのある方がやりがいを持って働くことのできる場を多くのグループ会社・職場の中に創出し、グループ全社が法定雇用率を達成・維持し、法令改正などの環境変化に対応できる体制整備を行っていきます。

女性活躍推進

ダイバーシティ推進の原動力の一つとして 「女性活躍推進」を位置づけ、取り組んでいます

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

《女性活躍推進法への対応》

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

● 第一期行動計画の目標と実績

■ 期間

2016年4月1日から2018年3月31日までの2年間

■ 目標と実績

区分	目標	実績	達成
採用	新卒総合職採用における女性割合 事務系: 40%以上 技術系: 15%以上	42.9% 15.4%	○ ○
登用	管理職(主席以上)および係長職に占める女性割合 管理職: 1.5%以上 係長職: 10%以上	1.7% 10.3%	○ ○

● 第二期行動計画の策定

■ 期間

2018年4月1日から2020年3月31日までの2年間

■ 目標

区分	目標
採用	新卒総合職採用における女性割合 事務系: 40%以上 技術系: 15%以上
登用	管理職(主席以上)および係長職に占める女性割合 管理職: 2.0%以上 係長職: 13%以上

■ 取り組み内容

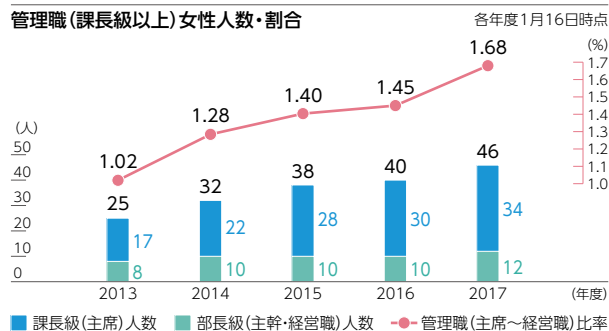
(採用)

- 女子学生に対する重点的広報を実施
- 女性採用力の強化

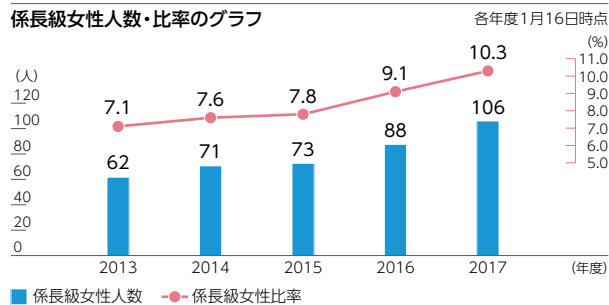
(登用)

- 総合職女性社員のキャリア形成支援施策の実施
- 意欲と能力のある一般職女性社員の積極的育成と登用
- 部門ごとの女性昇進状況のモニタリング
- 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
- 柔軟な働き方の実現

管理職(課長級以上)女性人数・割合



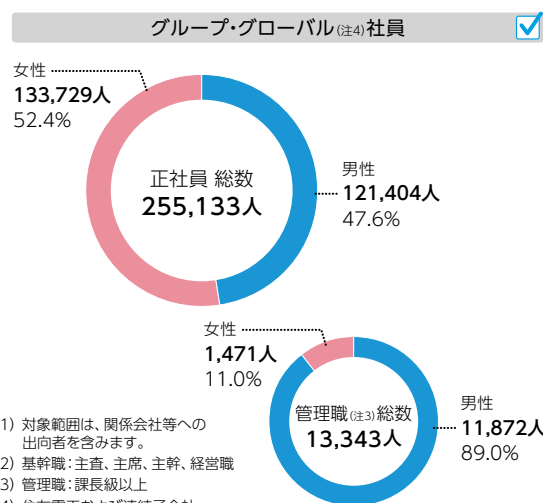
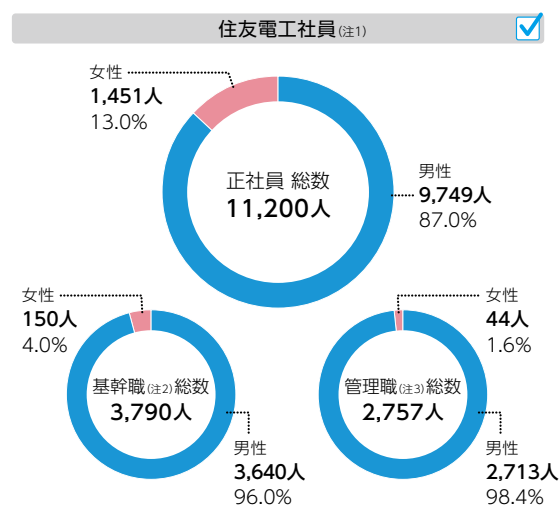
係長級女性人数・比率のグラフ



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

男女社員比率・男女管理職比率

2017年度末時点



(注1) 対象範囲は、関係会社等への出向者を含みます。

(注2) 基幹職: 主査、主席、主幹、経営職

(注3) 管理職: 課長級以上

(注4) 住友電工および連結子会社

《 出産育児サポートプログラム 》

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

2015年度から、「妊娠がわかったとき」「産休1カ月前」「育休復帰前」「育休復帰2カ月後」の各タイミングで本人と上司が対話を行うことを制度化し、本人のスムーズな職場復帰や育休復帰後の活躍を支援しています。

《 キャリア形成支援 》

女性は、男性に比べてライフイベントの影響を受けやすく、かつロールモデルの少なさや、モノカルチャーな組織風土の影響もあり、キャリア形成イメージを持ちにくいのが現状です。2016年より、女性総合職を部下に持つ上司を対象に、女性部下育成の必要性和重要度を理解するとともに、女性部下への捉われがちな固定観念を認識した上で、個々人にあった成長支援を考えることを目的とした「女性総合職育成マネジメント研修」を実施しています。さらに2017年より、女性一般職およびその上司の意識改革を目的とした研修を実施することで、女性一般職の潜在能力を引き出し、組織として一層の

戦力強化を図っています。今後も引き続きダイバーシティマネジメントを加速させ、女性をはじめ多様な人材が活き活きと働ける職場づくりを推進していきます。

《社外からの評価》

●「えるばし」認定

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



「SWING」の取り組み

当社グループで連携し、女性活躍をサポートしていきます

「SWING」とは、Sumitomo Electric Group Women's Innovative Networking Group の略称であり、当社、住友電装(株)、住友理工(株)、日新電機(株)が中心となり、2016年に発足しました。会社の枠を超え、住友電工グループの女性社員へ相互研鑽やネットワーキングの機会を提供することにより、女性社員の育成・能力開発を図るとともに、グループ全体での女性活躍推進を支援することを目的に活動しています。

2017年度は、グループ11社から約70名の女性一般職を集め、フォーラムを開催しました。職場の力を最大限発揮することをテーマに、住友電工・住友電装(株)・住友理工(株)の各社1名によるパネルディスカッションや、最強・最高のチームづくりをテーマとしたグループディスカッションを実施するなど、個社の枠を超えた交流を通じて、視野が広がり、「どう仕事と向き合っていくか」などを考える機会となりました。

◆◆ CSR VOICE ◆◆

育児中のキャリア形成

エネルギー・電子材料研究所 回路技術研究部
回路プロセスグループ 主査 橋爪 佳世

小学1年生と2歳の子どもの育児をしながら、短時間勤務制度を利用して研究開発をしています。

育児休業からの復帰の際は、子どもを保育園に預けられるか、自分にはどのような仕事ができるのかが心配でした。そのなかで、保育園に関しては、大阪製作所にある社内託児所の「早期復帰枠(1歳未満の子が優先入所できる枠組み)」により子どもを無事預けることができました。仕事に関しては、「女性総合職育成マネジメント研修」を通して、上司とともに自分のキャリアに関して深く考え、自分の可能性となりたい姿を具体的に描けるようになりました。また、この研修をきっかけに、現在も上司との定期的な対話を継続しています。

制度面の充実はこれまでも感じていましたが、最近はどう自分の能力を活かして活躍できるかを上司と部下が一緒になって考える機会が設けられているように感じます。上司や周囲に相談できる安心感があるなかで、これからも育児をしながら会社に貢献できるように努めたいと思います。



働き方の見直し

当社では、メリハリのある働き方の実現を目指した全社運動を展開しています

今後、グローバル競争を勝ち抜くためには、ダイバーシティに富んだ人材が活躍できる職場づくりを進めることが重要です。当社では、2008年にSWITCH運動という3カ年での全社運動を開始し、メリハリある働き方の推進や、部門単位での業務の見直し・効率化などに取り組みました。その後、運動はSWITCHプラス運動、SWITCH17運動と名称を変えながら、当初の活動を基軸としつつ、さまざまなテーマに取り組んできました。現在は、その中でも働き方の見直しに特に注力しており、年間総労働時間の削減や、有給休暇の取得促進とともに、業務効率化・生産性向上を目指す取り組みを全社・各部門で行っています。

労働時間に関しては、2017年に年間総労働時間1,900時間台、年間有給休暇取得平均15日以上、という定量的な全社目標を掲げるとともに、各部門においても個別に目標を設定して取り組みを行ってきた結果、目標を達成することができました。

また2018年からは、時間単位で取得することができる有給休暇制度を導入し、育児・介護・通院などのさまざまなニーズへの対応やメリハリのある働き方の実現を可能にする仕組みを目指しています。さらに、三六協定における時間外上限時間の見直しを行ったほか、マネジャー向けの労働時間に関する教育も行うなど過重労働の防止にも努めています。

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

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

平均所定外労働時間および平均有給休暇取得日数の推移



年	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
平均所定外労働時間/月	22.1時間	21.0時間	14.2時間	19.1時間	20.5時間	18.6時間	19.3時間	20.4時間	20.8時間	20.2時間	19.3時間
平均有給休暇取得日数/年	11.4日	12.1日	12.4日	11.5日	12.3日	11.7日	10.4日	12.1日	12.1日	14.1日	16.0日

(注1) 当社の組合員平均

(注2) 集計対象期間は2017年1月～12月です。

平均総労働時間数の推移



(注1) 上記の人事データ指標の対象範囲は、住友電工の社員です。(事業所内の関連会社等への出向者を含みます)
(注2) 集計対象期間は2017年1月～12月です。

活き活き職場調査の実施

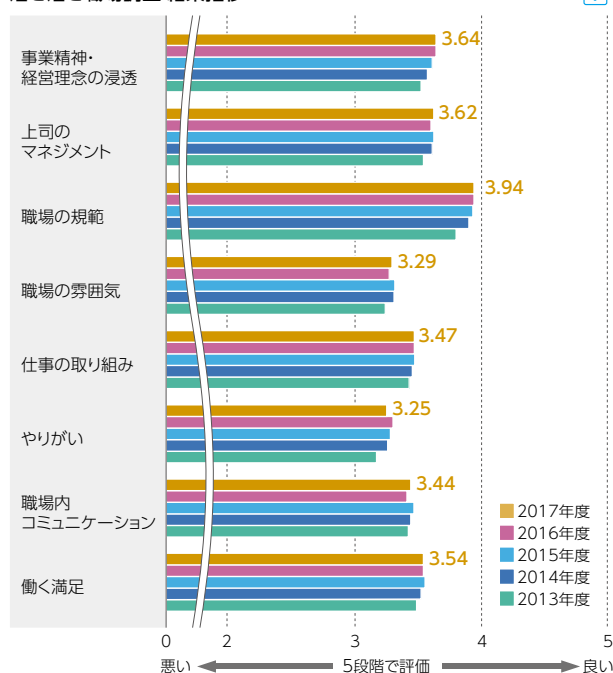
中期経営計画の浸透・共有に関する設問を加え、より一層各職場の現状把握に努めています

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、2017年度については、10～11月に当社社員、およびグループ会社の社員（2015年度調査より海外グループ会社の一部スタッフ含む）を含めたおよそ2万3,000人を対象に実施しました。

調査内容について、毎年確認し、経年での変化を確認している項目については全体では数値が改善傾向にあります。[やりがい]など一部の項目では依然として課題が残る分野もあり、対応する人事施策や研修の企画・実行を進めております。また、各組織の責任者へのフィードバックを行うことで、職場ごとで課題に対して、対話の強化やトップメッセージを発信するなど、具体的な対策を検討し、改善に向けた取り組みを推進しています。

さらに、その年々の課題意識に応じた設問も設定しています。2017年度は健康経営推進の取り組みに関する施策の浸透度や効果について調査を行い、健康関連施策の企画検証に活用しています。

活き活き職場調査 結果推移



労使関係

労働組合と会社は、徹底的に話し合い、さまざまな課題解決に取り組んでいます

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

タウンミーティングの開催

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

社内コミュニケーション強化の一環として、職種ごとに各事業所でタウンミーティングを開催しています。それぞれ所属の異なるメンバーが、経営幹部（役員・事業部長他）と直接、率直に対話する場です。

人材の育成やダイバーシティの推進、働き方改革といったテーマに加え、各職種ならではの悩みや要望を幹部に伝える、あるいは共有し解決の糸口を模索するなど、貴重な機会となっています。さらに、参加したメンバーにとっては、会社方針や経営幹部の考えを直接聞くことのできる場でもあり、また、世代の近い他部署の社員とのネットワーク構築にも役立っています。

具体的には2017年度は、伊丹製作所において生産現場の主任・主任代理を対象に、東京本社、中部支社、関東地区において基幹職や専門職を対象に、また大阪本社、東京本社において一般職を対象としたタウンミーティングを実施しました。さらに大阪本社、横浜製作所において、他社経験者や外国籍社員を対象としたタウンミーティングを実施し、多様なキャリアを有する社員との対話も行いました。

タウンミーティングで出た意見等については、タイムリーに担当部署に展開され、組織運営や人事制度企画などにも活用し、施策の充実につなげています。

住友電工グループ健康経営宣言

「健康経営」*の実現に向け、健保組合とも協働しながら、より一層社員の健康維持増進へ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。当社は、2015年に「住友電工グループ健康経営宣言」を掲げ、「人材基盤」を企業の持続的な発展成長のための最も重要な経営資源のひとつと位置づけています。社員の健康づくりを積極的に支援するとともに、社内スポーツイベントの開催などを通じて生き活きた職場づくりにも取り組んでいきます。

《健康維持増進活動「健活!」*の開始》

2017年6月に社員の健康維持増進活動を「健活!」と称し、ウォーキングイベントやフィットネスクラブ利用料補助、運動体験セミナー、適正飲酒・禁煙セミナーの開催、受動喫煙防止対策、メンタルヘルス施策等に取り組んでいます。また、社員・家族・地域の方々の健康づくりをテーマに、健康フェスタや陸上競技部の選手・OBによる陸上教室を開催しました。2017年12月には社内Webサイトに「健活!ホームページ」を開設し、健康経営の基礎知識の浸透や社員の健康意識の向上、健活!の普及に取り組んでいます。

《メタボリックシンドローム(以下、メタボ)予防・改善への取り組み》

主に食生活改善と運動習慣づくりに取り組んでいます。食生活改善の一環として適正飲酒セミナーを実施し、参加者427名のうち59%が週2日以上休肝日の設定、飲酒量の適正化などを実践しています。禁煙セミナーも共催し、参加者の21%が禁煙に取り組んでいます。今後は、従来から実施している特定保健指導を強化し、メタボ該当者の減少に取り組んでいきます。

運動習慣づくりとして、1日8,000歩を目標に3カ月間実践するウォーキングイベントを2度開催し、延べ3,126名が参加、また、フィットネスクラブの利用料補助制度を開始し2,125件の申請がありました。2017年6月と2018年1月には、大手フィットネスクラブRIZAPのトレーナーを招き「住友電工×RIZAP運動習慣セミナー」を開催し410名が参加しました。



住友電工×RIZAP運動習慣セミナー

《受動喫煙防止》

2019年3月末までに原則屋内喫煙所の閉鎖に取り組んでおり、2018年3月時点で108カ所の喫煙場所を閉鎖しました。また、禁煙奨励日の設定や事業所内での紙タバコの販売

を2018年3月で終了するなど、受動喫煙のない職場環境を目指しています。

《メンタルヘルス》

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(605名受講)や基幹職・管理監督者を対象としたラインケア研修(316名受講)を実施しています。また、事業所へのカウンセラーの配置、家族も相談できる社外カウンセラーも配置しています。

今後はストレスチェックの結果を踏まえ、職場環境改善活動(通称、職場ドック)を実施し、より働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

《スポーツ振興》

当社陸上競技部の選手・OBが講師となり、社員・家族および小中学生・高校生、地域ランナーを対象とした陸上教室を2回開催し、181名が参加しました。準備運動からはじまり、走る楽しさ、走力アップなど自身のレベルに合った教室となりました。今後は、地域住民の方々も参加される健康フェスタに加え、職場一体感の醸成、スポーツ人口のすそ野拡大、運動の習慣化などを目指して、社内同好会や社内サークルによる全社交流戦の開催、スポーツの専門家によるスポーツアカデミーの開催に取り組んでいきます。

《社外からの評価》

●「ホワイト500」認定

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人を経済産業省が日本健康会議とともに認定する制度において、2018年2月に平成30年度「健康経営優良法人 大規模法人部門(ホワイト500)」として認定されました。



今後は、メタボの予防・改善のため、保健指導ならびに運動習慣づくり支援に一層注力するとともに、国内グループ会社の健康経営実現に向け健康諸施策を展開していきます。

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。

2017年度は、さまざまなライフステージ(妊娠・出産、育児、介護)において就業に関する制約を受ける社員を対象に導入した在宅勤務制度の適用対象を拡大したほか、家族の介護に対する備えや心構えを理解することを促す介護セミナーを開催するなど社員への情報提供の機会を設け、仕事との両立の支援を図っています。



さまざまな支援制度

社員一人ひとりをさまざまな面からサポートしています

《ジョブリターン制度》

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

《配偶者海外赴任等休職制度》

2017年4月から、配偶者の海外赴任を理由に退職することを防ぎ、休職扱いにすることで、継続的な勤務を可能とすることを目的とした「配偶者海外赴任等休職制度」を導入しています。

《託児所》

育児をしながら働き続ける社員をサポートするための環境整備の一つとして、2008年3月に横浜地区、同年4月に大阪

地区、そして2009年3月には伊丹地区に託児所を開設し、社員の子どもを52人(2018年3月末時点)預かっています。また、2018年4月には、東京本社近郊に近隣企業と共同運営の託児所を開設しました。

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

《保活コンシェルジュ》

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

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

《在宅勤務》

育児・介護などにより、会社での就業に一定の制約を受ける社員が自宅等で就業できる仕組みとして、2016年度より在宅勤務制度を導入しています。今後も、働き方の柔軟性を高め、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めていきます。

《ボランティア休暇制度》

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

社員支援制度の利用実績

	育児休業者数			配偶者出産休職取得者数	短時間勤務制度利用者数			ジョブリターン制度登録者数			託児所利用者数	ボランティア休暇利用者数
	男性	女性	計		男性	女性	計	男性	女性	計		
2012年度	12(10)	115(60)	127(70)	65	18	254	272	1	21	22	64	6
2013年度	15(13)	106(56)	121(69)	55	21	245	266	3	23	26	62	7
2014年度	16(12)	134(54)	150(66)	71	19	264	283	1	29	30	57	7
2015年度	29(28)	124(57)	153(85)	92	20	276	296	1	30	31	56	9
2016年度	40(25)	137(42)	177(67)	94	22	262	284	1	25	26	57	8
2017年度	52(52)	105(49)	157(101)	112	19	263	282	0	23	23	52	6

(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◆◆

配偶者海外赴任等休職制度を利用して

光通信研究所 主席 鈴木 俊美(休職中)

配偶者の海外赴任が決まった当初は、一旦退職して再雇用という形で復帰するジョブリターン制度の利用を考えました。しかし、必ずしも再雇用されるという保証はなく、何より25年間勤務した会社を退職するということは精神的に不安でした。そのような折、本制度が導入され、おかげさまで、退職による帰国時の再雇用可否の不安が消え、国内での引継ぎや海外での生活の立ち上げに集中できました。休職中は語学力向上を目指すとともに、様々な文化の違いを学び、自己研鑽に努めたいと思います。このように、女性はライフイベントのたびに人生を賭けて悩むことが多いと思いますが、働き続けるための選択肢を今後も増やしていただきたいと思います。



求める人材像

住友電工が求める人材像は「住友事業精神を堅持し、会社の経営方針を理解し、基本に忠実で高度な技術・知識を有し、グローバルに通用する人材」と定義しています。これを目指し、「一人ひとりの自己啓発」と「職場上司の指導と対話」を基本に各種研修で支援します。

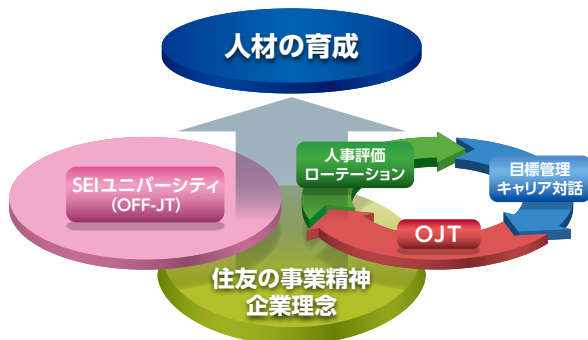
SEIユニバーシティ

グループ全体の人材価値向上を図ります

「SEIユニバーシティ」は当社グループの研修体系の総称です。会社の目標の達成、Glorious Excellent Companyの実現に向けて幅広い領域にわたってさまざまな研修を実施しています。

SEIユニバーシティ基本理念

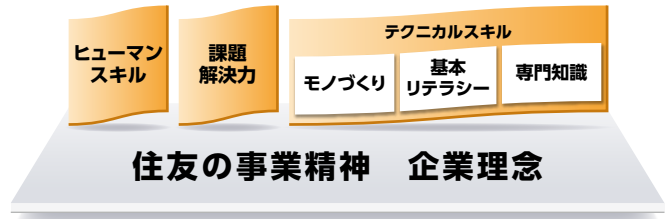
- ① 住友電工グループとしての企業理念浸透の場
- ② 住友電工グループとしての経営戦略・ビジョン共有の場
- ③ グローバルに通用するために
必須の能力・技能・知識向上の場



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

なかでも住友事業精神については社員が事業を遂行するにあたっての根幹を成すものと位置づけています。当社では新入社員研修および各種階層別研修において学ぶ機会を設けているほか、海外赴任前の研修でも、現地で自分の言葉で事業精神を伝えることができるよう研修を実施しています。同様に国内外グループ会社においても、定期的に事業精神を学ぶことができるように環境を整備しています。

SEIユニバーシティの研修カテゴリー



2017年度住友電工グループ共通研修実績

	延べ受講人数	延べ受講時間
住友電工社員	61,729人	358,981時間
国内グループ会社社員	19,379人	79,389時間
海外グループ会社社員	8,930人	62,824時間
総計	90,038人	501,194時間

2017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(24社)	25,548人	161,735時間
海外グループ会社(63社)	95,986人	246,025時間
総計	121,534人	407,759時間

グループ・グローバル対応

グループ・グローバルに研修を展開しています

①国内グループ会社への展開

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

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

②グローバル展開

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

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

対象: Executive

研修プログラムの概要:

経営幹部研修

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

対象：General Manager

研修プログラムの概要：

グローバル・リーダーシップ開発プログラム
(GLP: Global Leadership Development Program)

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

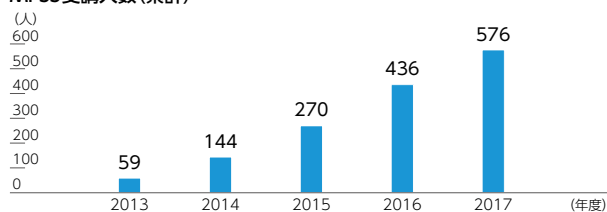
対象：Manager

研修プログラムの概要：

住友事業精神に基づくマネジメントプログラム
(MPSS: SEG Management Program based on the Sumitomo Spirit)

住友事業精神の浸透と、部下に対するマネジメントスキルの向上を図っています。ドイツ、アメリカ、シンガポール、中国(上海、深圳)、メキシコの世界6都市にて、年間約150名が各地で同一プログラムを受講しています。

MPSS受講人数(累計)



モノづくり人材育成

「モノづくりは人づくり」との基本的な考え方に立脚し、

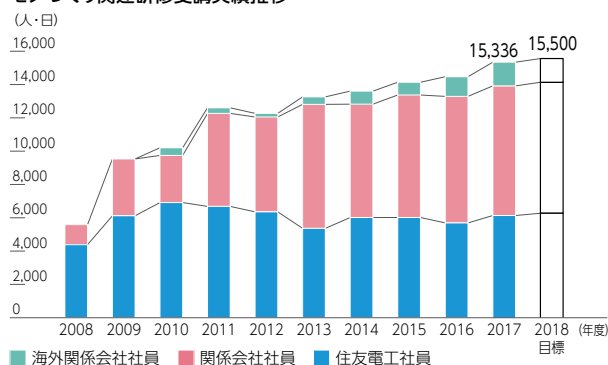
①モノづくり基礎研修 ②実践研修 ③グループ活動
の3本柱で推進しています

①モノづくり基礎研修

実機・現物に触れながら原理原則と五感を通して体得することを基本に“SEQCDD”のモノづくり基礎から、当社グループの固有技術・技能、設備・保全技術など、最新技術に対応した各種カリキュラムを揃えています。これらを体系化し、計画的に実施しており、受講者も年々増加しています。また、国内のグループ会社内で自前研修ができる講師人材を育成するプログラムを立ち上げ、各社をサポートしています。

さらに、海外でも“SEQCDD”の基本的な研修のほか、設備保全研修を中国・東南アジアで定期的に行っています。

モノづくり関連研修受講実績推移



②実践研修

モノづくり革新を担うキーパーソン育成と“SEQCDD”体質強化を目指した実践型プログラムとして、「モノづくり革新プロ(MKP)・実践道場」と「現場改善プロ(GKP)・実践道場」の2研修を開催しています。MKPは、本年度より工場長育成プログラムの一環としても位置づけられ、工場長後継者(次々期の工場長候補)の課題解決スキルを練磨することを目的としました。両研修とも各部門の重要課題をテーマとして、研修生がテーマ部門に赴任して実践活動を行っています。

③グループ活動

当社では、各職場で自主的に問題解決や課題達成に小集団で取り組む活動を「グループ活動(略称:G活)」と呼び、人材育成と職場活性化を目的に展開・推進しています。1958年からスタートしたこの取り組みは、海外にも展開しており、当社グループ全体で累計166社の4万5千人が2,895テーマに取り組む規模にまで拡大しています。



中国でのG活の進め方研修

2018年8月には事業部門代表6グループに加え、海外4地域(米・欧・中※・アセアン※)代表4グループの合計10グループによる「住友電工グループ グローバルG活発表大会」を開催予定です。海外4地域では、これに向けて各国地域大会を2017年10月から2018年5月に実施しました。各国地域大会は、各社ともG活活性化の起爆剤として活用するとともに、各社間の交流のきっかけともなりました。

※ 各国地域代表からさらに代表1グループを選考



各地域大会代表グループの表彰風景

これら①～③の教育については、一層のモノづくり強化活動推進に向け、企画・運営部門と受講部門の情報交換、相互交流により、内容のさらなる充実に取り組んでいます。

トップレベルの安全企業を目指して

基本的な考え方

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

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

住友電工グループ安全衛生目標

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

2017年度の活動目標

- 重大災害・残存障害：ゼロ
- 休業+不休+軽傷：24件以下

2017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》

- 重点安全活動
 - ① 重大災害未然防止活動
 - GS (グローバルスタンダード) 適合化、点検の継続
 - ② 安全!スイッチ・パワー OFF 活動
 - スイッチ・パワー OFFしないで可動部に近づく作業の洗い出しと対策
 - ③ 二人作業の安全対策
 - ④ 傷害事故の再発防止
 - 横展開と対策のやりきり
- トップダウンによるボトムアップ活動の活性化
- 1-2-3運動で日々の変化点や問題点の吸い上げ

《全社弱点補強》

- グローバル安全診断
 - 安全管理・安全活動の弱点を洗い出し改善支援
- 安特・重点管理活動
 - 弱みを自覚し体質改善
- 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の不具合/老朽度を点検
- 横展開活動強化
 - 赤チン傷害・重大ヒヤリ情報の有効活用
 - 通勤途上災害対策
 - 転倒災害防止キャンペーン

《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
 - メンタリティー・感性を高める教育整備
- 安全文化の再構築
 - 安全意識を高め不安全行動撲滅「ポ・ケ・テ・ナ・シ」活動の展開
 - 「弱み」を認識し「めざす姿」を定める
- 化学物質管理の強化
 - 特定化学物質、毒劇物管理強化
 - 労働衛生健康管理委員会と連携

重点安全活動事例

重大災害リスク抽出

■ 各拠点での自主点検

国内製造業で発生した重大災害事例を分析し作成した重大災害未然防止の点検表 (挟まれ・巻き込まれ、フォークリフト、転落、感電等の点検項目) を見直し、スイッチ・パワー OFF および二人作業の安全対策 (9分類・70項目) を新たに盛り込みました。この点検表に基づき、国内外各拠点で自工程における重大災害リスクの自主点検を実施し10,000件を超える要対策事項が抽出され、改善対策中です。

■ 現地点検 (マザー部門への指導)

各拠点での自主点検を指導する事業本部のマザー部門を中心に、確認・指導方法の教育を兼ねた現地点検を実施しました。2017年度は全てのマザー部門を含め28拠点で現地点検を行い、リスクの抽出やリスクの評価が適切に行われているかを確認しました。なお、各拠点が自主点検で挙げたリスク抽出内容や対策状況についてはマザー部門を中心に進捗管理を実施し、対策のやりきりと活動の定着を図ることで重大災害発生を防止します。



安全成績と今後の活動

2017年度の傷害発生状況は、 2016年度対比で微増となりました

2017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10件、不休傷害25件、軽傷7件、総数42件」となり、目標の「重大災害・残存障害：ゼロ、休業+不休+軽傷：目標24件以下」に対して未達となりました。ただし、重大災害は3年連続ゼロとなりました。これは、2014年度下期から取り組みを開始した重大災害未然防止活動、さらに2016年度から取り組みを開始した重点安全活動(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)の成果であると考えられます。

傷害内容を分析すると、2017年度は2016年度に対し設備GS(グローバルスタンダード)の展開や重点安全活動の効果により設備に起因する傷害は減少している一方、動くモノに手を出す傷害、転倒による傷害といった人に起因する傷害は横ばいもしくは増加となっており、全従業員に対する安全意識の向上が課題となっています。

2018年度については、キャッチフレーズ「トップレベルの安全企業を目指して」に向け、「重大災害・残存障害ゼロ、休業+不休+軽傷38件以下、災害点216点以下」を目標として設定します。なお、具体的な活動としては、安全22VISIONの活動の柱である①設備の安全対策、②安全なづくり、③安全文化構築を進め、その中で重大災害未然防止活動とスイッチパワー OFF活動を推進していきます。

《災害点を活用した取り組み》

安全22VISIONの新たな目標指標として災害点を導入します。

災害点とは「発生した災害の類型により重み付けを実施して採点化」したものであり、管理監督責任の大きい災害の低減を目指す為に設定したものです。

具体的には

1種：社会的災害防止の要求が強い災害

例：重大災害未然防止を対象としている災害等

3種：社会生活上どこでも起こりうる災害

例：転倒災害、通常歩行中での災害、腰痛災害等

2種：1種・3種以外の災害

例：刃物類、バリ・治工具類にて発生した災害等

に分類し、類型および災害ランク(重大・残存、休業、不休、軽傷)にて採点した数字となります。

災害点を導入することで、リスク低減の見える化を推進します。

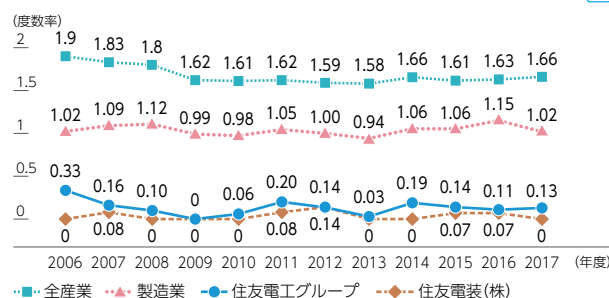
傷害発生状況



		住友電工グループ				住友電装グループ		
		社員		派遣請負 工事請負	計	社員		総計
		国内	海外			国内	海外	
2017 年度	休業傷害	5	3	2	10	0	4	14
	不休傷害	11	10	4	25	1	10	36
	軽傷	3	3	1	7	3	7	17
	合計	19	16	7	42	4	21	67
2016 年度	休業傷害	4	4	3	11	1	2	14
	不休傷害	13	6	2	21	7	1	29
	軽傷	3	3	1	7	3	6	16
	合計	20	13	6	39	11	9	59

(注) 住友電工グループ社員は、住友電工本体および関係会社103社(ただし、住友電装(株)ならびに上場子会社を除く)と、住友電工関係会社ではないが、住友電工が労働安全衛生の指導・監督を行っている会社を対象にしています。また、住友電装グループ社員は、住友電装(株)本体およびその関係会社を対象にしています。

国内社員休業度数率の推移



(注) 住友電工グループの国内社員休業度数率は、住友電工本体および国内関係会社40社(ただし、住友電装(株)ならびに上場子会社を除く)を、また住友電装(株)の国内社員休業度数率は住友電装(株)本体を対象にしています。

できることは、まだまだある。 私たちの環境保全の取り組みに、終わりはありません

環境保全に対する企業への要請は、現在ESG投資の一部としてもますます高まってきています。

住友電工グループは17VにおいてCO₂排出量を2012年度対比総量5%減を目標としましたが、2.3%削減という結果となりました。目標未達ではありましたが、売上規模が5年間で約20%増となったうえでの結果であり、これは東日本大震災による電力消費抑制活動に加え、毎期売上原単位4%減で現場が取り組んできた成果であると自負しています。

22Vではさらに売上20%増を掲げながら、2017年度対比CO₂総量増加ゼロを目標としています。できる対策はほぼ講じてきたため成果を出すのが難しいと思われそうですが、前半2年間のフェーズ1でスコープ3などのサプライチェーン全体での現状分析を行い、中長期目標を立案して後半3年間でフェーズ2としてより広範囲な削減活動に努めます。

省エネに関しても、工場内の排熱や未利用熱の活用など、まだまだ打つ手はあると考えており、再生可能エネルギーへの取り組み、水リスクへの取り組みとともに引き続き活動を強化していきます。



安全環境部長 大岡 伸哉

環境マネジメント

環境方針

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

環境方針 (抜粋)*

基本理念

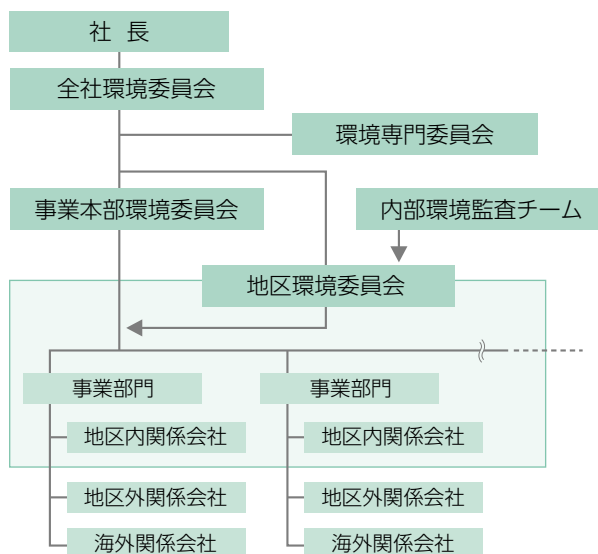
住友電工グループは「持続可能な環境負荷の少ない社会を構築していくことが重要である」との認識のもと、製品およびサービスの提供を通じて社会に貢献する。

活動指針

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

環境経営推進体制

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



「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)」運動を実施し、2018年度からはアクションECO-22Vを展開します。

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

項目	取組内容	2017年度目標	2017年度実績	評価
環境効率	[環境負荷量(CO ₂ 、廃棄物量、有害物質、NOx、SOx)の金額換算値/売上高]	2012年度比 5%低減	29%低減	◎
事業活動における環境負荷の低減	地球温暖化防止・省エネ推進	(1) CO ₂ 排出量(国内外)：絶対量削減(注)	2012年度比 5%削減	△
		(2) 省エネ(製造拠点)：原単位低減 [原油換算使用量/売上高]	2012年度比 20%低減	○
		(3) 省エネ(オフィス)：原単位低減 [原油換算使用量/床面積]	2012年度比 5%低減	◎
		(4) 物流でのCO ₂ ：原単位低減	2012年度比 5%低減	◎
	省資源、リサイクルの推進	(1) ゼロエミッション推進(国内)	0.3%以下	○
		(2) ゼロエミッション推進(海外)	9%以下	▼
		(3) 廃棄物量(国内)：絶対量削減	2012年度比 5%削減	▼
		(4) 水使用量：原単位低減 [水使用量/売上高]	2012年度比 5%低減	◎
	環境負荷物質の削減	(1) 化学物質排出量(国内)：PRTR絶対量削減	2012年度比 5%削減	◎
	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	○
環境負荷の低減	環境配慮製品の拡大	(1) エコマインド品	新製品実施率100%	○
		(2) エコ製品	売上比(国内) 60%	○
		(3) 地球温暖化対策製品	CO ₂ 削減貢献量 100千t/年	○

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)

(注) 2016年度までは排出係数を固定して算定していましたが、2017年度実績は現時点で入手できる最新の排出係数を使用し算定しています。

2016年度までと同様の排出係数を使用して算定した場合、2017年度実績は「2.3%増加」となります。

「アクションECO-22V」の目標 ●活動期間：2018～2022年度

項目	取組内容	2022年度目標	2018年度目標
事業活動における環境負荷の低減	地球温暖化防止・省エネ推進	(1) CO ₂ 排出量(国内外)：絶対量削減	2017年度比 0%削減
		(2) 省エネ(製造拠点)：原単位低減 [原油換算使用量/売上高]	2017年度比 5%低減
		(3) 省エネ(オフィス)：原単位低減 [原油換算使用量/床面積]	2017年度比 5%低減
		(4) 物流でのCO ₂ ：原単位低減	2017年度比 5%低減
	省資源、リサイクルの推進	(1) 廃棄物量(国内外)：原単位低減	2017年度比 5%低減
		(2) 環境負荷物質の削減	2017年度比 5%削減
	環境配慮製品の拡大	(1) 化学物質排出量(国内)：PRTR絶対量削減	2017年度比 5%削減
		(1) エコマインド品	新製品実施率100%
		(2) エコ製品	売上比(国内) 70%
		(3) 地球温暖化対策製品	CO ₂ 削減貢献量 150千t/年

環境経営を通じた環境リスクと機会への対応

リスクや課題について対策を検討し、成長戦略を定めます

主な環境リスク

リスク要因/Risk Driver		影響/Impact	対策・活動/Management
気候変動	物理的リスク	気温の上昇	省エネ（診断・投資・活動）、再エネ
		海水面の上昇	
		台風の大規模化・増加	
	規制リスク	大気・水質排出規制	コンプライアンス監査を詳細に実施
		カーボンプライシング	省エネ（診断・投資・活動）
		排出量削減	
		環境ラベルの表示	環境に配慮した製品の開発・販売
再生可能エネルギー	再エネの低コスト化・促進		
水	物理的リスク	供給量の不足、季節/経年変動	取水量の削減、 緊急対応策の策定、 インフラ整備
		洪水/干ばつ	
		水質悪化	
	規制リスク	取水/排出量の制限	地域社会とのつながり
		水価格の高騰	
	風評リスク	地域社会の反対	
メディアの否定的報道			
廃棄物	業者の許可取り消し等による処理困難		廃棄物の削減、リサイクル化、 業者の現地確認による管理
	業者からの処理困難通知		
化学物質	非含有保証		開発段階の評価と購入・製造段階の管理
環境事故	操業の（一時）停止		施設診断による未然予防
法令違反	操業の（一時）停止		コンプライアンス監査を詳細に実施
	罰金の支払い		
〈直接リスク〉 規制対応のための設備投資、エネルギーコスト増加、エネルギー使用量の制限、風水害による事業（一時）停止			
〈間接リスク〉 原料・エネルギー・水・廃棄物等のコスト増加、事故や法令違反による操業一時停止			

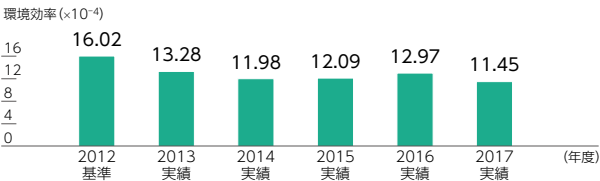
〈直接リスク〉 規制対応のための設備投資、エネルギーコスト増加、エネルギー使用量の制限、風水害による事業(一時)停止
 〈間接リスク〉 原料・エネルギー・水・廃棄物等のコスト増加、事故や法令違反による操業一時停止

環境効率によるモニタリング

2017年度は2012年度比で29%改善しました

住友電工グループは環境経営の全社指標として、環境負荷量を被害算定型環境影響評価(LIME)手法*に基づく環境効率を指標とし、2017年度は2012年度比で29%改善しました。

環境効率 = 環境負荷量(CO₂、廃棄物量、有害物質、NOx、SOx)の金額換算値/売上高



(注) CO₂排出量、廃棄物量は国内および海外を、有害物質、NOx・SOx排出量は国内のみを対象としています。

教育訓練

環境保全に関する体系的な教育を行っています

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

職制に応じたキャリア研修では、環境法規や全般のほか、2014年度より環境管理の感性向上を目的とした環境施設の現地視察も加えています。

その他、化学物質管理等の専門的な教育も定期的に実施しています。

研修の機会	研修名
キャリア(職制)	・階層別研修
指名型	・毒劇物管理研修 ・環境特定施設届出研修
選択型	・環境法規専門教育 ・省エネ設計研修 ・化審法研修 ・PRTR研修 ・製品含有化学物質管理研修
出前	・省エネハンドブック研修 ・アクションECO-21

グローバル環境監査

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

《法令遵守監査》

当社グループでは、ISO14001に基づく審査の他、法令遵守の徹底および環境負荷の低減を図るべく、環境関連法令遵守および「アクションECO-21」の取り組みを主体とした環境監査を実施しています。国内全拠点については2008年度から2011年度までに1回目を終了し、2016年度から2回目を実施しています。

海外の製造拠点に対しても2010年度から同様に実施し、2017年度までに、対象拠点数50のうち、48拠点の監査が終了しました。2018年度は新たに加わった拠点等を計画しています。

《水質関連施設診断》

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

国内拠点については、2016年度までに1回目を終了し、2016年度から法令遵守と水質関連診断を合わせた環境監査を実施しています。海外拠点についても2013年度より開始し、2017年度は3拠点で実施しました。今後も、法令遵守と水質関連診断を合わせた環境監査を実施していきます。

《アクションECO-21進捗状況の確認》

環境監査においてチェック項目を設定し、取り組みおよび進捗状況の確認を行っています。

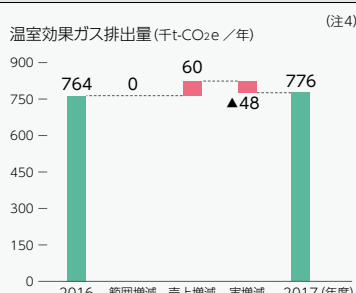
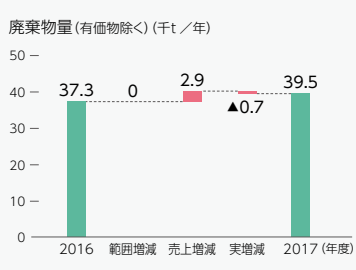
《法令遵守状況の確認》

2017年度、住友電工安全環境部に住友電工およびグループ各社から報告のあった法規制違反(行政から指導・勧告や罰金を指示されたもの)はありませんでした。

なお、2017年度に入り、過年度分として各国・地域の当局から法規制違反の指摘を受けたことを報告します。内容は、2015年度にメキシコ、台湾、タイの関係会社で計6件、2016年度にタイの関係会社で計3件であり、それぞれ罰金の指示を受けています。また2018年4月に台湾で法規制違反ならびに罰金の指示を受けました。

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

環境会計

	財務項目									非財務項目	
	投資額(百万円)			費用(百万円)			経済効果(百万円)			2017年度変動要因(国内)	戦略・機会とリスク
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017		
温室効果ガス削減	省エネ投資額 (注1)						エネルギーコスト削減額 (注1)			 温室効果ガス排出量(千t-CO₂e/年) (注4) 2016 764 0 60 776 範囲増減 売上増減 実増減	目標を2017年度に2012年度対比で5%削減と設定しました。その達成のため、エネルギー使用量原単位を2012年度対比で20%削減する計画とし、各種の省エネ活動に取り組んできました。これは近年高騰したエネルギーコストを削減するといった意味でも重要な活動です。 この活動を通じて得た知見を海外にも展開しています。
	2,036	1,034	2,630				608	882	723		
廃棄物削減	省資源・リサイクル投資額 (注2)			廃棄物処理費 (注3)			有価物売却額 (注3)			 廃棄物量(有価物除く)(千t/年) (注4) 2016 37.3 0 2.9 39.5 範囲増減 売上増減 実増減	2017年度の目標を2012年度対比で5%削減と設定しました。廃棄物を削減するため、廃棄物から有価物への転換を進めています。 中国資源ごみ輸入停止の影響から廃棄物が増加しましたが、廃棄物削減の手段の一つとして、廃液濃縮の取り組みを継続していきます。
	210	61	18	1,037	1,175	1,294	104	127	69		
管理活動費用				1,097	1,049	975				環境組織費用、ISO14001登録・維持費用等	ISO 14001 認証は環境管理活動の中核であり、お客さまからの要求の一つでもあります。
社会活動費用				7	10	9				社外清掃、社外環境教育等	地域清掃は基本的な活動と捉えており、この活動を通じて地域コミュニケーションを継続していきます。
環境損傷対応費用				8	52	8				土壌・地下水汚染の浄化対策等	汚染が認められた事業所内の土壌・地下水の浄化を継続しています。

集計範囲: 住友電工 + 国内関係会社

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

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

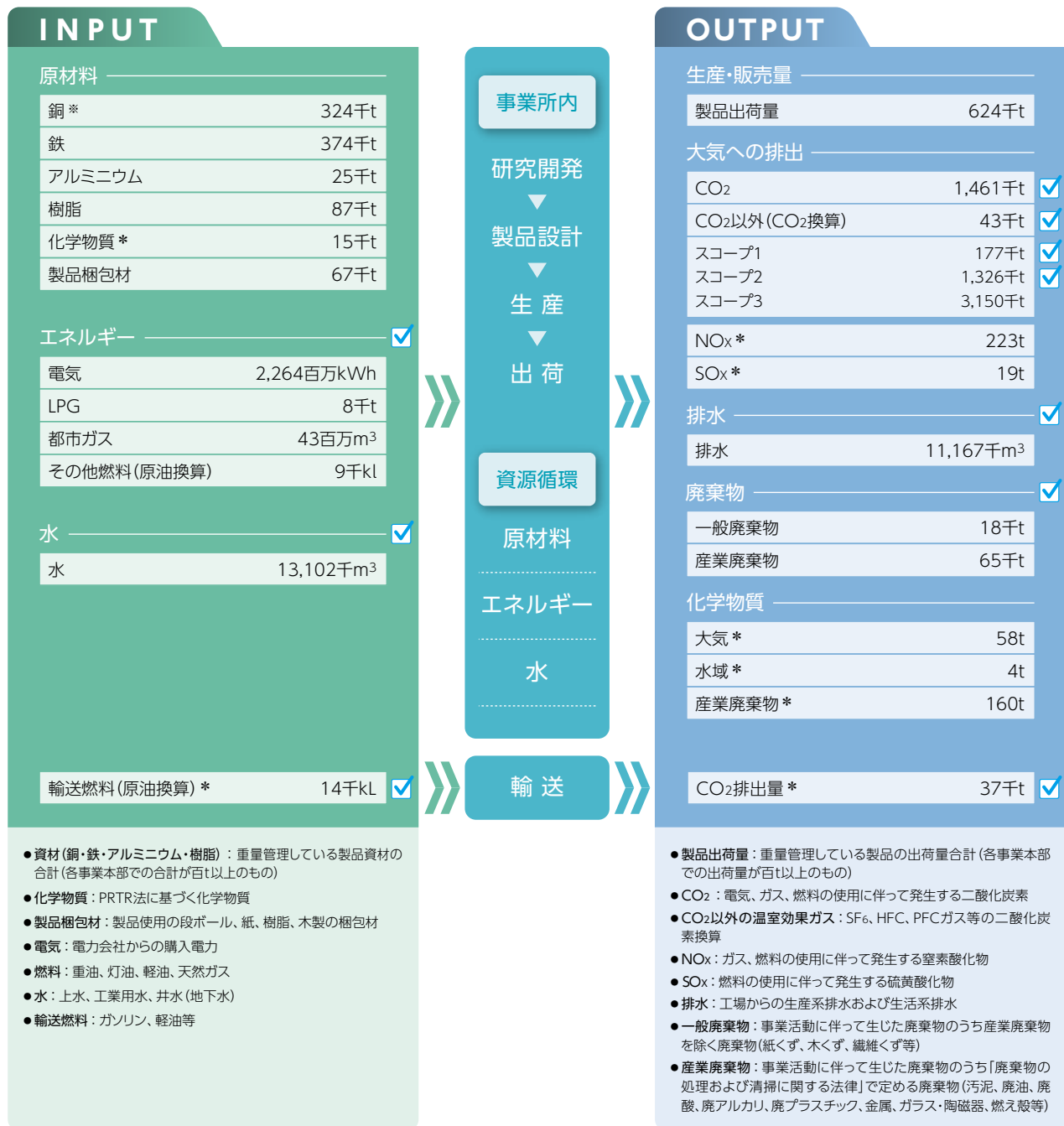
(注3) 費用は廃棄物処理業者への支払額を基準にしています。また費用、経済効果とも金属類は含んでいません。

(注4) 範囲増減: 2017年度に増加、または減少した集計範囲の2016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: [2017年度集計範囲の2016年度排出量または廃棄物量] × (2017年度売上高 / 2016年度売上高 - 1)

実増減: 差引計算により算出

環境負荷マテリアルバランス



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

バウンダリーについての説明

環境経営の推進にあたり、国内証券市場に上場している住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)、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2017年度1,867千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1,503千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248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42社、中国33社、アジア34社、米州15社、欧州他21社(2017年度))ですが、SEEV*およびSSWT*の2拠点は、現在集計体制を確立中のため集計に含めていません。温室効果ガスの排出量は両社の合計で78千t程度と推計されます。これは当社グループ環境経営範囲全体の温室効果ガス排出量の5%程度と考えられます。

用語
解説

*SEEV
SEI Electronic Components (Vietnam), Ltd.

*SSWT
Sumiden Steel Wire (Thailand) Co., Ltd.

温室効果ガス排出量の削減

CO₂排出量は基準年度比で国内は減少、
海外は増加となりました。省エネ活動を推進します

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

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

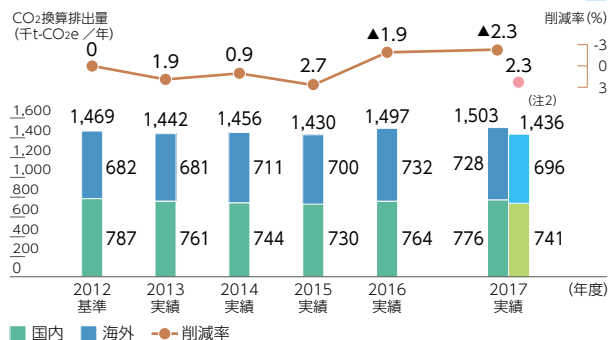
2012年度以降は、特に国内エネルギーコストの高騰を契機に、体制を強化し、省エネルギー推進室が事務局となり、事業部門ごとに専門委員を新たに選任し、事業部門がより組織的、主体的に活動する組織としました。これらの活動により、生産の海外シフトが進むなか、海外のエネルギー効率の改善が進みつつあります。

これまで、温室効果ガス排出量については、省エネ活動の成果を外部要因に影響されずに評価するため、排出係数を基準年度の値で固定して算定していましたが、より実態に則した排出量を算出し開示するという観点から、2017年度以降は年度毎の最新の排出係数を適用することとしました。

この移行措置として2017年度実績については、2016年度までと同様の排出係数により算定した排出量と、最新の排出係数により算定した排出量を併せて開示しています。

その結果、グループ全体の生産量が増加するなか、2017年度の温室効果ガス排出量は、2012年度比で国内は減少、海外は増加、全体では2.3%の削減となりました。

温室効果ガスの排出量と削減率(国内+海外)



(注1) 算定方法：環境省「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2) 2017年度実績については、以下の排出係数を使用し算定したものを併記しています。

購入電力のCO₂排出係数：

〔国内〕環境省「平成28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」(2017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 2017」(2017年)に記載の2015年の国別係数

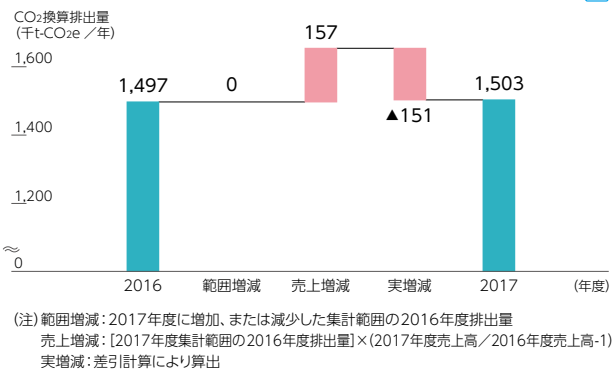
購入電力以外のCO₂排出係数(非エネルギー起源温室効果ガスを除く)：

〔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

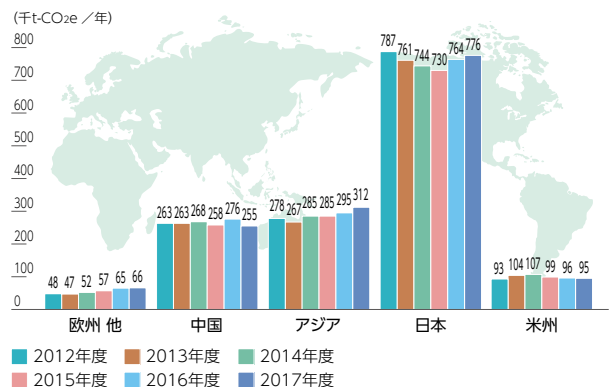
非エネルギー起源温室効果ガスのCO₂換算係数：

〔国内・海外共通〕環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル Ver.4.3.2」(2018年)の地球温暖化係数

温室効果ガスの排出量 変動要因分析(国内+海外)



グローバル地域別の温室効果ガス排出量

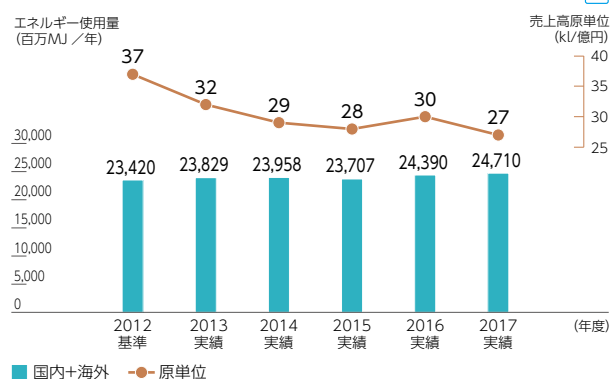


エネルギー使用量の削減

生産効率の改善

売上高原単位低減率の観点でみると、2017年度は27%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、海外売上増加が寄与しています。今後、さらなる改善を図るため、各部門別の生産原単位評価を継続して実施し、個々の部門が確実に目標を達成することにより、グループ全体での目標達成を図ります。

エネルギー使用量と売上高原単位(国内+海外)



(注) 売上高原単位：エネルギー使用量の原油換算値を売上高で除した値

スコープ3排出量

CDP*に回答しています

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

2017年度 温室効果ガス排出量(千t-CO₂e/年)

スコープ1	178	✓
スコープ2	1,326	✓
スコープ3	3,150	
カテゴリー	区分	排出量の増減
1	購入した製品・サービス	2,255 増加
2	資本財	519 減少
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	213 減少
4	輸送、配送(上流)	37 ✓ 増加
5	事業から出る廃棄物	20 減少
6	出張	33 増加
7	雇用者の通勤	73 増加

(注1) スコープ1:化石燃料等の使用による事業所からの直接的排出(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。

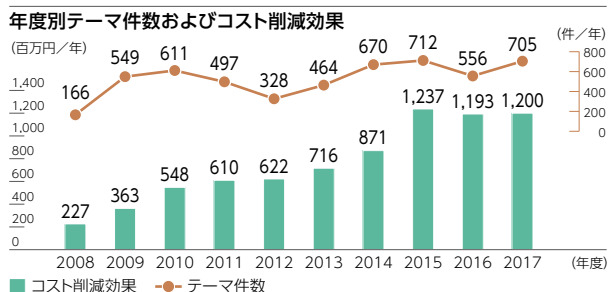
生産部門の省エネ活動

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・各部門では生産量原単位を指標に2012年度比4%/年のエネルギー削減を掲げ、省エネとなるテーマを掘り出して計画的に進めています。2017年度は20%低減(2012年度比)の目標に対し、20%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、技術展開および新技術の開発・評価などを実施し、新たなテーマを提案してきました。2016年度からは、テーマを提案するだけでなく、実際に事業部門と一緒に改善実行

する重点協業などを進め、より実効が上がるよう、PDCAサイクルの活用によるレベルアップを図る取り組みを継続しています。具体的な取り組みは以下のとおりです。

- **計測診断**:超音波や赤外線を用いた機器を用いて、蒸気やコンプレッサエアーの漏れ量等を測定します。良否判定だけでなくコスト削減効果を定量化することで改善につながります。国内拠点では休日や夜間の電力測定・分析を実施しただけでなく、海外拠点へも展開しています。
- **新技術の開発・評価**:グループ内で導入実績の無い最新の省エネ技術について、効果の高いと思われるものをリストアップし、実績を評価しています。今後、有効な新技術についてはグループに展開していきます。
- **重点協業**:エネルギー使用量の比率が高い部門を重点的に、従来の設備などのハード面に生産技術などのソフト面の観点を加えて、総合効率の改善を事業部門と生産技術本部が密接に連携して推進しています。

オフィスの省エネ活動

日常の意識づけから取り組んでいます

本社・支社・支店を対象に職場ごとに「職場ECO活動推進委員」正副2人を任命しています。委員は以下の省エネ活動を推進、活動しています。

- ①「ウォームビズ」や「クールビズ」の実施
- ②昼休憩時の一斉消灯
- ③会議室、トイレの未使用時の照明、エアコンの電源OFF
- ④パソコンのECOモード、省電力OA機器の優先導入
- ⑤残業時間におけるゾーン照明

輸送におけるCO₂排出量削減

鉄道や内航船輸送の減少を輸送距離短縮でカバーし改善

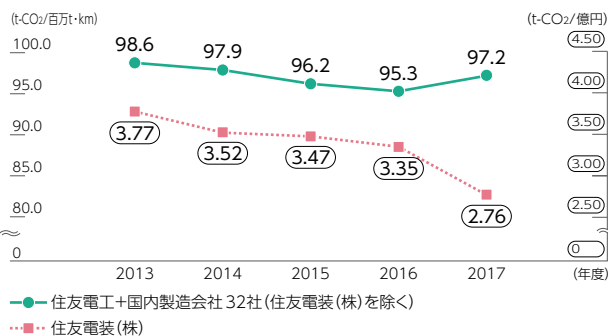
2017年度の国内輸送における基準値当たりCO₂排出量は、当社が鉄道等の輸送量減少により悪化したものの、住友電装(株)では改善が進み、グループ全体では約5.8%(注1)の改善となりました。

当社では、栃木住友電工(株)から福島県や愛知県の需要先への出荷量をまとめて、使用車種を15t車からトレーラへ集約したことで改善したものの、大型プロジェクトが終盤を迎えて鉄道や内航船による大量輸送が減ったこと、伊丹から福岡県の需要先への高強度鋼線の出荷量が減ったこと等により前年度比約2.1%の悪化となりました。

一方、住友電装(株)では、四日市から北九州向けのトラック輸送を内航船にモーダルシフトしたこと、輸入部品の荷揚げ港を変更して国内輸送距離を短縮したこと、および三国間貿易(注2)の伸びが大きかったこと等で約17.5%の大幅な改善となりました。(注3)

今後も、グループを挙げて輸送におけるCO₂排出量削減に取り組んでいきます。

CO₂排出量原単位(基準値当たりCO₂排出量)の推移



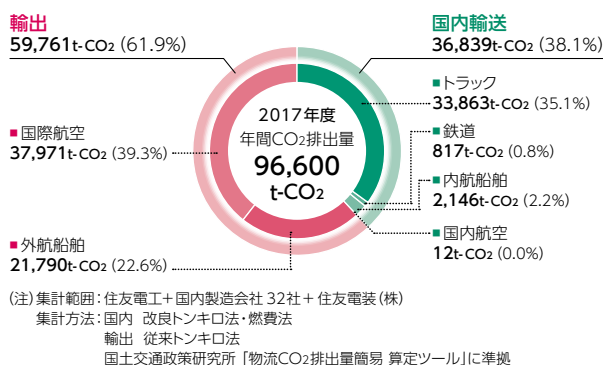
- (注1) グループ全体の基準値当たりCO₂排出量の前年度比
住友電装(株)は売上高を、それ以外は輸送量(トンキロ)を基準値としているため、それぞれの対前年度比削減率をCO₂排出量に応じて加重平均して算出した。
- (注2) 三国間貿易とは、第3国の事業者が供給国と需要国との間に介在して行う貿易であり、現品は第3国を経由せずに供給国から需要国に直接輸送されるので、第3国の国内のCO₂排出量には影響しない。
- (注3) 三国間貿易に伴う売上の増加分を控除した売上高を基準値とした場合、住友電装(株)の2017年度のCO₂排出量原単位は3.31となり、前年度比1.2%の改善となります。

輸送における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送について、日本から仕向国の港湾または空港までの輸送におけるCO₂排出量の把握に努めています。

現状では、輸送におけるCO₂排出量は国内輸送の約1.6倍(全体の約62%)であり、さらにそのうちの約78%が国際航空便でした。

2017年度 輸送におけるCO₂排出量(t-CO₂)

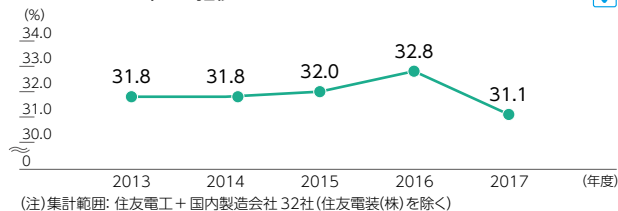


モーダルシフトの推進

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。

2017年度は、前述の理由に加え、大阪製作所から宮城県向けの鉄道輸送、大分県向けの内航船輸送の減少等により、モーダルシフト率は悪化となりました。

モーダルシフト率※の推移



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

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



21mフルトレーラーを導入

当社の関係会社である住友電装(株)は、2017年11月から鈴鹿・四日市地区(三重県)から狭山市(埼玉県)への長距離輸送に、21mフルトレーラー(連結車輦)を導入しました。

従来は、午前・午後の2回/日、10t車2台が四日市・鈴鹿地区の5つの工場での製品集荷後に狭山物流センターへ運送していました。これを各工場からの集荷を別のトラックで行い、10t車2台分の荷物をまとめ1回の運行に使用する車輦をフルトレーラー1基に減らしました。この改善により、運行に必要な運転手を4人から2人に減らすことができ、トラック運転手不足に対応するとともに、CO₂排出量を約23%、運行経費を約5%削減しました。

今後は、さらに三重県～宮城県、埼玉県～岩手県の間の輸送にもフルトレーラーの導入を進める予定です。



新たに導入した21mフルトレーラー

用語
解説

*エコレールマーク

国土交通省制定の制度で、CO₂排出量が少なく環境に優しい鉄道輸送を一定以上利用している商品や企業に使用が許可され、これを包装や広告等に表示することで消費者への商品購入の判断基準を提供するものです。

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)

廃棄物適正管理に向けて

《ゼロエミッションの推進》

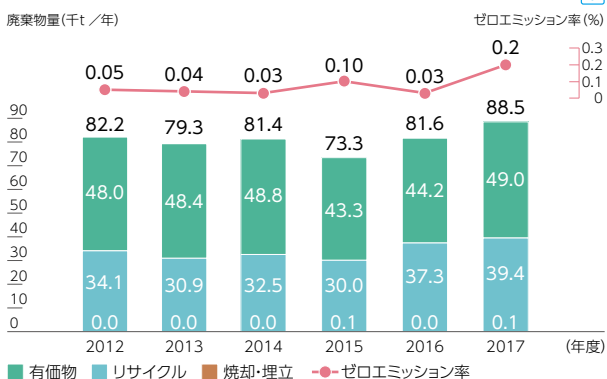
最終処分場の確保や不法投棄等の社会問題に対して、資源を有効利用するには、産業廃棄物を安易に埋め立てせず、できるだけリサイクルすることが必要です。

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

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

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

廃棄物量とゼロエミッション率(国内)



(注) 当年度より有価物の集計対象を見直し、これまで集計に含まれていた当社グループの事業所外で発生した金属くずの一部を集計に含めないこととしました。当該変更を2015年度および2016年度に遡及して適用し、当該2年間の有価物量を修正しています。なお、変更を行わなかった場合の各年度の有価物量は以下の通りです。
2015年度 47.0千t、2016年度 48.0千t、2017年度 52.7千t

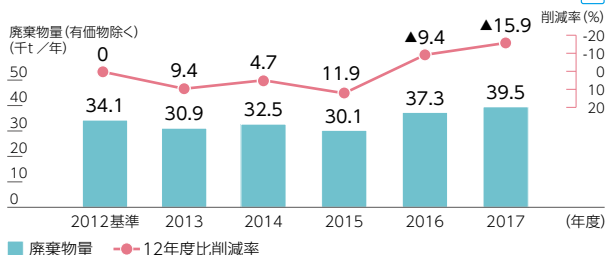
《廃棄物量削減》

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

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

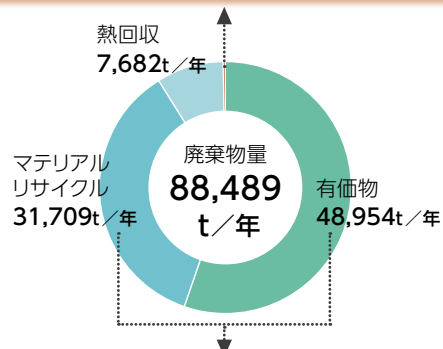
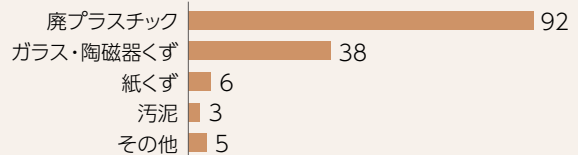
2017年度は廃液処理装置のトラブルから外部委託量が増加し、目標未達となりましたが、今後も廃液処理から発生する不要物の削減を中心に取り組んでいきます。

廃棄物量(有価物除く)の削減率(国内)

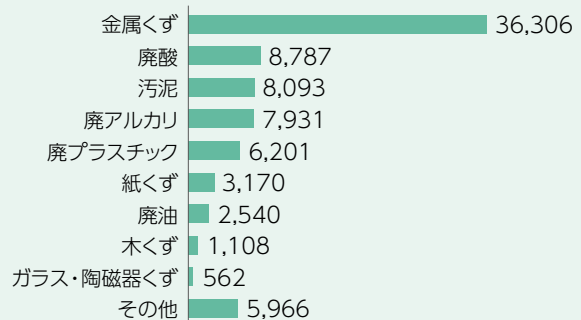


2017年度廃棄物量の内訳(国内)

単純焼却・埋立処分された廃棄物量 合計: 144t/年



再生利用された廃棄物量 合計: 80,663t/年



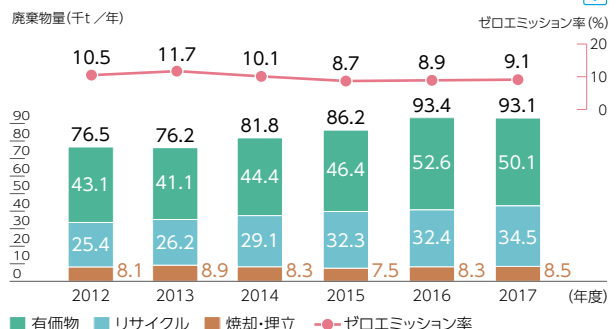
単純焼却・埋立量の削減(海外)

海外の廃棄物管理

最終処分場の状況は、国内と海外では同じではありませんが、産業廃棄物を安易に埋め立てせず、分別等によってできるだけリサイクルする活動を通して適切な廃棄物管理を維持しています。

リサイクル環境が整備されていない国にも事業展開しており、2017年度は9.1%とわずかに目標未達となりました。

廃棄物量とゼロエミッション率(海外)



化学物質管理システム

独自のシステムで化学物質管理を一元化しています

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

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

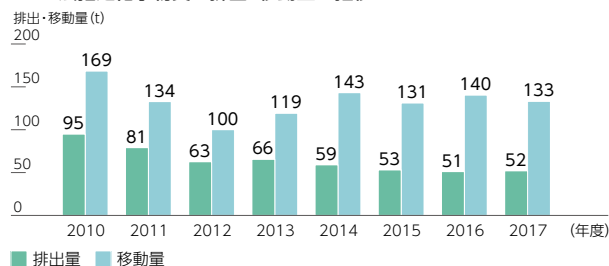
今後も当社グループでは化学物質管理を強化していきます。

PRTR法指定化学物質の排出・移動量

海外を含めグループ全体で法令に基づいて届出を行っています

当社と国内関係会社はPRTR法により指定された化学物質について当社で開発した化学物質管理システムで取扱量を月次把握するとともに、排出・移動量を算出し、法に基づいた年度ごとの届出を行っています。当社大阪製作所および横浜製作所と関係会社25社の合計42事業所が2017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52t、133tとなりました。

PRTR法指定化学物質の排出・移動量の推移



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

PRTR法指定化学物質の排出・移動量

物質	排出量					移動量			合計
	大気	水域	土壌	埋立	排出量計	下水	廃棄	移動量計	
トルエン	18.0	0.0	0.0	0.0	18.0	0.0	6.8	6.8	24.8
鉛	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	23.0	23.0	23.0
1, 2-ジクロロベンゼン	4.8	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	16.0	16.0	20.8
フェノール	5.1	0.0	0.0	0.0	5.1	0.0	15.2	15.2	20.3
クレゾール	3.2	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	10.0	10.0	13.2
ホルムアルデヒド	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.3	9.3	9.3
2-アミノエタノール	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	8.5	9.1	9.1
1-ブロモプロパン	7.6	0.0	0.0	0.0	7.6	0.0	0.6	0.6	8.2
銅水溶性塩(錯塩を除く)	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	6.1	6.2	6.3
キシレン	1.4	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	4.8	4.8	6.2
その他37物質	9.9	1.6	0.0	0.0	11.5	0.1	32.1	32.2	43.7
合計	50.0	1.7	0.0	0.0	51.7	0.8	132.4	133.2	184.9

(単位: t)

物質	排出量					移動量			合計
	大気	水域	土壌	埋立	排出量計	下水	廃棄	移動量計	
ダイオキシン類	2	0	0	0	2	0	2	2	4

(注) 集計範囲: 住友電工+国内関係会社のうちPRTR届出対象会社です。

(単位: mg-TEQ)

PRTR法指定化学物質の排出量削減

PRTR法指定化学物質の排出量削減に取り組んでいます

2015年度より2017年度までアクションECO-21 (Phase VI) の活動として、PRTR法指定化学物質の排出量削減に取り組んできました。2017年度につきましては2012年度比5%削減することを目標として活動を進め、年間大気排出量が1t以上の事業所を対象に大気排出量削減に取り組み、2017年度の年間排出量は51.7tと2012年度比17.4%削減となり、目標を達成することができました。

2018年度以降につきましては、新たにアクションECO-22V活動の一環として、引き続きPRTR法指定化学物質の排出量削減に取り組んでいきます。

土壌・地下水の保全への取り組み

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

ダイオキシン類・アスベストへの対応

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

現在、当社グループではアスベストを使用している製品の製造は行っていません。

水リスク対策の取り組み

基本的な考え方

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

推進組織の立ち上げ

グローバルに水リスクの評価を開始しました

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

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

次に、評価ツールとしてAqeduct*を利用し、国内外で製造拠点のある計184の地域で、水の量、水質、規制、周辺社会との関連等の計12の指標で示されるリスクを5段階評価で捉えました。そしてこのAqeductによる評価で高リスク項目が多かった国内外の32の製造拠点を抽出し、実態のヒヤリング調査を行いました。

その結果、調査した32拠点の合計で、Aqeductが高リスクと評価した項目のうちの約20%で「実際にリスクあり」との回答があり、また集中豪雨時の工場敷地内への浸水、水道修理工事や停電による一時停水、上流域での水質異常など、操業に直接影響する事例があったことが把握できました。

全社への活動展開

国内外の拠点のリスクを調査しました

上記のAqeductによるリスクの実態調査を踏まえ、当社グループ全体の実態把握を目的として、CDP2018ウォーターの管理指標を基にした質問書を作成し、環境活動推進対象としている国内外の計87の製造拠点に配付し、2018年3～4月に回答を収集しました。

一般的には操業停止にまで至る大きなリスクが迫った拠点はなかったことから、発生時の影響が大きくかつ共通性のある課題から優先して、リスク回避の対策を立案中です。

今後の取り組み

サプライチェーンを含めた活動を推進します

CDP2018ウォーター質問書のコンセプトを管理指標に活用して、水リスクの実情が把握され、対策が実行できているレベルに到達することを目指します。現時点では不十分と認識する以下の点に今後重点的に取り組みます。

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

水使用量の削減

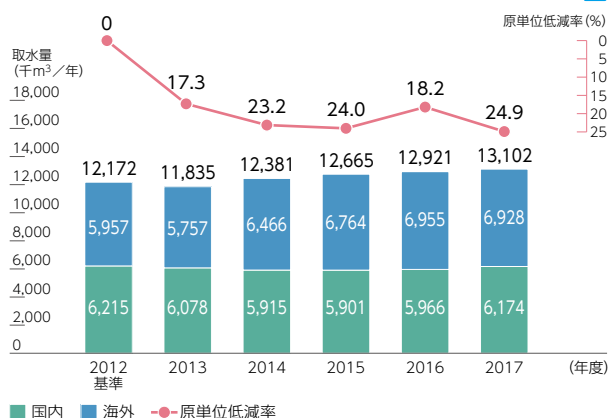
総取水量をモニタリングしています

当社グループでは、水使用量削減は2008年度からアクションECO-21運動の活動項目に入れ積極的に取り組んでいます。2017年度は、国内の水使用量の多い拠点において生産量が増加したこともあり、前年度比微増となりました。水源別の取水量では、市水から86%、地下水から14%となっています。

またその排出量は、下水道63%、河川31%、不明6%となっています。

削減活動を通して事業所内における水漏れに気づき、漏水の対応、管理を地道に進めるきっかけになりました。これまで放流していた排水の再利用など、取水量の削減に取り組んでいます。

取水量と売上高原単位低減率(国内+海外)



(注) 算定方法: 上水、工業用水、地下水の取水量の合計

環境配慮製品の拡大

環境配慮製品の評価と開発を進めています

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

製品の評価から社会貢献量の算定までを実施し、エコマイナド製品、エコ製品、地球温暖化対策製品といった段階に分類することで、新製品開発にフィードバックしています。

《エコマイナド製品》

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「エコマイナド製品」として当社グループ内に登録しています。

2017年度までのエコマイナド製品の累計登録品目数は923品目です。

《エコ製品》

エコマイナド製品のうち、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。

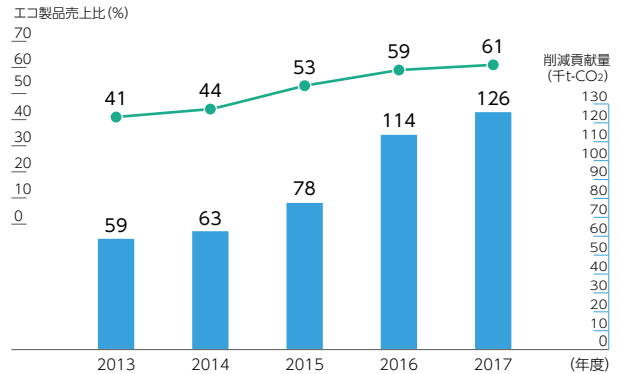
2017年度までのエコ製品の累計認定品目数は275品目です。また2017年度の売上高比率は61%となりました。

《地球温暖化対策製品》

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

2017年度のCO₂削減貢献総量は年間12万6千tでした。

エコ製品売上比とCO₂削減貢献量



・算定方法

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

CO₂削減貢献量: 下記「製品事例」欄に記載

製品事例



二次電池用電極材として ハイブリッド車燃費への貢献

セルメット®(多孔質金属体)
富山住友電工(株)

ハイブリッド車によるCO₂排出削減量について当社基準にて算定



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)

携帯基地局のCO₂削減量を当社基準にて算定



軽量化による自動車燃費向上 への貢献

軽量化ワイヤーハーネス
住友電装(株)

軽量化に伴う自動車燃費向上によるCO₂排出削減量を当社基準により算定



長寿命化による資源使用の 削減への貢献

長寿命超硬工具
住友電工ハードメタル(株)

資源消費、生産でのCO₂排出削減量について当社基準により算定



素形材生産性および 自動車燃費改善への貢献

焼結部品
住友電工焼結合金(株)

素形材生産およびオイルポンプ使用時のCO₂排出削減量について当社基準により算定

住友ゴム工業株式会社



Integrityの活動の一つとして
「DUNLOP全国タイヤ安全点検」を実施

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。

 <http://www.srigroup.co.jp/csr/>

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

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

住友電装株式会社



住友電装株式会社 設立100周年記念コンサート

住友電装は、2017年12月に設立100周年を迎えました。100周年にあたり、地域社会へ報恩感謝を伝えるさまざまな記念事業を実施してきました。7月に四日市市出身のヴァイオリニストと交響楽団によるコンサートを実施。地域の芸術文化振興と同時に、地域社会へ感謝を伝えることを目的に、地域住民1,700名を無料招待しました。来場者からは多くの喜びの声をいただきました。

 <http://www.sws.co.jp/csr/index.html>

2018年3月には地元三重県が日本で初めて障がい者スポーツ「ボッチャ」の国際大会誘致に成功し、当社はそのオフィシャルスポンサーとして競技をサポートしました。

その他にも、近隣の特定非営利活動法人への福祉車両の無償貸与継続や青少年スポーツの振興支援、障がい者スポーツ大会へ社員の参加を呼びかけたり、ボランティアとして運営に参加したりしており、今後も障がい者への理解促進や障がい者の自立と社会参画に向けて積極的な支援を行っていきます。

スポーツ振興を通じた地域活性化の取組みとしては、地元女子ラグビーチーム「PEARLS」の支援ならびに選手の雇用支援、加えて、2020年の東京オリンピックの正式種目であるスポーツクライミング選手を1名採用しました。これらスポーツ選手の支援、スポーツ振興に取り組んでいくことで、スポーツを通じた社会貢献を行っていきます。

住友電装は、今後も次なる100年に向けて、1人でも多くのお客様に「安全・環境・利便」な車をお届けすることで、社会への貢献を果たしていくと同時に、地域に根差し親しまれる会社になるために、積極的な社会貢献活動を推進してまいります。

住友理工株式会社

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



アピタ小牧店で実施した「救命処置体験フェア」

住友理工グループでは、社会貢献活動は社会的価値を生み出すとともに企業価値の向上にも寄与すると考えています。当社グループの社会貢献を象徴するスローガン「Along with You, Together with Society」のもと、社会とともに歩む企業となるべく、積極的に社会貢献活動を行っています。

我々が目指す社会貢献は価値創造型であり、これを「社会課題解決型活動」と位置づけ、社会の要請に合わせて5つの重点活動分野（「ダイバーシティ」「青少年育成」「まちづくり」「市民活動」「自然との共生」）を定め、さまざまな活動を実施しています。

昨年は「まちづくり」への貢献として、当社の製品である「胸骨圧迫訓練評価システム『しんのすけくん』」を活用した、「住友理工 救命処置体験フェアinアピタ小牧店」をショッピングセンターにて一般市民むけに企画。一人でも多くの人の命を救うために、一次救命処置の必要性や効果性に関心の無い人にも知っていただくこと、また、救命救急に触れる機会を提供することを目的とし、住友理工の事業に直結したオリジナリティーのある社会貢献活動として、他企業、行政、市民活動団体など、地域を構成する多様なみなさんと協働で開催しました。

これからも地域の皆さまが「住友理工があってよかった」と思える企業を目指し、この活動を継続していきます。

日新電機株式会社

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



子どもたちが楽しみながら学ぶ「小学生理科教室」

日新電機グループの行動の原点は「誠実・信頼・永いお付き合い」。ステークホルダーからの信頼をより強固なものにし、社会と産業の基盤を支える企業活動を通じて、環境と調和し活力ある社会の実現に貢献することを目指しています。グループを挙げてさまざまな社会貢献活動に取り組んでおり、「技術

系人材の育成」「京都を中心とした歴史的文化財の保護」「地域の環境保全活動への協力」の3分野に重点を置いて活動しています。

なかでも、日本の産業が成長を続けていくためにはイノベーションを生み出す技術系人材の育成が不可欠であると考え、次世代を担う人材育成に力を入れています。

その一つが、理科好きの小学生を増やすことを目的に開催している理科教室。当社グループ協働で開発・製作した新教材「エコ発電体験システム」で、ソーラーパネルや足こぎ発電、ソーラーカーなど、子どもたち自らが「電気を作る・貯める・使う」を体験しながら、再生可能エネルギーの有効活用について考える機会を提供しています。

また、公益財団法人日新電機グループ社会貢献基金では、技術職や研究職を目指す全国の技術系大学院生を対象に奨学金を給付し、高度な技術を身に付けようと向上心に燃える優秀な学生の研究活動を支援しています。

これらの活動を通じて、これからも未来の産業を支える人材の育成に貢献していきます。



独立した第三者保証報告書

2018年8月20日

住友電気工業株式会社
社長 井上 治 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
大阪市中央区瓦町三丁目6番5号

代表取締役

斎藤 和彦

取締役

松尾 幸喜

当社は、住友電気工業株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した CSR 報告書 2018(以下、「CSR 報告書」という。)に記載されている 2017 年 4 月 1 日から 2018 年 3 月 31 日までを対象(障がい者雇用率は 2018 年 6 月 15 日時点)とした「☒」マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。CSR 報告書に記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

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

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

- CSR 報告書の作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した国内子会社 1 社及び海外子会社 1 社における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

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

当社の独立性と品質管理

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

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

以 上

独立第三者の所見

CSR報告書2018(以下、本号)を通じて理解した、住友電工およびグループ会社の社会的責任を果たすための取り組み内容や開示状況に関する所見を提出します。

時代の変化と住友電工グループへの期待

本号ではTop Messageの冒頭に、2017年度は連結売上高、営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益のいずれもが過去最高となったと報告されています。これは、住友電工グループの事業活動が時代の要請に的確に応えている証しと考えます。

将来を展望しても、自動車業界でCASE(接続、自動、共有、電動)対応が加速していくこと、環境対応車が拡大していくこと、ならびに電力エネルギー業界で、大型国際連系線プロジェクトが実現していくこと、再生可能エネルギー導入がさらに進展することなどは、地球と社会の持続可能性を確保しようとする挑戦であると同時に、住友電工グループの新たな事業機会にもなるものです。住友電工グループにはこうした時代の変化への牽引役としての役割を期待します。

B to B企業としての特性からか、「目指す社会像」や「変化を牽引する」という意思を本号から読み取ることが容易ではありませんでした。次号では、「持続可能な未来を事業で築く」という姿勢を、より鮮明にして頂ければと思います。

検討が望まれる点

■ 内部統制の有効性の判断材料

近年、日本企業で品質不正といった事件が頻発しています。こうした事態への対応には、従来の不良率改善運動などとは異なり、情報隠蔽や改ざんなど意図的に行われる行為を発見、是正、予防する内部統制態勢を機能させることが鍵となります。内部統制の有効性を対外的に説明することは簡単ではありませんが、本号では、スピーク・アップ制度の記載に注目しました。近年、申請相談件数が増加している傾向にありますが、この背景や内容、問題解決に至った実績などに関する開示をご検討下さい。

■ 海外事業拠点の取り組み内容、実績の開示

2017年度、海外に280社の関連会社を有し、海外比率は人員ベースで84.5%、売上高ベースで59.7%を擁する業容です。人員の絶対数も21万人を超える規模となっており、住友電工グループの全容を理解するには、海外事業拠点の状況は不可欠です。本号では、労働

災害、品質活動、労働時間、健康経営などの項目で、海外の状況を読み取ることが必ずしも容易ではありませんでした。海外事業拠点の取り組み内容、実績の開示拡充をご検討下さい。

■ バックカスティングの思考や目標設定

本号では、グローバル温室効果ガス排出量を2012年度対比で5%削減するという目標が、2.3%削減の結果となり目標未達となった理由として、売上規模が5年間で約20%増大したことが説明されています。一方で近年では、気候変動の問題に関して2℃目標やカーボンバジェットなどの考え方が普及し、「ゼロチャレンジ」(実質的な環境負荷0を目指す)や「RE100」(利用エネルギーの100%を再生可能エネルギーで賄うことを目指す)を標榜する日本企業も現れてきました。これらは、環境制約の観点から目標設定を行う新しい思考です。住友電工グループでも、長期的視野で脱炭素社会と整合するよう事業ポートフォリオを再構築する道筋をご検討下さい。

■ 新たな課題への対応

足元では、マイクロプラスチックによる海洋汚染の問題が急速にクローズアップされています。ワイヤーハーネスやフッ素樹脂製品を始めとして、住友電工グループの製品も決して無関係とは言い切れません。発展途上国では、廃車から発生するワイヤーハーネスが野焼きなどの不適切な処理がなされることで健康被害を誘発している側面もあります。また、コバルトなどの希少金属などの採掘現場では、依然として劣悪な労働環境や児童労働の存在が指摘されています。バリューチェーン全体を捉えて、新たに顕在化する課題に住友電工グループが率先して講じる取り組みをご検討下さい。



株式会社日本総合研究所 理事
足達 英一郎

第三者所見を受けて



CSR委員会委員長
専務取締役
賀須井 良有

当社グループの社会的責任を果たすため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。時代の変化への牽引役としての役割の期待をいただくなど、その期待の大きさに身の引き締まる思いでございます。

当社グループが創業以来受け継いできた基本的価値軸である住友事業精神のなかに、伝統的な理念や信条の一つとして「企画の遠大性」があります。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を住友の特質とすべきとされており、われわれのDNAとなっております。先日公表した新中期経営計画22VISIONの基本的な考え方を、ありたい姿Glorious Excellent Companyを目指して“総力を結集し、つなぐ、つたえる技術で、よりよい社会の実現に貢献する”としましたが、今回頂戴したご指摘は、まさに当社が目指す方向性に合致するものであると改めて意を強くした次第です。

頂戴したご指摘には、事業本体として取り組むべき大いなるテーマも含まれており、一朝一夕に達成できるものではないことを認識していますが、一つひとつ、いただいた課題を真摯に受けとめ、基本的価値軸に立脚してより良い社会・環境づくりに貢献する取り組みを一層強化してまいります。またSDGsにも貢献しつつ、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、引き続きCSR活動を深化させていきたいと考えております。

住友電気工業株式会社

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



適切に管理された森林で生産された木材を使った環境配慮型のFSC®認証紙を使用しています。



この印刷物に使用している用紙は、森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に役立ちます。



国産材の利用を促進する「木づかい運動」を応援しています。



この印刷物は植物油インキを使用しています。



有害な廃液が出ない水なし印刷方式で印刷しています。



見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。

[発行 2018年8月]