

CSR報告書 2021

編集方針

CSR報告書の対象期間

2020年4月1日～2021年3月31日(2020年度)
ただし、一部2021年度の活動内容も含んでいます。

CSR報告書の対象範囲

住友電気工業株式会社および連結子会社(383社)
本報告書における記述は以下の基準で区分しています。
住友電工(当社): 住友電気工業株式会社
グループ会社、関係会社: 住友電工の連結子会社
住友電工グループ(当社グループ): 住友電工およびグループ会社

- 定量的な情報開示に関しては、国内証券市場に上場している住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)、(株)テクノアソシエ、およびそれぞれの連結対象会社を対象外としているほか、住友電工単体、限定された連結子会社、または一部の持分法適用会社を対象としている場合があります。この場合、文章中もしくは表・グラフの脚注にて範囲を記載しています。なお、グループ内上場企業のCSRマネジメントについてP19～20でご紹介しています。
- 社会指標ならびに環境指標の算定基準の詳細はP69をご参照ください。
- 環境指標の集計対象範囲の詳細については、P51の「パウダリーについての説明」をご参照ください。

参照したガイドライン

■ GRIスタンダード

本報告書には、標準開示項目の情報が記載されています。
対照表については、当社Webサイトで公開しています。

<https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports>

■ 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

開示情報の信頼性向上取り組み

開示指標の正確性と網羅性については独立第三者機関による保証を取得しており、第三者保証の対象となる指標には
☒マークを付し、信頼性向上に努めています。

発行年月

2021年8月

前回発行: 2020年8月

次回発行予定: 2022年8月

統合報告との関係性

当社は、2021年1月より、当社グループの価値創造プロセスを分かりやすくお伝えするものとして、財務情報と非財務情報を総合的にまとめた統合報告を発行しています。本CSR報告書では、当社グループの非財務情報について、CSR(企業の社会的責任)の観点から2020年度の活動内容を中心に報告しています。

Webサイト: <https://sumitomoelectric.com/jp/>

財務情報

- 有価証券報告書
- 決算短信

IRサイト: <https://sumitomoelectric.com/jp/ir/>

非財務情報

統合報告書

- CSR報告書
 - ・データ集(主な国内拠点の環境負荷データほか)
 - ・社員支援制度と法律の対比表
 - ・GRIスタンダード対照表
- CSRサイト:
<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/>
- コーポレートガバナンス報告書
(証券取引所Webサイトにて開示)
- 広報誌[id]
<https://sumitomoelectric.com/jp/publications>

CONTENTS

経営の基盤	基本的価値軸	03
住友電工グループの事業	Top Message	05
	歩みと事業紹介	07
	グローバルな事業展開	09
	中期経営計画 22VISION	11
	ステークホルダーとの関わり	12
	財務・非財務ハイライト	13
住友電工グループのCSR	CSRマネジメント	15
	2020年度目標と実績 / 2021年度目標	17
	グループ内上場企業のCSRマネジメント	19
重点分野		
社会貢献	CSV活動	21
	社会貢献活動	22
品質	製品品質・製品安全	27
サプライチェーン	サプライチェーン	31
人材	ダイバーシティ	35
	働きやすい職場づくり	39
	人材育成	43
	世界トップの安全企業を目指して	46
環境保全	環境マネジメント	48
	地球温暖化防止	52
	省資源・リサイクルの推進	55
	有害化学物質の排出量削減	56
	水リスク対策の取り組み	57
	環境配慮製品の拡大	58
	生物多様性／環境会計	59
ガバナンス	コーポレートガバナンス	60
	リスクマネジメント	61
	コンプライアンス	63
	人権の尊重	65
	ESGデータ集	66
	算定基準	69
	独立した第三者保証報告書	70

基本的価値軸

住友事業精神

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

営業の要旨

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

信用確実 (しんようかくじつ)

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

不趨浮利 (ふすうふり)

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

伝統的な理念や信条

●技術の重視

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

●人材の尊重

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

●企画の遠大性

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

●自利利他、公私一如

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

文殊院旨意書

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

萬事入精 (ばんじにっせい)

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

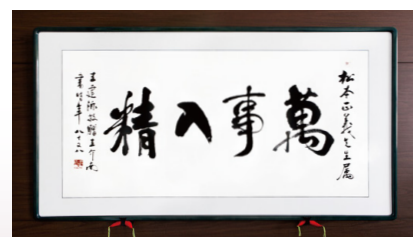
住友電工グループでは、「信用確実」「不趨浮利」とともに、この「萬事入精」を住友事業精神を表すキーワードとして位置づけています。



「文殊院」住友政友像※



政友が営んでいた薬舗の看板※



中国の富通集团有限公司・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、かつ収益性に優れた新事業、新製品の開発に努めます。

3. グローバルな事業展開とグループ全体の成長・発展

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

4. 地球環境への配慮

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

5. 法令の遵守

- 国内外の法令、規則を厳守し、正々堂々と行動します。

6. 公正、適正な企業活動

- 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。

7. 社会の一員としての自覚ある行動

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

8. 国際社会との協調

- それぞれの国・地域の文化・慣習を尊重し、経済・社会の発展に貢献します。

9. 働きやすい職場環境の構築と人材の育成

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

10. 適切な情報開示とコミュニケーションの促進

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

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

住友電気工業株式会社 社長 井上 治



はじめに

平素より住友電工グループの事業活動に格別のご理解とご支援を賜り、お礼申し上げます。また「CSR報告書2021」をご高覧いただき感謝申し上げます。

当期の世界経済は、新型コロナウイルス感染症の世界的な大流行により、世界各地において経済・社会活動が制限されました。第1四半期に景気が大幅に悪化しましたが、第2四半期以降は、景気は総じて回復傾向で推移したものの、新型コロナウイルス感染症の再拡大によって経済・社会活動に再び制限を受ける地域もあり、一部で弱さが残る状況となっています。

当社グループを取り巻く事業環境につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響による自動車生産の減少や通信・電力関連工事の遅延のほか、光ファイバの価格低下もあり、上半期を中心に厳しいものとなりました。このような環境のもと、当期の連結決算は、売上高は、2兆9,186億円と前期比で6.1%の減収、利益面では、不急の費用の

圧縮、設備投資の抑制などの徹底したコスト削減対策に取り組みましたが、売上減少の影響を吸収しきれず、営業利益は1,139億円と前期比で10.4%減と、それぞれ前期を下回る結果となりました。なお、下半期につきましては、自動車生産の急回復により需要が高水準で推移したことに加え、全社を挙げたコスト削減対策の効果もあり、売上高は1兆6,793億円、営業利益は1,253億円となり、前年同期比で増収・増益、下半期としては過去最高となりました。

新型コロナウイルス感染症対策について

ステークホルダーの皆さまにおかれましては、さまざまな苦難に立ち向かわれていることと推察します。

心よりお見舞い申し上げます。

当社グループでも、日本を含め世界の各国・地域で少なからぬ罹患者が出ています。社員の安全確保という

観点から、就業環境での三密を回避するための施策を講じています。例えば、事務所部門では、在宅勤務の奨励、会議や研修のWeb化など、働き方の見直しを進め、生産性を上げるための工夫にも取り組んでおり、その効果も出始めていると思います。一方、製造メーカーである当社は、製品の供給責任の観点からも製造を中断させるわけにはいきません。そのようななかで、例えば重要工程については2班に分けて、クラスターが発生した場合でも、別の1班で代替可能などの、リスクヘッジを兼ねて、さまざまなBCPIにつながる対策を打つことができました。

改めて実感したことは、サプライチェーンでの影響の重要性です。当社サプライチェーンの裾野は広く、2次、3次のお取引先のところまで確認をしておかないと、重要な部品や材料が届かず、製造に滞りが生じる事態につながることを改めて認識しました。今後、BCP対策の一環としても、対応していくことが必要と考えています。

22VISION実現に向けたCSR重点5分野の取り組み

当社グループでは、CSR活動について、中期経営計画22VISION※の期間に合わせて「社会貢献」「品質」「サプライチェーン」「人材」「環境保全」を重点5分野とし、所管部門を定めて取り組みを推進しています。

まずは、世界的な関心が急速に高まる気候変動対応についてです。これまでは「地球環境全体の保全」を視野に入れた「アクションECO-22V」運動を展開するなかで各製造拠点での省エネ推進を核として温室効果ガス排出量削減に取り組んできましたが、もう一步踏み込んだ活動が必須と考えています。これまでの活動をより一層推進することに加えて、より長期の目標に取り組む姿勢を打ち出しました。具体的には、パリ協定に沿った企業の自主的な目標設定を推奨する国際的なイニシアチブSBTiの認定を取得するとともに、TCFDへの賛同も表明したところです。今後は、これらを単なる意志表明にとどめることなく、目標として掲げた2050年の脱炭素社会の実現に向け、事業活動のあらゆる面での貢献を視野に入れつつ、取り組みを推進していきたいと考えています。

次に、コロナ禍の影響のなかでも触れた「サプライチェーン」についてです。特に重要な点は、品質問題や人権問題、例えば児童労働や強制労働に関与していないかの確認などを含め、当社としてお取引先との連携で進めていかなければならないことです。今は、たとえサプライチェーンで発生した問題だとしても、その責任は当社に及び、当社の社会的信頼の棄損などに直結してしまいます。今後、そのリスク発生を事前回避するためのサプライチェーンの調査を一層進めていくことが必要です。

「品質」「人材」「社会貢献」の各分野での取り組みも確実に進めています。世界で40以上の国・地域でグローバルに事業展開を進める当社グループは、地域・文化の多様性を受け入れ、多岐にわたる事業分野の特性を踏まえたうえで、これからも住友事業精神をはじめとした共通の価値軸や考え方を堅持してCSR各分野の活動に取り組んでまいります。

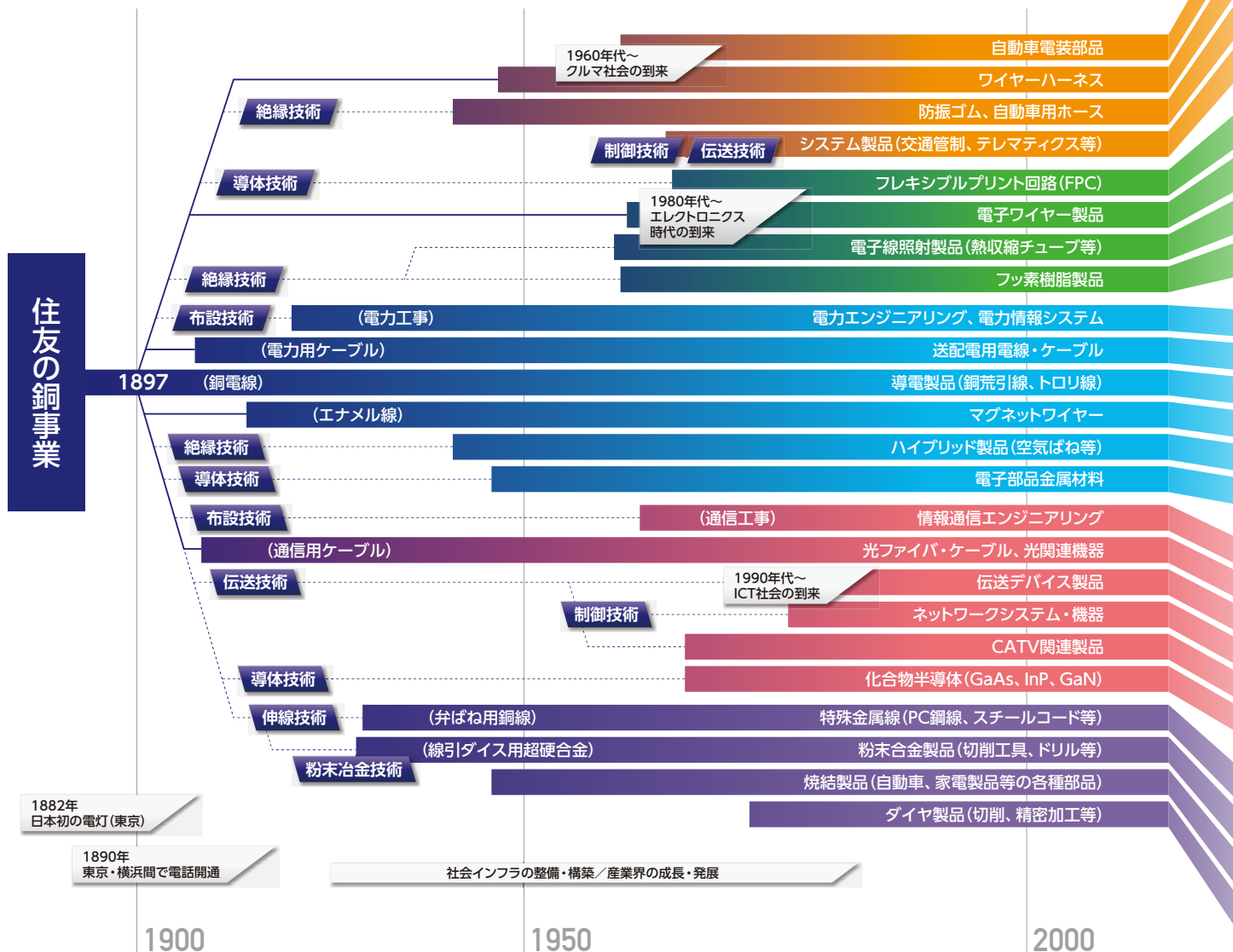
社会のサステナビリティへの貢献を目指して

本年1月に、当社では社長を委員長とする「サステナビリティ経営推進委員会」を立ち上げました。ますます社会からの関心と企業への期待が高まるさまざまなテーマについて、この委員会において方針を審議・策定し、CSR活動を含め、当社グループ全体での取り組みを一層強化していきたいと考えています。

当社グループは、基本的価値軸である住友事業精神を堅持し、ありたい姿として「Glorious Excellent Company」を掲げ、事業活動を進めています。私たちのありたい姿は、私企業にも社会のサステナビリティに貢献する活動を期待するSDGs※をはじめとした意識の広がりに通底するものであると考えています。今後とも、事業に関わる社会課題の解決への取り組みを通じて、持続的な企業価値の向上を目指していきます。

歩みと事業紹介

銅電線から始まった住友電工の電線・ケーブル事業は、電力用ケーブル、通信用ケーブルへ進展し、さらに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）	1946	東京支店（現東京本社）開設
1900	被覆線 製造開始	1948	焼結製品 販売開始
1908	電力用ケーブル 製造開始	1949	架空送電線工事部門に進出
1909	通信用ケーブル 試作開始	1957	国産初のテレビ放送用アンテナを納入
1911	「住友電線製造所」設立（会社の創立）	1961	横浜製作所 開設
	国産初の高圧地下送電線ケーブル（11,000V）を納入		四輪車用ワイヤーハーネスを初納入
1916	新工場（現大阪製作所）開設	1962	電子線照射チューブ「イラックス®チューブ」製造開始
	エナメル線 製造開始		本社を大阪市此花区から現在地（大阪市中央区）に移転
1920	「株式会社住友電線製造所」設立（会社の設立）	1963	ディスクブレーキ 製造開始
1931	超硬合金工具「イゲタロイ®」製造開始	1964	電子線照射電線 製造開始
1932	特殊金属線 製造開始	1968	交通管制システム事業に進出
1939	「住友電気工業株式会社」（現社名）に改称	1969	海外に初めての製造拠点新設
1941	伊丹製作所 開設		フレキシブルプリント回路（FPC）開発開始
1943	防振ゴム、燃料タンク 製造開始	1970	化合物半導体 製造開始

Automotive 自動車



CASEの加速的進展とモビリティの進化に貢献する

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

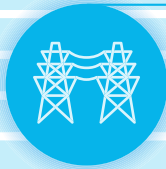
Electronics エレクトロニクス



モバイル端末・自動車・航空機器のさらなる進化を支える

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

Environment & Energy 環境エネルギー



再生可能エネルギーの普及など、新しいエネルギーシステムを構築する

銅を溶かし、固めて、伸ばす。創業時からの銅線製造の流れを汲む電線・ケーブル製品。低圧から超高圧の電線・ケーブル製品において、国内トップの事業基盤、実績を誇るなど、エネルギーインフラを日本中で支えています。そして今、ヨーロッパを中心とする国際連系線プロジェクト、新興国におけるインフラ整備、再生可能エネルギー利用の増大、電気自動車の普及など、新たなエネルギーシステムの構築には当社グループの技術が必要とされています。付加価値の高い多様な製品群とサービス、企画提案力、重電機器・エンジニアリング分野の関係会社を含む総合力、原材料から製品までの一気通貫での開発体制を強みに、グローバルなプレゼンス向上を目指します。

Infocommunications 情報通信



増加するデータトラフィックに応え、大容量高速通信の実現に挑む

社会基盤として欠かせない通信インフラ。そこで活躍しているのが当社グループの光ファイバ・ケーブルや光通信部品・機器。1970年代から製造を始めた「光ファイバ」では、超長距離海底システム用途で開発した「極低損失光ファイバ」(総距離1万km超)が伝送損失の世界記録を持つなど、優れた伝送特性や高信頼性を活かした製品群を展開しています。その他、データセンター向け超多心光ケーブルでは世界トップレベルの開発力、製造技術、映像・光アクセス機器のソフトウェア開発技術、光・無線用化合物半導体における連携開発技術など、接続(つなぐ)を担う高い技術を有しています。私たちが大切にしているこれらの技術を活かし、様々なユーザーの「期待の一步先」を実現、独創的な製品を開発することで、大容量高速通信時代をリードしていきます。

Industrial Materials 産業素材



高機能な素材を開発・提供し、産業や社会インフラの発展に寄与する

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

1971	関東製作所 開設
1974	光ファイバ・ケーブル 製造開始
1975	イラン送電線工事 受注
1976	ナイジェリア大規模通信網工事 受注
1978	世界初の双方向光CATVシステム「Hi-OVIS」を納入 運用開始
1981	光LANシステム 初納入
1982	世界最大級1.2カラットのダイヤモンド単結晶の合成に成功
1996	酸化物系高温超電導線材の長尺化技術 開発
1998	エコロジー電線・ケーブル 開発・発売
1999	住友電工ファイナポリマー(高分子機能製品事業) 営業開始
2001	ジェイ・パワーシステムズ(高圧電力用電線事業) 営業開始
2002	住友電工ネットワークス(ネットワーク機器事業) 営業開始
	住友電工スチールワイヤー(特殊金属線事業) 営業開始
	住友電工ウインテック(巻線事業) 営業開始

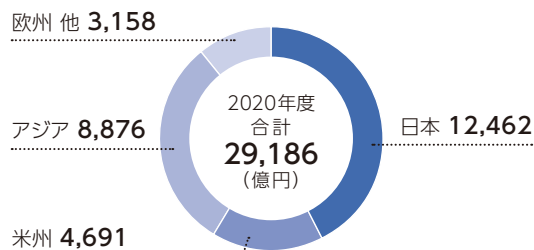
2003	住電日立ケーブル(建設・電販向け電線事業) 営業開始
	住友電工ハードメタル(粉末合金・ダイヤ製品事業) 営業開始
2004	アライドマテリアルの完全子会社化
2006	超電導ケーブル 米実用送電路にて送電開始
2007	住友電装の完全子会社化
	日新電機の連結子会社化
2008	テクニカル・トレーニング・センター 開設
	すみでんフレンド設立(特例子会社)
2009	住友電工デバイス・イノベーション 発足
2010	研究本館WinD Lab 開設
	SEIオプティフロンティア(現 住友電工オプティフロンティア) 発足
2014	ジェイ・パワーシステムズの完全子会社化
2015	世界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

グローバルな事業展開

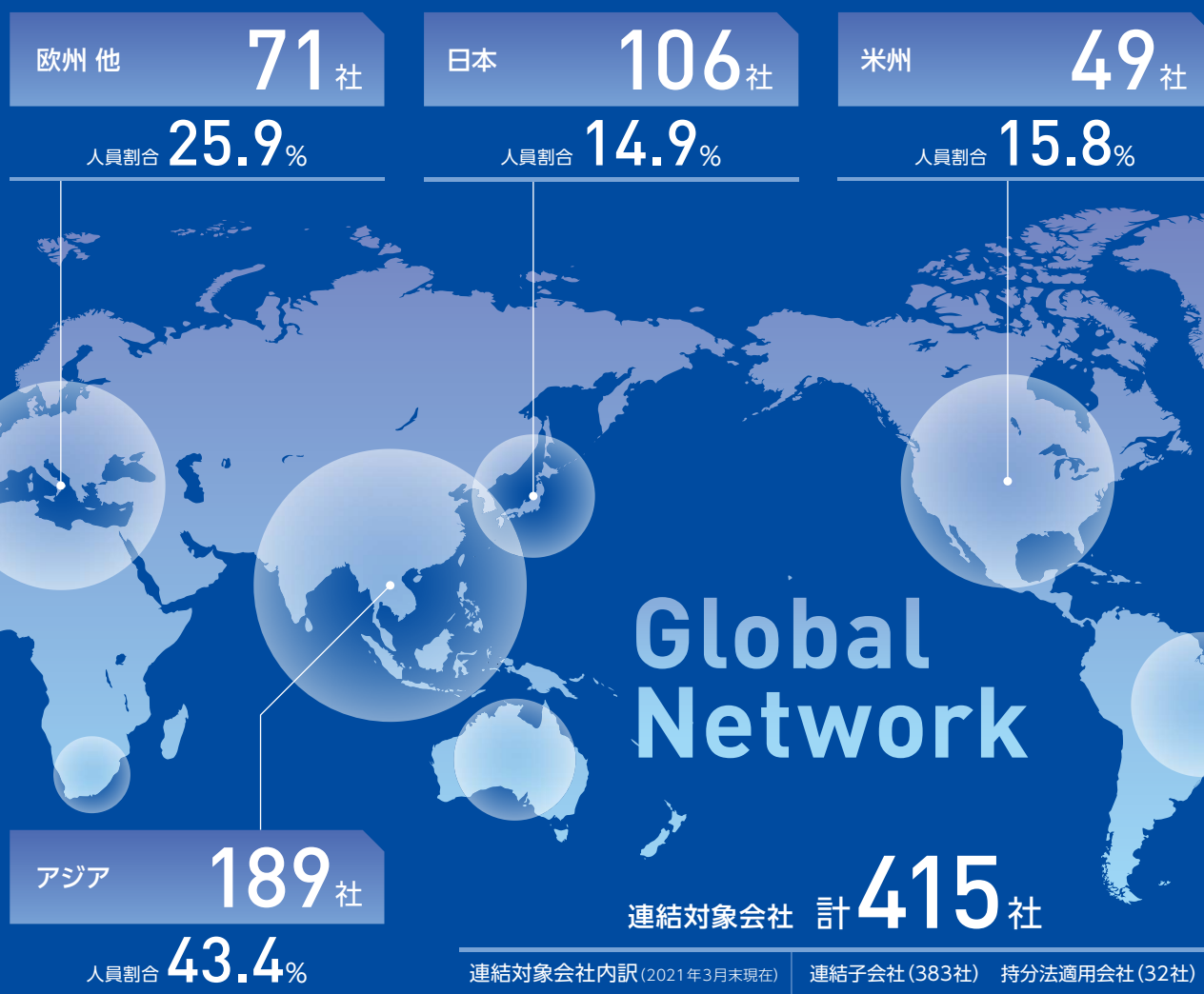
住友電工グループは、現在、全世界で連結対象会社として415社を数え、従業員数では28万人を超える企業グループとして地球規模に事業を展開しています。私たちは、優れた製品やサービスの提供はもちろんのこと、それぞれの国・地域において文化や慣習を尊重し、社会に調和した企業活動を通じて経済・社会の持続的な発展に貢献することを目指しています。

商号	住友電気工業株式会社
創業	1897(明治30)年4月
設立	1920(大正9)年12月
社長	井上 治
資本金	99,737百万円(2021年3月31日現在)
本社所在地	大阪市中央区北浜4丁目5番33号

地域別売上高(連結)



地域別連結対象会社数／人員割合



グローバルな事業展開の歴史

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

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

フルターンキー方式のプロジェクト

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

なかでも1974年のナイジェリアでの通信網建設プロジェクトは、当時の一企業が受注した市内電話網建設工事としては世界にも例を見ない大規模なものであり、日本人スタッフ

300人と現地スタッフ2,000人が携わり、11年半の歳月を費やして1988年に完工させることができました。

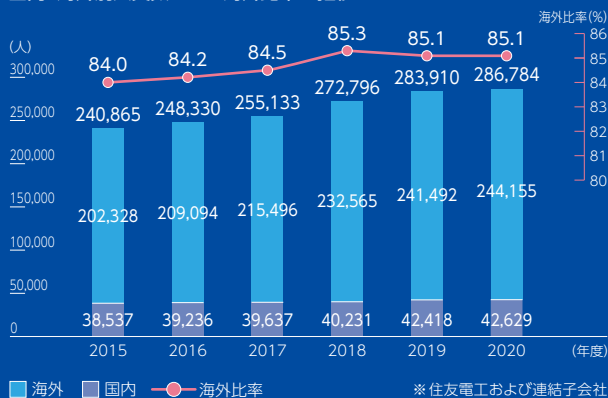
またイランで1975年と1977年に受注した2件の送電線敷設プロジェクトでは、施工地域の過酷な地理条件や気象条件のみならず、途中で革命や戦争という政情不安に見舞われながらも、国内の主要産業拠点を結び、最終的に1987年に完工しました。



各事業分野における海外展開

1969年タイでの当社初の海外製造拠点設立を出発点に、事業分野それぞれの市場特性とニーズを踏まえて海外進出を進めてきました。進出先の世界各地では、生産拠点の現地定着を図りながら雇用拡大と人材育成を推進しています。現在では、海外に309社の連結対象会社を擁し、従業員数では24万人を超える規模となっています。

国内・海外別人員数および海外比率の推移



国内・海外別売上高および海外比率の推移



グループグローバル人員内訳推移

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018			2019			2020		
								男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
米州	19,712	24,273	29,470	34,828	33,500	37,959	38,923	20,523	20,008	40,531	21,099	22,154	43,253	20,968	24,331	45,299
欧州・アフリカ他	47,735	47,644	54,245	56,477	56,273	56,797	60,537	24,733	41,014	65,747	30,018	45,397	75,415	28,938	45,340	74,278
東南アジア	43,000	49,868	56,408	58,278	61,848	65,844	71,529	28,466	50,779	79,245	29,238	50,385	79,623	29,224	49,141	78,365
中国	46,788	47,390	47,646	52,323	50,707	48,494	44,507	22,853	24,189	47,042	21,360	21,841	43,201	22,647	23,566	46,213
日本	37,499	37,148	37,715	38,892	38,537	39,236	39,637	32,488	7,743	40,231	33,798	8,620	42,418	33,776	8,853	42,629
合計	194,734	206,323	225,484	240,798	240,865	248,330	255,133	129,063	143,733	272,796	135,513	148,397	283,910	135,553	151,231	286,784
海外比率	80.7%	82.0%	83.3%	83.8%	84.0%	84.2%	84.5%	85.3%			85.1%			85.1%		

※ 住友電工および連結子会社

中期経営計画 22VISION

基本的な考え方

“総力を結集し、つなぐ、つたえる技術で、よりよい社会の実現に貢献する”

全体構想図

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

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



重点取り組み項目

モノづくり力のさらなる強化

SEQCDDの進化と深化

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

グローバルプレゼンスの向上

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

トップテクノロジーの創出・強化

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

ステークホルダーとの関わり

ステークホルダーの概要		住友電工グループの主な責任	主な対話方法
住友電工グループ	お客さま	- 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
	お取引先	- 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
	社員	- 人権・人格・個性の尊重 - 人材の育成、活用、評価 - 多様な人材が活躍できる職場づくり - 労働安全衛生と健康への配慮	- 活き活き職場調査 - 社内報、グループグローバル報 - イントラネット、社長ブログ - 労使による経営協議会 - 経営幹部との社員懇談会
	地域社会 NPO/NGO	- 雇用の創出・維持 - 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
	株主・投資家	- 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(統合報告書) - IRサイト
	行政 (政府・自治体)	- 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	- 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

会社情報の開示

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

株主、投資家とのコミュニケーション

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

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

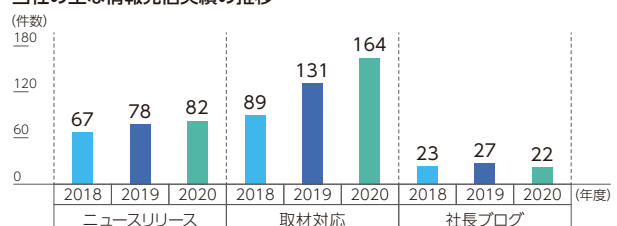
今後も、公平かつ迅速な情報開示に努め、開示内容の一層の充実を推進します。

情報発信の取り組み

2020年度も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サイト等を通じて積極的に発信しました。当社は、2018年5月の中期経営計画“22VISION”発表の際に、タグラインを“Connect with Innovation”に刷新すると同時に、当社グループ全体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)も見直し、各種刊行物、広告などで、その浸透を図っています。さらに、情報発信力強化のため、Webサイトをリニューアルし、グローバルサイトを開設しています。また、2021年1月に、「統合報告書2020」を発行し、中長期的な成長戦略、業績や経営戦略、ESG(環境・社会・ガバナンス)情報など財務・非財務情報を統合的に発信しています。

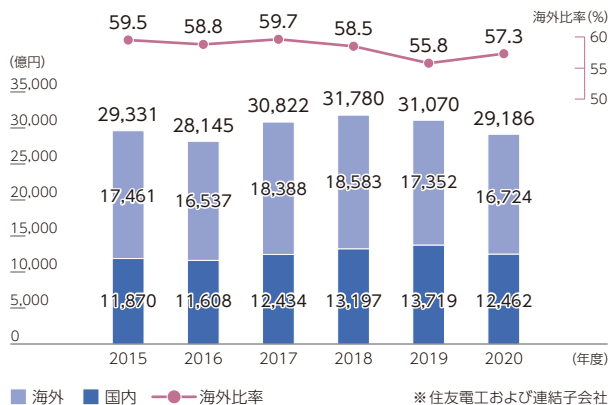
その他、当社陸上競技部の活動やスポーツイベントへの協賛等の情報について、積極的な発信を通じて、より一層、スポーツ振興に協力しながら、当社グループ内の一体感向上につなげています。

当社の主な情報発信実績の推移

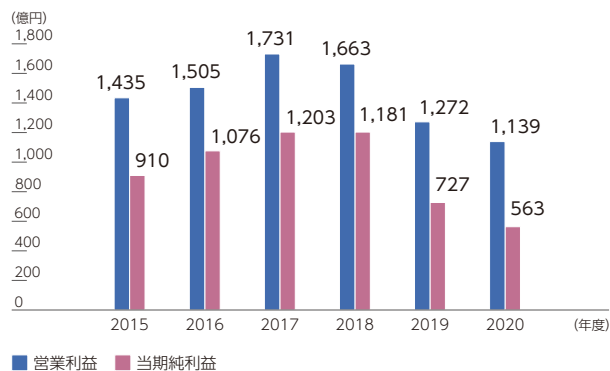


財務概要

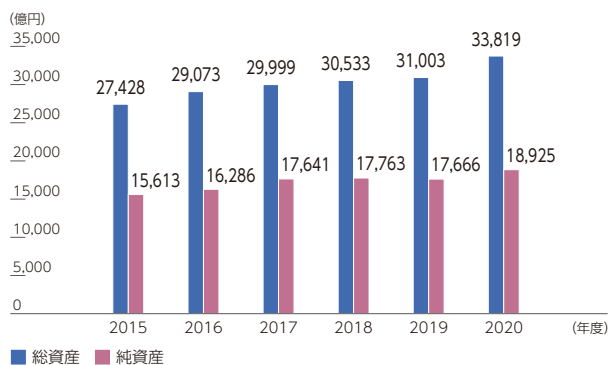
国内・海外別売上高および海外比率の推移



営業利益と親会社株主に帰属する当期純利益 (連結)

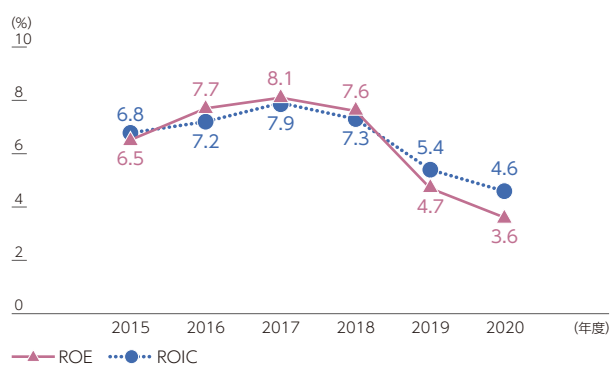


総資産と純資産 (連結)

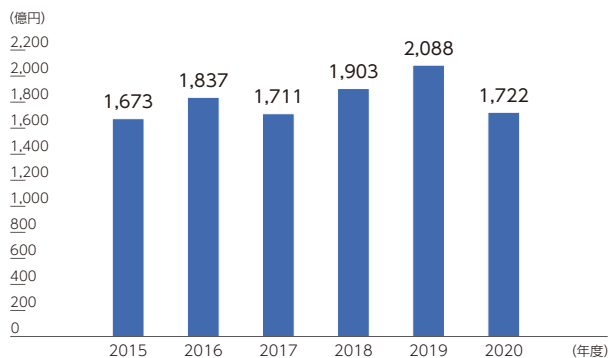


(注) 2020年度より、米国連結子会社において従来の米国会計基準にかえてIFRSを適用しており、2019年度は当該変更につき遡及適用後の数値を表示しております。

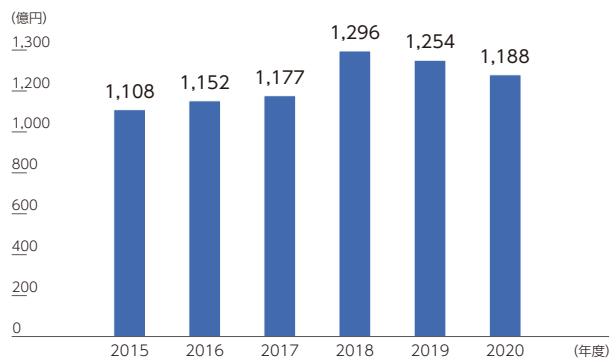
自己資本当期純利益率 (ROE) と投下資産営業利益率 (ROIC)*



設備投資額

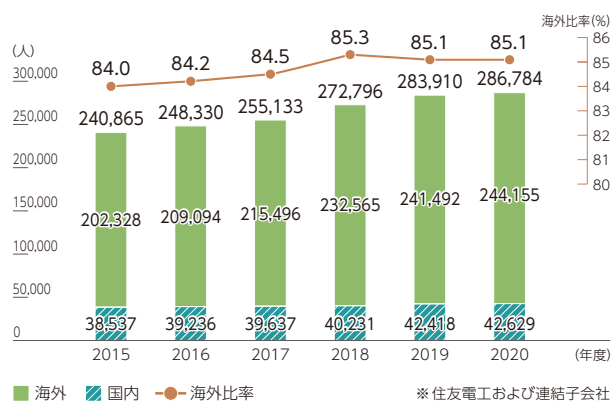


研究開発費



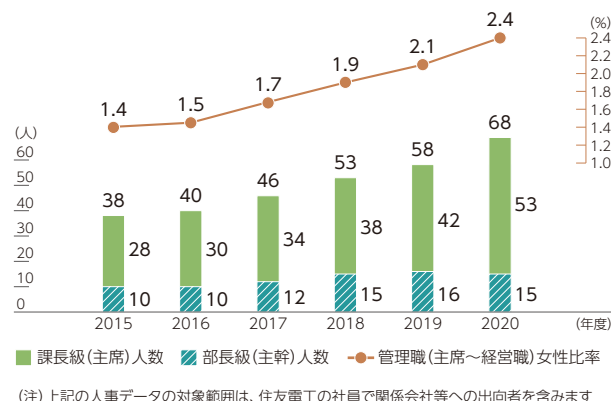
非財務概要

国内・海外別人員数および海外比率の推移

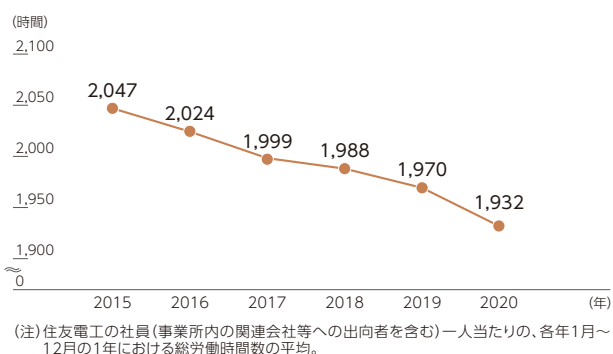


管理職 (課長級以上) 女性人数・割合

各年度1月16日時点

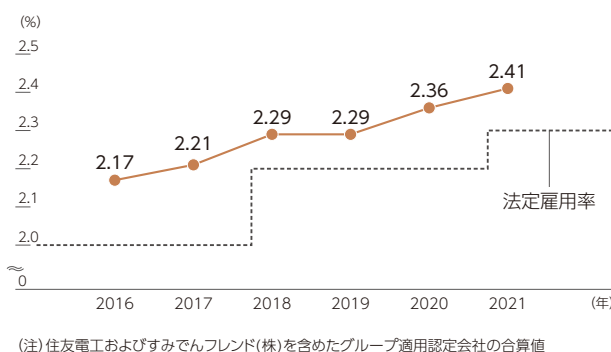


平均総労働時間数の推移

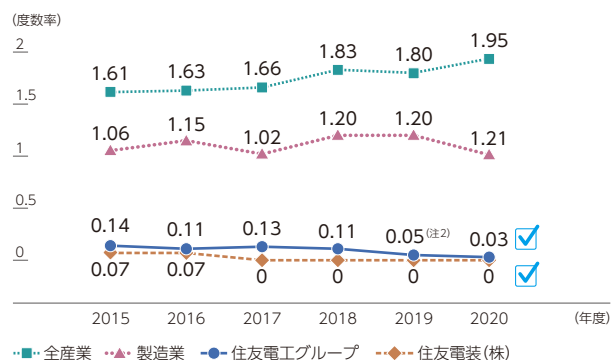


障がい者雇用率の推移

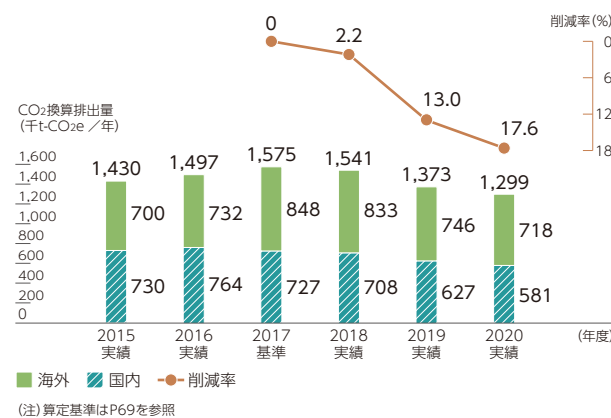
各年6月15日現在



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)





住友事業精神にも通底する「CSR」を礎に これからも時代と社会の要請に 応えていきます

広報部 CSR推進室長 千葉 尚政

CSRマネジメントに携わり6年が経ちます。住友電工グループでは、この間、社内の「CSR」に向けての視線が前向きに変化してきていることを心強く思っています。一方、昨今の地球温暖化、人権、サプライチェーンなど全社横断的な取り組みが必要なテーマに関して、社会からの要請の広がりや高まりと当社の対応速度とのギャップも実感しています。まずは、現状を正しく認識し、当社のありたい姿「Glorious

Excellent Company」を目指し、当社グループのCSR活動をさらに深化、発展させていく必要があります。

2021年1月に、社長を委員長とする「サステナビリティ経営推進委員会」を設立し、その下に「CSR推進委員会」を置く体制の変更を行いました。従来以上に経営の意向・方針を反映して全社横断的な活動を強化するためであり、「CSR推進委員会」では、委員に各部門を代表して実務を統括するメンバーを選出し、より効果的な運営を目指しています。

現在、当社グループは、世界で40以上の国・地域で28万人を超える社員とともに、多岐にわたる事業活動を展開しています。また、連結子会社の数も380を超える状況にあります。そのような当社グループでのCSR活動には、ステークホルダーからの期待としても、グローバルに連結子会社との連携を進め深めていくことの重要性も増しており、新体制の運営においての課題の一つと認識しています。

当社グループの基本的価値軸の一つである住友事業精神には、「自利利他、公私一如」の考え方があり、これは現代企業の「CSR」に通底するものです。これからも住友電工グループ経営理念および企業行動憲章とともに、当社グループのCSR活動を通じて、社会の持続可能性の向上に貢献していきたいと考えています。

CSRの基本姿勢

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

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

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



CSR重点分野、重点テーマと主要目標

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

CSRの定量目標を定め宣言することは困難ではありますが、CSR活動が22VISIONの達成に向かう経営戦略の両輪の一つであり、私たちの目指すGlorious Excellent Companyの実現に欠かすことのできない取り組みと認識し、活動を強化していきます。

重点分野	重点テーマ	主要目標(2022年度KPIなど)	主に関連するSDGs目標
品質	製品品質・製品安全	クレーム件数指数2017年度比30%削減	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 持続可能な労働と人権、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 持続可能な労働と人権、10 人や国の不平等の解消
		重大災害+残存障害：ゼロ 休業+不休+軽傷 ^{*1} ：21件以下 災害点 ^{*1*} ：70点以下	3 気候変動に起因する影響の軽減、8 持続可能な労働と人権
環境保全	地球温暖化防止	温室効果ガス排出量2018年度比10%削減 ^{*2} 2018年度基準で2030年度までに30%削減	7 持続可能なエネルギー、13 気候変動に起因する影響の軽減
社会貢献	CSV [*] 活動と社会貢献活動	社会課題解決に資する事業の継続と拡大	7 持続可能なエネルギー、9 産業・イノベーション、11 持続可能な都市とコミュニティ
		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

※1 2020年度実績に基づき、見直しを行っています。

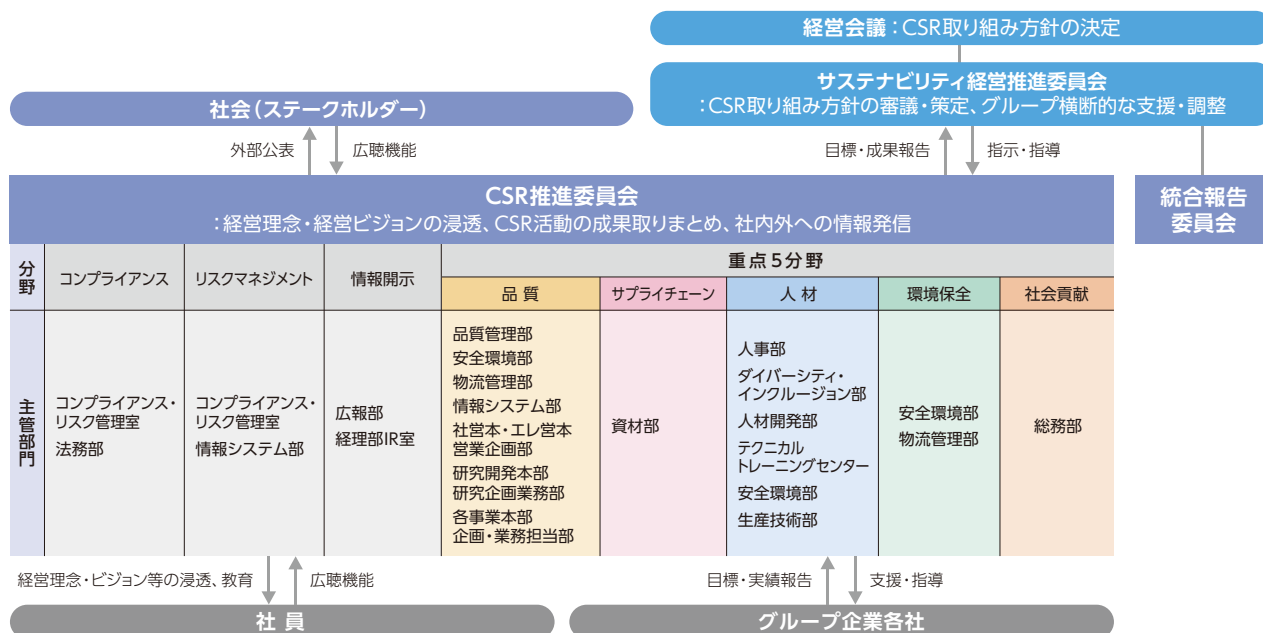
※2 SBTiから認定を取得した長期削減目標に基づき見直しを行っています。

住友電工グループのCSR推進体制

2021年1月に社長を委員長とする「サステナビリティ経営推進委員会」を立ち上げ、その下に「CSR推進委員会」を置く組織体制の変更を行いました。下図に示す体制のもと、従来以上に経営方針の反映を強化し、当社グループのCSR推進母体として全社横断的な活動を推進していきます。

CSR推進委員会の役割は次のとおりです。

1. 毎年度4回開催し、グループ横断的な観点からCSR活動のレビューと今後の展開についての支援・指導を行う
2. CSRに関する社内外への情報開示および広聴活動
3. CSRに関するグループ会社を含めた教育の推進 等



用語解説

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

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

2020年度目標と実績／2021年度目標

住友電工グループでは、CSR重点分野ごとにP16でご紹介した2022年度主要目標の達成に向け、それぞれの主管部門が年度目標を定め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2020年度の目標と実績、2021年度の目標は下記のとおりです。今後も目標の達成に向け、PDCAに基づいた取り組みを活性化していきます。

重点分野	重点テーマ	2020年度目標	2020年度実績	評価	関連頁
品質	製品品質・製品安全	クレーム件数指数を前年度比12%低減	前年度比16%低減	○	28
		自工程保証活動の推進(11年目) ① 重大クレームの対策の全社展開(継続) ② 「再発防止」強化活動 ③ 「3つの管理」の全社展開(継続) ④ 自工程保証実践テーマ活動の拡大(継続) ⑤ 全社普及活動の継続(事例集、交流会など)	① 「品質：他山の石」を10件発行し、未然防止チェックシートによる自己点検を実施 ② 保証度向上と対策横展開を推進。 国内クレーム件数は19年度比13%減、再発と類似件数は17%減 ③ 国内外97工場が活動。上期は活動指標の66%が改善 ④ テーマ活動数243件 ⑤ 事例集5事例追加、交流会を9月開催	○	28 ～ 29
サプライチェーン	CSR調達推進	国内調達額90% ^(注) のお取引先を対象としたCSR調達推進 ・ CSR調達自己評価表による調査の継続実施 ・ 住友理工(株)、日新電機(株)を含めたCSR調達国内調達額90%達成	国内調達額90% ^(注) のお取引先を対象としたCSR調達実施 ・ 住友理工(株)、日新電機(株)を含めた国内調達額90%のお取引先への、CSR調達自己評価表による調査完了。(個社における達成率はP34参照)	○	33 ～ 34
		・ 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	・ 当社グループへの依存度の高い中小企業へのCSR調達自己評価表による調査(66社)、ヒアリング・改善依頼(12社)ならびにCSR基礎研修(46社)実施 ・ コンプライアンス研修：計2,876名に実施 ・ 海外関係会社にて訪問点検・指導(5社)、CSR調達研修実施(29社)	○	31 ～ 34
人材	ダイバーシティ推進と労働安全	・ グループグローバル幹部の新規登用推進 ・ グループグローバル幹部の育成施策の推進	・ グループグローバル幹部3名を新規に認定 2021年4月1日付。認定後の総数42人 ・ 重点実施項目を中心にグループグローバル幹部の育成施策を実施	○	35 ～ 36
		重点実施項目 ・ 人材マネジメントサイクルの継続推進 ・ 海外主管者会議とエリアコミティ活動のさらなる活性化 ・ 経営幹部研修の継続実施	・ 事業本部内人材ミーティングを継続実施 ・ コロナ禍でもエリアコミティ活動は進捗。 新型コロナウイルス感染症の影響により海外主管者会議のかわりにオンライン会議にてコミュニケーション ・ 経営幹部研修をオンラインで継続実施	○	35 ～ 36
		重大災害+残存障害：ゼロ 休業+不休+軽傷：48件以下 災害点：210点以下	重大災害+残存障害：ゼロ 休業+不休+軽傷：44件 災害点：147点	◎	47
		安全22VISION ① 設備の安全対策 ② 安全な人づくり ③ 安全文化構築 ・ 2020年度取組事項 ・ 全員参加の継続的活動 ・ 全社体質強化活動 ・ 衛生活動	・ フォークリフト(人車分離)：レベル4*への取り組み ・ 災害再現CGでの視覚教育/考えさせる教育：686名受講 ・ 対話型巡回：安全伝道師の育成と普及促進 ・ 安特*・重点管理活動：継続実施 ・ TRAP分析*の実運用化：人材育成(第3期) ・ 特殊健康診断の管理強化	○	46 ～ 47
環境保全	地球温暖化防止	17年度比3.0%削減	17年度比18%削減	◎	53
		・ 「アクションECO-22V」全項目の目標達成 ・ 国内：法令遵守状況監査2回目を完了 海外：関係会社の環境管理体制強化 ・ 体系的環境教育における企業の果たすべき社会的責任の啓発	・ 全13項目のうち目標達成：9項目 以下の4項目が未達成 省エネ(製造拠点)：原単位低減の目標、輸送におけるCO ₂ 排出量原単位、水使用量原単位、エコ製品の売上比率 ・ 環境監査の実施 国内：2拠点実施 海外：4拠点実施 ・ 職制別研修508人参加	▼	48 ～ 60
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	統合報告書ご参照※	○	22 ～ 36
		住友電工グループ社会貢献基金の活動充実	住友電工グループ社会貢献基金の活動充実	○	33 ～ 34
		・ 基金事業として ① 大学講座の寄付 108百万円 ② 学術・研究助成 30百万円 ③ 奨学金支給 43.1百万円	・ 基金事業として ① 大学講座の寄付 108百万円 ② 学術・研究助成 31.2百万円 ③ 奨学金支給 40.1百万円	○	35 ～ 36

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

用語解説

* フォークリフト(人車分離)：レベル4

レベル4は人とフォークリフトが工学的な管理手法で隔離(分離)された状態を示す。代表例としては、人がフォークリフトの通路や作業エリアに立ち入らない様、固定柵にて分離した状態

* 安特

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

2021年度目標	2022年度目標	関連するSDGs目標
クレーム件数指数を前年度比7%低減 自工程保証活動の推進(12年目) ① 重大クレームの対策の全社展開 ② 「再発防止」強化活動 ③ 「3つの管理」の全社展開 ④ 自工程保証実践テーマ活動の拡大 ⑤ 全社普及活動の継続(事例集、交流会など)	クレーム件数指数2017年度比30%低減	
国内調達額90%^(注)のお取引先を対象としたCSR調達推進 ● 当社グループへの依存度の高い中小企業へのCSR調達自己評価表による調査ならびにCSR基礎研修の継続 ● コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続 ● 調達ガイドラインの海外関係会社への展開	国内調達額90% ^(注) のお取引先を対象としたCSR調達推進	  
● グループグローバル幹部の新規登用推進 ● グループグローバル幹部の育成施策の推進 重点実施項目 ● 人材マネジメントサイクルの継続推進 ● 海外主管者会議とエリアコミティ活動のさらなる活性化 ● 経営幹部研修の継続実施	グループグローバル幹部の登用・育成施策の推進	    
重大災害+残存障害:ゼロ 休業+不休+軽傷:31件以下 災害点:110点以下 安全22VISION ① 設備の安全対策 ② 安全な人づくり ③ 安全文化構築 ● 2021年度取組事項 ● 全員参加の継続活動 ● 全社体質強化活動 ● 衛生活動 ● 防災活動	重大災害+残存障害:ゼロ 休業+不休+軽傷:21件以下 災害点:70点以下	     
18年度比7.5%削減 ● 「アクションECO-22V」全項目の目標達成 ● 環境負荷の高い国内、海外13拠点の環境監査の実施 ● 体系的環境教育における企業の果たすべき社会的責任の啓発	温室効果ガス排出量2018年度比10%削減	     
社会課題解決に資する事業の継続と拡大	社会課題解決に資する事業の継続と拡大	  
住友電工グループ社会貢献基金の活動充実 ● 基金事業として ① 大学講座の寄付 95百万円 ② 学術・研究助成 30百万円 ③ 奨学金支給 41.6百万円	住友電工グループ社会貢献基金の活動充実	  

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

* TRAP分析

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



※ 「統合報告書」は、以下で公開しています。

<https://sumitomoelectric.com/jp/company/integrated>

グループ内上場企業のCSRマネジメント

住友理工株式会社

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

2022年度目標

企業価値(財務目標)

公益価値(非財務目標)

売上高	5,300億円	CO ₂ 削減	8%削減※
営業利益	250億円	廃棄物削減	5%削減※
営業利益率	5%	水リスク対応	排水リサイクル技術開発
ROA(総資産営業利益率)	6%	労働災害全数数率	災害ゼロ
ROE(親会社所有者帰属持分利益率)	7%	コンプライアンス研修	グローバル幹部研修参加率100%

※2017年原単位比

住友理工は、2018年5月に「2022年住友理工グループ Vision (2022V)」を策定し、財務目標としての企業価値と、非財務目標としての公益価値の双方を向上する、社会的価値を創出する経営を推進しています。

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

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

また、公益価値向上のためには、左図に示す目標を設定して、CSR委員会にて進捗を管理し、取締役会に報告しています。例えば、環境への取り組みとして、2022VとしてCO₂排出量削減2017年度比8%(原単位)を掲げていますが、2018年度は2.0%、2019年度は3.2%削減することができました。また、廃棄物については、2017年度比5%削減目標(原単位)のところ、2018年度2.4%、2019年度4.1%削減となりました。ほかの目標についても着実に進捗しています。

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

日新電機株式会社

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

日新電機グループは、社会と産業の基盤を支える企業活動を通じて、環境と調和し活力ある社会の実現に貢献します。



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

信頼・永いお付き合い」に示されるステークホルダーからの「5つの信頼」です。

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

2020年度は、中長期計画「VISION2020」の最終年度として、国際的な環境団体であるSBTイニシアチブからの温室効果ガス排出削減目標の認定取得や、気候関連財務情報開示タスクフォースの提言への賛同表明などの活動を強化し、環境活動における次期5カ年計画を策定しました。

また、多様な働き方の推進や、グループ・グローバルでの安全・品質向上活動、サプライチェーン全体でのパートナーシップ強化ほか、地域に根差した社会貢献活動を継続的に実施しています。

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

住友電設株式会社

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



メガソーラーの施工のようす

住友電設は「電気」という社会インフラを軸に多彩な工事分野に取り組んでいます。2020年からは、「安全品質・コンプライアンス」「人材の確保・育成と働き方改革」「顧客満足度向上の追求」「未来を見据えた企業価値の向上」の4点を重点施策とした中期経営計画「VISION24」をスタートさせました。

エネルギー・環境分野をはじめ超スマート社会への進展などの需要に応えるべく、再生可能エネルギー市場や情報通信事業、海外事業に注力し、提案営業力の強化や、施工力、技術力の強化を図り、顧客満足度の高いエンジニアリングサービスの提供に取り組んでいます。

また、事業を通じた貢献にとどまらず、すべてのステークホルダーの皆様から求められる企業であるため、安全・品質、コンプライアンスをはじめ、ESG、SDGsへの取り組みや健康経営*の推進など、社員の職場環境づくりに重点をおいたCSR活動も行っています。

また長時間労働の是正や働き方の多様化に対応する仕組みとして、在宅勤務やサテライトオフィス勤務、フレックスタイム制等の制度の導入を進めることで、従業員満足度の向上にも努めております。

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

株式会社テクノアソシエ

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



取引先様への調達ガイドライン説明会

テクノアソシエグループは、鋳造・金属加工品・化成品をはじめとした各種の産業用部材を中核とするエンジニアリング・カンパニーとして、自動車関連・エレクトロニクス関連・住宅・産業インフラ・エネルギー関連の主要市場分野において、お客さまのニーズに合った製品を提供しています。

2021年5月に策定しました中期経営ビジョン「Vision2025」

において、お客さまの課題とともに社会課題を解決していくことが私たちの存在意義であり成長機会である、との認識を示しながら、事業活動を進めております。

具体的な活動の一つとして、サプライチェーン全体でのCSR活動を推進するために、2020年3月にCSR調達ガイドラインの策定を行い、取引先様への説明会等を行っています。また、グローバル企業として、人権尊重を前提とした事業活動を進められるよう2021年1月に人権方針の策定を行いました。

当社グループはこれからも社員に様々な能力開発の機会を提供し、多様な人材を活かすためのダイバーシティ&インクルージョンを推進しながら、独創的な提案で社会に貢献できるよう取り組んでまいります。

CSV活動

基本的な考え方

寄付や慈善活動などにとどまらず、事業を通じた
共有価値の創造 (CSV) にこれからも取り組んでいきます

住友電工グループの事業活動は、技術領域・市場領域・事業領域など非常に広範囲におよび、さまざまなステークホルダーと関わりを持っています。当社グループは、CSRの基本姿勢に基づき、これまでも事業活動そのものを通じて社会に役立つ製品・技術・サービスを提供し、CSV活動を進めてきました。これからも社会の一員としての自覚を堅持し、社会的課題の解決に主体的かつ積極的に取り組み、社会に新しい価値を提供し続けることで「よりよい社会・環境づくり」に貢献していきます。

重点テーマ「社会貢献」の再定義

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

そのような社会的な要請に応え、企業としての社会的な

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

SDGsとの関わり

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

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

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

CSVの具体的な内容は当社の「統合報告書」をご確認ください。[※]

当社グループの事業とSDGsの関わり



[※] 当社「統合報告書2021」P37をご覧ください

コロナ禍においても地域のために できることを考え、力を尽くしていきます

伊丹製作所は住友電工グループのなかでも、特に住宅地に囲まれた立地のため近隣からの注目度が高い製作所です。地域在住の社員も多く、顔が見える地域密着型のコミュニケーションを大切に活動してきました。残念ながらコロナ禍においては私たちの社会貢献活動は制限されていますが、地域の一員としてできることを考え、2020年春には伊丹製作所のある兵庫県と伊丹市にN95マスクと防護服の寄付を行いました。寄贈したものは以前の新型インフルエンザ感染症対策として備蓄していたものです。特に兵庫県では複数のクラスターが発生し、伊丹市でも大規模な集団感染が発生するなど感染が拡大していた経緯もあり、地域の医療を守る社会貢献活動の一環として取り組みました。

2021年度は小中学生の陸上教室での指導など地域のスポーツ振興支援の再開を試みる一方で、限られた活動範囲を補完するため、地域と製作所をつなぐ情報誌「かけはし」の特別号を発行し地域の皆さまとのコミュニケーションを活性化したいと思っています。また、生物多様性向上の取り組みをしている伊丹市の池部会と連携し、新たに製作所内で絶滅危惧種のオニバス（スイレン科の水生植物）の育成を始め、SDGsの取り組みも進めています。

伊丹製作所 総務グループ長 永木 佳栄



社会貢献活動

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。

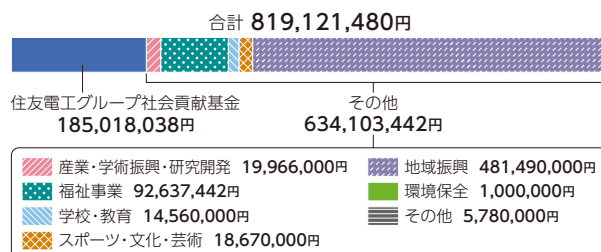
この基本理念のもと、学術振興・人材育成に関する取り組みとしての住友電工グループ社会貢献基金の設立、寄付活動、NPOとの協業、社員のボランティア活動支援、地域貢献活動の推進、スポーツ活動支援などを中心に「Glorious Excellent Company」を目指す当社グループにふさわしい社会貢献活動に取り組んでいます。

寄付による社会貢献

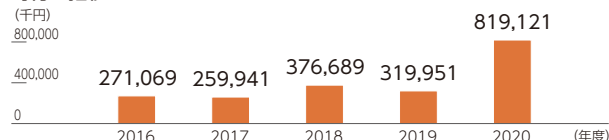
グローバルな視野で寄付による社会貢献活動を行っています

2020年度は、学校・教育、産業・学術振興・研究開発、文化・芸術、福祉事業、地域振興、環境保全、スポーツ等、広範囲にわたって寄付を実施しました。また、新型コロナウイルス医療体制への寄付や2025年大阪・関西万博への支援を開始し、昨年に比べて寄付は大幅増となりました。さらには、社員からマッチングギフト*を募り、公益財団法人日本ユニセフ協会、日本赤十字社、公益財団法人世界自然保護基金(WWF)ジャパンへの寄付や自然災害被災地域への義援金支援等の幅広い社会貢献活動を行っています。

寄付の分野別支出額(住友電工単位)



寄付の推移



用語解説 * マッチング・ギフト
社員の寄付と同額を会社が併せて寄付する制度

スポーツ活動支援による社会貢献

「住友電工グループ社会貢献基本理念」のもと、地域社会との共生を目指し、地域に密着した社会貢献活動に力を入れて取り組んでいます。その取り組みの一環として、住友電工陸上競技部を中心に陸上教室や陸上大会の協賛を通じた地域スポーツ振興を行っています。(2019年度と2020年度は新型コロナ感染症のため陸上教室などのイベント開催を一部見送りました。)

《CSR VOICE》

当社のスポーツ振興という考えに対して、自身の陸上競技力向上で応える

陸上競技部／人事部 スポーツ・健康事業推進室 小池 祐貴

私は2018年に入社し、以来当社サポートのもと陸上競技活動に励んでおります。入社に際して決め手となったのが、当社の『世界大会で活躍するという高い志を持った選手に競技環境を提供し、育成することで、陸上競技界、ひいてはスポーツ界の発展に微力ながら貢献する』というスポーツ支援の考えにいたく共感したためでした。当時から私の目標は世界大会でメダルを獲得することで、また日本の陸上競技のレベルを向上させたい思いも強く、そのために競技人口や市場を発展させる方法も考えていました。しかし、個人でできる範囲は非常に限られており、考えた末今の私にできることはとにかく大きく活躍すること一点でした。入社以来の多大なサポートに対するリターンの唯一が活躍なのだと思います。日々精進しております。

また、当社陸上競技部員は全員正社員として入社し、各職場に在籍していますので、社内の明るい話題の一つになることや日々の楽しみになること、そして微力ながらCSRへの貢献という、目には見えないスポーツの力を皆様に感じとっていただくために、活躍する姿をお届けしたいと思います。再度申し上げますが、私の目標は世界大会でメダルを獲得することです。それを実現することが当社のスポーツ振興の考え方にも沿うことであり、活躍を心待ちにしている皆様へ宛てた応えであると信じ励んでいきますので、温かな目で見守っていただけると嬉しく思います。



地域貢献活動

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



国内の活動事例

今年度から連結ベースの関係会社50社(国内33社、海外17社)について集計。上場子会社の住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)が含まれています。社会貢献活動に関連する支出額は、4億円です。

※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**
(株)テクノアソシエ：国土緑化推進機構への寄付など
・上記を含めて33社中16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：地元防火防犯協会へ寄付など
・上記を含めて33社中12社で実施
- **グラウンド、体育館等の会社施設の開放**
住友理工(株)：「愛ピック」に協賛、運営を継続支援など
・上記を含めて33社中5社で実施
- **周辺住民、地元の学生(小中高)等の工場見学の受け入れ**
北海道住電精密(株)：近隣小学生の工場見学受け入れなど
・上記を含めて33社中6社で実施
- **構内を開放しての行事開催**
住友電工デバイス・イノベーション(株)：献血など
・上記を含めて33社中9社で実施

スポーツ・文化振興への貢献

● スポーツの振興

住友電工プリントサーキット(株): 滋賀県障害者スポーツ協会 賛助

- 上記を含めて33社中6社で実施

● 文化・芸術への貢献

住友理工(株): 第6回SDGs学生小論文アワード *1

- 上記を含めて33社中6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

(株)ジェイ・パワーシステムズ: 職業体験受け入れなど

- 上記を含めて33社中10社で実施

● 講師派遣、出前授業

日新電機(株): 教育支援など

- 上記を含めて33社中3社で実施



第6回SDGs学生小論文アワード *1

.....● 海外の活動事例 ●.....

地域社会との連携・交流の促進

● 地域清掃活動、緑化推進、環境保全活動等

SEI Thai Electric Conductor Co.,Ltd.:

地域清掃活動や緑化推進

- 上記を含めて17社中10社で実施

● 地域防災、防犯、交通安全活動の支援

SumiRiko do Brasil Industria de Borrachas Ltda.:

警察など公的機関にマスク配布 *2

- 上記を含めて17社中5社で実施

スポーツ・文化振興への貢献

● スポーツの振興

住友電工(苏州)光電子器件有限公司:

「日中スポーツカーニバル」への参加

- 上記を含めて17社中6社で実施

● 文化・芸術への貢献

華友材料科技有限公司:

大学主催の日本語朗読大会での審査員として参加

- 上記を含めて17社中5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

Sumiden Steel Wire (Thailand) co., Ltd:

近隣学校修繕活動 *3

- 上記を含めて17社中3社で実施



警察など公的機関にマスク配布 *2



近隣学校修繕活動 *3

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

2020年度は、住友電工から総額1億8,511万円余(カフェテリアプランを通じた寄付金111万円余(内9.9万円は住友電設(株)から)を含む、全額を運営寄付金に充当)の寄付を受け当財団から、①大学講座の寄付として総額108百万円、②学術・研究助成として総額31.2百万円、③奨学金支給(日本の国内学生34名、外国人留学生18名、海外の大学現地学生130名)として総額約40.1百万円の3つの事業を行いました。

そのうち、大学講座寄付事業では前年度から継続の6件の大学講座に加え、新規の大学講座1件に寄付を行いました。

- 北海道大学「糖鎖生物学的アプローチによる各種疾患の病態解明とその臨床応用」
- 山形大学「アジアの水・食・健康リスク講座」

- 神戸大学「肝転移の早期診断が可能な新規がんバイオマーカー開発講座」
- 筑波大学「ダークマター微生物資源利用・生物化学工学講座」
- 愛媛大学「生態学的アプローチによる東南アジアの蚊媒介感染症の制御」
- 信州大学「IoTを活用した心臓リハビリテーションのための在宅・遠隔型個別運動処方システムの開発」
- 名古屋大学「難治性がん根治に向けた量子ナノがん光免疫療法(QPIT)の開発と臨床応用」(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157件のなかから、研究資金を必要としている基礎科学研究や若手研究者による萌芽的な研究20件を選考し、助成を行いました。

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

CSR VOICE



住友電気工業グループ
社会貢献基金事務局長
藤崎 光太郎

住友電工グループ社会貢献基本理念のもと「大学寄付講座」「学術・研究助成」「奨学金支給」の三本柱で公益事業を進めています

2020年7月に社会貢献基金事務局長に就任しました。就任以前にも当社のマッチングギフトの制度設計に携わり、社会貢献活動の重要性について実感しています。

特に奨学金支給事業においては、新型コロナウイルス禍でアルバイトもままならない奨学生にとって、当基金の奨学金が生活の支えになっているという話を聞き、奨学金がお役に立っていることをうれしく感じました。また奨学生同士のコミュニケーションを図っていただくため、新たにリモート形式での交流会開催にも尽力しました。

当基金は創立12年ほどで、他の基金に比べ歴史も浅く、規模も決して大きいとは言えませんが、当社事業にとどまらず、自然科学・社会科学と社会全体において幅広い視野でまだ貢献の手が届いていない分野へも活動を広げていきたいと考えています。

CSR VOICE



Sumipol Corporation Co., Ltd.
Kraiwut Muangnoichareon

日本でさらに勉強することが夢です

私は2021年5月に泰日工業大学(TNI)経営管理学のロジスティック&サプライチェーンマネジメントコースを卒業し現在、スミポン社エンジニアリングサービス部に所属しています。TNIでは将来の勉強やキャリアのために専門知識を学びました。TNIでは興味がある学生に対して勉強や仕事、活動、コミュニケーション、リーダーシップなどについて経験を与えてくれます。私もさまざまな活動に取り組みました。1年生のときにはマイクロソフトオフィス2016大会に参加し、エクセル部門で国内チャンピオンになりました。またタイのエンタープライズリソース管理リーグ(ERML)2020に参加し、第2位となりました。TNIではビジネスシミュレーションゲームクラブの部長も務め、その間、ビジネスボードゲームコンテスト2017(TNIデー)などのさまざまな活動に参加しました。

しかし3年生のとき、父の配達の仕事がなくなり、困窮しました。そこで私は学生を援助する「SEI奨学金」の案内を見つけ、申し込んだのです。この奨学金は学業に優れていながら資金援助がないことで問題を抱えている学生を支援するものです。私は家の負担を減らし、勉強や活動を続けることができました。4年生のときに、スミポン社のエンジニアリングサービス部での連携インターンシップに参加し、現在の私の職場となっています。現在、IoTシステム設計や組立ラインのインベントリ管理に取り組んでいます。私は、TNIや先生方、友人、機会を得ることを支援してくれたすべての人々に感謝いたします。また奨学金を私や他の学生に与えてくれたS.E.I. Thai Holding Co., Ltd.と住友電気工業株式会社にお礼申し上げます。いつか日本でさらに勉強できることを願っています。



※ 詳細は基金Webサイトで公開しています。

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

IoTを活用した心臓リハビリテーションのための
在宅・遠隔型個別運動処方システムの開発

IoTを使った遠隔型個別運動処方システムで “健康寿命社会”の実現に貢献します



社会の発展に資する優れた大学講座に寄付を行っている「住友電工グループ社会貢献基金」。今回はIoTにより慢性心不全患者のリハビリに役立つ運動処方システムを構築し、高齢化社会における医療の課題解決に貢献する信州大学の取り組みをご紹介します。

信州大学 大学院
総合医療理工学研究科
医学系専攻 e-ヘルスサイエンス講座
特任教授 能勢 博 様 (中央)
特任教授 花岡 正明 様 (右)
助教 内田 晃司 様 (左)



確かな効果が実証された 「インターバル速歩」を活用

高齢化社会が急速に進み、近年、慢性心不全患者は増加する一方です。その効果的な予防法と治療法の一つに運動療法がありますが、病院のスタッフ不足や家族による患者の送迎負担などの問題があり、実際に効果を出せるまでの処方がなされていないのが実情です。そこで私たちはもっと安全で安価に、しかも手軽に国際標準に近い運動療法をIoTによって実現できないかと考え、システムの開発に取り組みました。

私たちは2000年に「インターバル速歩」という運動法を考案し、これまでも運動を核とした予防医療に努めてきました。「インターバル速歩」とは、自分が「ややきつい」と思う早歩き歩行と普通のペース歩行を3分交互に繰り返し、これを1日5セット、週4回以上行う歩行型のトレーニングです。そこに「携帯型カロリー計」、「IoTシステム」を加え、遠隔型の個別運動処方システムを開発しました。過去15年間で8,700名の健康高齢者を対象に5カ月間のトレーニングを行い、データを分析した結果、体力の10%向上、高血圧・高血糖・肥満の20%改善効果と医療費の20%削減に寄与することが実証されました。私たちは「インターバル速歩」の研究で、2020年、全米医学アカデミー主催の健康長寿研究公募カタリストアワードを受賞しています。

● 信州大学Webサイトトピックス〈カタリストアワード受賞〉

<https://www.shinshu-u.ac.jp/institution/ibs/topics/cat15432/post-39.html>

慢性心不全患者の 在宅リハビリをIoTで支援

今回、住友電工グループ社会貢献基金の寄付講座にご採択いただいたのは、この個別運動処方システムに心電図モニター機能を搭載した在宅型・遠隔型の心臓リハビリテーションシステムの研究開発です。

このシステムではトレーニング中の患者の心電図波形などのデータが担当医師や理学療法士と共有されます。そのためこれまで医療機関などでしかできなかった慢性心不全患者の歩行型リハビリを、診断や治療に反映しながら在宅でも安全に実施できるようになります。そうなれば患者の実施頻度や時間が増加し、効果もさらに上がることでしょう。またトレーニングにはスマートフォンアプリを使用するため、患者にとっても取り入れやすく低コストであることも大きなメリットです。

今後、心臓リハビリテーションに限らず、このシステムは生活習慣病の治療や予防をはじめ、健康寿命社会の実現のために幅広く活用できると考えています。

私たちはこれからも運動を医療に積極的に活用し、予防医療の研究をさらに推し進めていきます。そして超高齢化社会において増大する医療費の削減につなげ、日本が抱える社会的課題の解決に貢献していきたいと考えています。

慢性心不全患者における遠隔型個別運動処方システム



医療現場での実践もスタート (MGプレス 2020.5.27.)



「インターバル速歩」スマホアプリ

「自工程保証活動」のさらなる推進に取り組んでいきます

住友電工グループの「自工程保証」の基本的な考え方は不良を作らない、流さないです。当社グループの製品群は多岐にわたりますが、品質管理部はモノづくりの観点からすべての事業部門とともに、この自工程保証活動の推進に取り組んでいます。具体的には、自工程保証の3つの活動領域と呼ばれる『良品条件の「設定」「維持」「追究」』のそれぞれにおいて、各事業部門の事業特性、生産工程などの特徴をよく理解したうえで、仕組みづくりの提案やクレーム、工程内不良の低減といった改善活動を協業、支援しています。

顧客満足度に直結する品質管理において、お客様の生の声に耳を傾けることが大切であり、お客様が望む製品の実現とそのための良いモノづくりへの近道と感じています。しかしながら、直接顧客に接しない人でも後工程をお客様と考えると、すべての業務においてこの自工程保証の考え方を当てはめることができます。現在のコロナ禍においては、重要と考えている現地・現物での活動が制限される状況にありますが、これまで以上に事業部門とのコミュニケーションを密にして、自工程保証の考え方に基づいた、より良いものをつくるという社員一人ひとりのプロ意識の醸成と当社グループのモノづくりの強化に貢献していきたいと思います。

品質管理部 主幹 福原 敏和



製品品質・製品安全

基本的な考え方

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

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

業務の仕組みの体系化では、2013年にグループ内の各部門が守るべき共通の枠組みとして「住友電工グループ品質管理基準」を制定しました。さらにそれ以降も、随時、内容の見直しを進めています。当社グループの各部門は、お客さまが安心して製品をお使いいただけるように、この品質管理基準に基づいて、自部門の品質保証体系の整備と強化に継続的に取り組んでいます。また、全社品質活動であるQR-1運動では、「自工程保証活動」「品質管理教育」および「グロー

バル品質監査」の3つの活動を通じて、従業員一人ひとりの品質に対する意識を高める取り組みを続けています。

全社品質活動を支える3つの活動

1. 自工程保証活動
2. 品質管理教育
3. グローバル品質監査

QR-1運動の展開

品質と信頼性の向上を目指しQR-1運動を展開しています

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



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

クレームゼロを目指す「自工程保証活動」

保証度評価と保証度向上の活動を
グローバルに展開しています

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

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



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

クレーム発生を防ぐには、その不良の「保証度」をB以上とすることが求められます。例えば、発生防止が2級(通常の作業では不具合の発生は防止された状態)で流出防止が4級(不具合の流出を防止できない状態)の場合、「保証度」はCに留まります。このままでは、不良がお客さまに流出する恐れが残っているので、各工程において「保証度」をB以上にする活動が求められます。

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

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

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

「品質管理教育」の強化

「顧客重視」、「品質重視」の文化醸成のための
品質管理教育を海外含めグループグローバルに
展開しています

当社グループでは、製品・サービスの品質をより高いレベルに向上・安定させることを目指し「SEIユニバーシティ(詳細はP43「人材育成」参照)」による社員の品質管理教育を実施しています。2019年12月からは、品質保証部門の基幹職を対象に、住友電工グループのモノづくり力強化・品質改善の加速と品質コンプライアンスの徹底を目的とした品質保証機能強化研修を新たに開講しました。2020年12月末までに対象者全員が受講完了しています。今後もこれらの研修を継続し、品質保証機能の強化を図っていきます。

また、全員対象の階層別研修、専門的業務や特命事項に応じた指名型研修、知識習得のための選択型研修、さらに実践型教育であるQR-J*やMKP*、GKP*等の国内教育の充実を図るとともに、海外では、「北米モノづくり委員会」活動や中国地区での「自工程保証活動」教育および交流会を実施してきました。2020年度は海外含めて計8,703人が品質管理教育を修了し、2010年度からの受講者累計は59,763人になりました。

今後も各種の品質管理教育を通じて「顧客重視」、「品質重視」の文化醸成を進めます。

「グローバル品質監査」の実施

2020年度までに国内123拠点、海外47拠点の監査を実施しました

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

2010年度に開始して以来、国内は、累計で123拠点を監査しました。監査回数を経ることで品質体質改善が進む傾向も見られており、繰り返し監査を行うことで、継続的な体質改善を促進していきます。海外ではセンター機能を持つ国内部門との連携や、現地社員の品質意識向上も念頭に、累計47拠点(中国・東南アジア地区)の監査を実施しました。

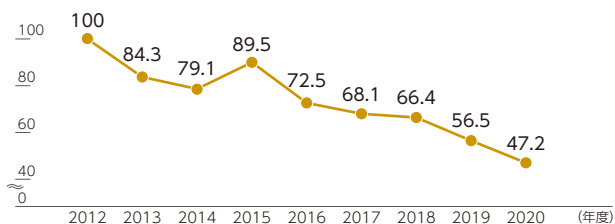
「住友電工グループ品質管理基準」に基づいた品質保証体制を維持改善するべく、これからもグローバル品質監査による実施状況確認を継続します。

品質活動の成果

クレーム撲滅への努力を愚直に続けます

品質活動を継続するなかで、クレーム件数は減少傾向にあります。2020年度は前年度対比16%低減しました。しかしながら、クレーム撲滅までには、まだまだ多くの改善課題があります。引き続き「自工程保証活動」「品質管理教育」および「グローバル品質監査」の3つの基軸活動とモノづくり強化活動により、クレーム撲滅への努力を愚直に継続していきます。

クレーム件数推移(2012年度を100とした指数)



(注) 集計範囲は住友電工および国内外製造関係会社。

営業部門でのCS向上に向けた取り組み

お客さまの困りごとを理解し、提案につなげる活動に取り組んでいます

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

こうしたことから、お客さまの困りごとを把握し解決策を提案できる力を強化するため、営業に携わる社員の教育に力を入れています。外部コンサルタントと協力し、営業員にはお客さまの困りごとを的確に把握し提案する方法論の研修、管理者層には部下の管理・指導方法の研修を行っています。併せて管理者層には組織の活性化に向けた行動指針を設定しており、CS向上もその重要な一部としています。またお客さまの生の声を聞くためにサーベイを行い、その結果を分析してフィードバックすることでCS向上の徹底を図っていきます。

コロナ禍においてお客さまへ直接伺ってご意見を聴く機会が減っていますが、オンライン面談、SNS、Webサイトからの情報発信などを通し、お客さまとのコミュニケーションを強化していきます。また、これらの活動でいただいたご意見を今後の施策に活かしていきます。

品質コンプライアンスについて

社会から信頼される企業を目指します

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

《品質不正防止に関するルールの明確化と教育の拡充》

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

《品質不正チェック機能の強化》

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

製品安全 (PL)

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

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

市場に提供する製品は、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。

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



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

各国規制への対応

年々強化される各国規制に迅速に対応しています

当社グループは、EUのRoHS指令*やELV指令*で規制対象となっている物質の代替を進め、お客さまからの規制物質の非含有要求に対応しています。例えば、RoHS 指令にて2019年7月より規制が始まった4種のフタル酸エステルについては、当社製品に直接使用される部品については2017年度に前倒しで全廃し、さらに当社製品に組み込まれる部品での非含有化も、お取引先と連携し規制開始までに達成しました。

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

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

ふすうふり

住友事業精神の「不趨浮利」の考え方をもとに サプライチェーンの皆さまと長いお付き合いを目指します

住友電工グループではグローバル拠点の成長に伴い、各拠点で独自に直接取引先を開拓・選定する機会が増えています。私は中国のコーポレート拠点に所属し、中国のグループ会社に対し調達業務の知識やスキル向上のための研修を実施することを通して、中国における当社グループの調達レベル向上に注力しています。

中国では、2060年カーボンニュートラルが宣言され、大企業を中心にSDGsやESGを意識した経営への取り組みが始まり、CSR報告書などを公表する企業も増えてきました。2020年度には当社グループの中国におけるCSR調達をさらに充実すべく、全グループ現地法人の調達担当者を対象としたCSR調達研修を開催しました。CSR調達研修では人権尊重や環境保護等の社会からの要請にサプライチェーン全体で対応していくことの重要性を説明し、研修をきっかけにサプライヤーのCSR調達への取り組みの調査を開始するグループ会社も増加し、CSR調達の意識が浸透しはじめていることを実感しています。

今後は中小企業のサプライヤーにおけるCSR調達知識向上にも貢献していきたいと考えています。コロナ禍という厳しい環境下で、CSRをご負担に感じるサプライヤーもおられるかもしれません。しかし住友事業精神の「不趨浮利」の考え方を基礎に、当社グループと長くお付き合いいただけるお取引先になっていただくことが何より重要と考え、今だからこそサプライヤーと一緒にCSR調達強化に努めていきたいと考えています。

住友電工管理(上海)有限公司(SMS) 資材部 経理 季 錦芳



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
ご理解とご協力を願っています

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願っています。

調達基本方針 (抜粋) ※

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

グループ調達体制

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

資材部内に設置した連携推進室(当社事業部門ならびに住友理工(株)および日新電機(株)を含むグループ会社22部門・社の資材調達責任者で構成する組織)を中心に、調達基本方針に基づくグループ全体の調達施策や活動を展開しています。

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

海外においては、資材部の中国・ASEAN・米国・欧州の国際調達拠点(IPO: International Procurement Office)が中心となり、所在エリアごとに連携調度を推進しています。その取り組みのなかで、IPOと海外関係会社の調達担当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。

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、2020年度も引き続き当社および国内外の関係会社へ下表の訪問点検を実施しました。

点検実績



下請法	国内：関係会社 3社 (4拠点)
内部統制	国内：関係会社 3社 (4拠点) 海外：関係会社 6社
関税法	当社内および関係会社 25部門・社 (10部門・社は対面なし)

訪問点検は、資材部が対象先を訪問して資材調達コンプライアンス遵守状況の確認を行います。下請法と内部統制に関しては、全ての国内関係会社へ定期的に訪問することを前提として、2020年度も対象先を選定し、法令およびルールの遵守状況を確認しました。関税法に関しては、直接輸入を行っている全ての部門・社を対象先として、通関申告額の妥当性などを確認するとともに、関税法などの法改正について指導を行いました。

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

BCP対応

安定調達体制強化の成果が着実に現れています

当社グループでは、製品・サービスの安定供給を目指し、お客さまの生産に影響を与えないよう、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想定し、当該資材の供給停止による生産への影響を極力少なくし早期復旧を可能とするため、調達代替先や代替品の検討、さらに汎用品への切り替えなど、安定調達に向けた取り組みを行っています。また災害発生時には予めシステムに登録したお取引先の緊急連絡先とメールを送受信し被害状況を迅速かつ的確に把握するなど、影響を最小限に留めることに努めています。

2020年は年初より新型コロナウイルス感染症の影響により、中国・欧米・東南アジアの一部お取引先で稼働停止・稼働

率低下でのサプライチェーンにおける供給問題が発生しました。当社では、約200アイテムで供給懸念がありましたが、お取引先から稼働状況等の報告や必要に応じ納期調整をいただき、生産に大きな影響を及ぼす事態にはいたりませんでした。また年度の後半には、半導体サプライヤーの工場火災や急激な需要増により、世界的な半導体需給の逼迫が起きている。これに対して当社は、お取引先との緊密な連携と当社顧客とも協業した先行手当等を実施し、影響が最小限となるよう取り組んでいます。今後も引き続きお取引先との緊密な情報交換や安定調達に向けた地道な活動を継続し、製品・サービスの安定供給に向けた調達体制を強化していきます。

教育制度

資材調達スキル向上のため、
グループグローバルに研修を実施しています

2020年度も資材調達コンプライアンスについて、「事業部門・コーポレート部門向け」に研修を実施しました。

事業部門・コーポレート部門向け研修は、受講者の理解をより深め、コンプライアンス意識の定着と向上を図るため、毎年繰り返し開催しています。これまではTV講義と講師出向による講義により実施してきましたが、今年度からオンライン形式(e-ラーニング)で実施することにより、在宅勤務時でも受講できるようになり、また繰り返し内容を確認できるようになりました。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を実施していきます。研修の実績は下表のとおりです。

研修実績

事業部門・ コーポレート部門	● 開催方法：オンライン研修 ● 受講者：基礎入門編 993名 購入依頼部門編 1,663名 契約部門編 720名 ● テーマ：下請法、関税法、内部統制
-------------------	--

一方、資材部では「頼られる資材調達担当者の育成」「資材調達倫理・知識・技能の伝承」を目的に、実務担当者を対象としたOFF-JT^{*}教育プログラムを実施し、従来からのOJT^{*}教育と組み合わせ、両者の相乗効果による資材調達スキルの向上を図っています。

2020年度は「購買関連法規とCSR調達」ほか全7講座を、国内外の拠点を結んでオンラインによる講義形式で行い、延べ300人が受講しました。

また、下請法は、資材調達部門のみならず製造や開発などの部門にも広く周知を図る必要があります。各部門・社での自律的遵法体制の構築に向け、核となる人材を計画的に養成するため、下請法キーパーソン研修を実施しています。

また、2017年度からグループグローバルでの調達力向上に向け、海外の購買マネジャーを対象とした研修に取り組んでいます。研修内容では、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し、個人のレベルアップと受講者を通じた各社の調達スタッフへの周知・浸透を進めています。次年度以降も研修内容の充実を図りながら、徐々に受講対象者を拡大していきます。

教育実績

	実施時期	講座数	講習回数	受講人数 (延べ)	会社数
OFF-JT 教育プログラム	2020年度上期	7講座	27回	149人※	24社
	2020年度下期	7講座	27回	151人※	24社
下請法キーパーソン 育成プログラム	2020年度下期	1講座	4回	7人	7社

※修了テスト合格者の人数

地球環境への配慮

「当たり前品質」要素としてグリーン調達*に取り組んでいます

当社グループは、グリーン調達を当たり前品質基準の一つと位置づけて、継続して取り組んでいます。

2003年度にグリーン調達に関するガイドライン(現「SEI 購入品グリーン品質ガイドライン」)を制定し、以後、製品への含有禁止物質の非含有化およびその他の含有化学物質の管理強化などに取り組んできました。

また2009年より当社と株式会社三井住友銀行は連携して「ECOファクタリングシステム」を運用しています。これは、環境保全活動を一定水準以上で取り組んでいるお取引先に対し、優遇金利を適用するなどその活動を後押しするものです。2020年度は55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。

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7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、2020年度には「責任ある鉱物調達」へ対象範囲を拡大いたしました。さらに本ガイドラインをより確実に推進するために、取引基本契約書に必要事項を盛り込み、お取引先にも対応をお願いしています。

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

住友電工グループCSR調達ガイドライン(抜粋)※

住友電工グループは、社会的責任を自覚し事業活動を通じてよりよい社会、環境づくりに貢献したいと考えています。そのためには、私どもに製品・サービスを直接または間接的に提供いただくお取引先様にも私どもと共に、社会的責任に資する活動に取り組んで頂くことが必要です。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

当社グループは、「国内調達額(注)90%を満たすお取引先へのCSR調達実施」を目標に、2013年度より当社事業部門および国内関係会社(上場子会社を除く)の調査を開始、2019年度までに調査を完了いたしました。2020年度からは、よりリスクの高いと考えられる中小のお取引先へ対応することとし、当社グループへの依存度の高い中小企業を中心に66社への調査を実施しました。これらの中小のお取引先へはオンライン形式にてCSRに関する基礎研修を実施し、CSR調達についての理解を深めていただくとともに、調査項目のうち特に重要な項目に関してはヒアリングを実施し、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いたしました。また2次のお取引先に対する調査も開始したところです。

上場子会社についても、まず、2018年度より住友理工(株)、日新電機(株)の2社との連携強化に着手し2019年度からCSR調達調査を開始しました。2020年度までに、右表のとおり各社グループのお取引先への調査を実施し、当社グループにおける国内調達額(注)90%を満たすお取引先へのCSR調達調査を前倒しで完了しました。

2021年度以降の取り組みとしては、これまでの活動の一層の充実とグループ会社との連携強化により、国内調達額(注)90%を満たすお取引先とともにCSR調達の推進を継続していきます。具体的には、当社グループへの依存度の高い中小企業や2次のお取引先への調査等について範囲を拡大し、お取引先と一体になってCSR調達のレベル向上を目指します。

また、海外においても、2016年度より中国、ASEANを中心に当社海外関係会社のお取引先への調査等を開始しており、今後、欧米諸国へも順次調査範囲を拡大するなど、取り組みを進めていきます。

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



***グリーン調達**
環境負荷の小さい原材料や部品等を優先的に調達する取り組み

*紛争鉱物問題

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



※ 全文は当社Webサイトで公開しています。

<https://sumitomelectric.com/jp/sustainability/csr/guideline>

2017～2020年度の活動と今後の取り組み

2017～2019
- 国内調達額90%を満たすお取引先へのCSR調達自己評価表を用いた調査完了(上場子会社除く。延べ約2,020社) - お取引先への往査、ヒアリングによる改善依頼(2017年度 86社、2018年度 86社、2019年度 37社) - 住友理工(株)、日新電機(株)でのCSR調達自己評価表を用いた調査開始
2020
- 住友理工(株)、日新電機(株)を含む国内調達額^(注)90%を満たすお取引先への調査完了(個社における達成率は下表参照) - 当社グループへの依存度の高い中小企業へのCSR調達自己評価表による調査(66社)、ヒアリング・改善依頼(12社)ならびにCSR基礎研修(46社)実施 2次のお取引先への調査に着手
2021～2022
- 国内調達額^(注)90%を満たすお取引先へのCSR調達継続 - 当社グループへの依存度の高い中小企業への調査ならびにCSR基礎研修の継続 2次のお取引先への調査継続

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

グループ各社のCSR調達の国内調達金額カバレッジ

	2020年度までの実績	2021年度目標
住友電工(株)グループ (上場子会社を除く)	90%	90%
住友理工(株)グループ	90%	90%
日新電機(株)グループ	74%	90%

「責任ある鉱物調達」への取り組み

重大な社会問題の一つと認識し

「責任ある鉱物調達」の実現を目指しています

当社グループは、コンゴ周辺諸国の紛争鉱物問題や劣悪な環境での児童労働問題が危惧されているコバルト採掘問題だけでなく、経済協力開発機構(OECD)のデュー・デリジェンスガイダンスAnnex IIIに記載されている紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)における人権侵害や労働問題などのリスクをサプライチェーンにおける重大な社会問題の一つと認識しています。調達活動における社会的責任を果たすため、これらの不正に関わる鉱物を原材料として使用しない「責任ある鉱物調達」を目指しています。そのためにCSR調達ガイドラインにも取組方針を明記して、これらの不正に関わる鉱物についてサプライチェーンを調査し、人権問題などの各種社会問題を引き起こす、あるいは武装勢力の資金源になっている懸念のある場合には、使用回避に向けた取り組みを実施します。

具体的には、お取引先に当該調査に対するご協力を毎年依頼し、懸念のある場合には当社グループと同様に使用回避に向けた調達活動に取り組んでいただくようお願いします。

パートナーズミーティング

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、当社から事業概況や調達方針を説明するとともに、優れたご提案・ご協力により、当社グループの事業活動に貢献いただいたお取引先の表彰を行い、お取引先との友好・協力関係の構築を図っています。パートナーズミーティングでは、CSR調達ガイドラインや調達方針の内容を改めて説明し、ご協力および積極的な推進をお願いしています。なお2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により開催を見送りました。



《CSR VOICE》

企業としての誠実さと強靭性が問われる CSR調達に共鳴し、当社も成長を続けます

王子電機株式会社 取締役 技術部部長 鈴木 隆二 様

当社は工場に設置する制御盤をメインに営業、設計、試験、現場の立ち上げまでを一貫して請け負う企業です。住友電工グループとは横浜製作所を筆頭に40年以上のお取引があります。当社の技術者が横浜製作所に常駐し、日々のニーズを受け止めながら改善のご提案を続け、長きにわたる信頼関係を築いています。

当社の事業成長のためにはCSR調達アンケートや実地監査へ誠実に対応することが重要だと考えています。CSR調達には企業としての誠実さと強靭性が問われていると感じています。私たちにも未然にリスクを防ぎながら品質を向上させ「自社製品を、良い企業に使用していただきたい」という強い願いがあり、共鳴できるものです。CSR調達アンケートにより、住友電工グループの品質に対する「自工程保証」の考え方を学ぶこともできています。

社会的責任に関しては、節電や外国人技能実習生の教育・雇用に注力しています。東日本大震災をきっかけに節電の重要性を再認識し、対策を強化しました。また当社には多くの外国人技能実習生が在籍しており、技術研修とコミュニケーション活性化に向けた日本語研修を行い、今後の産業を支える人材の育成に励んでいます。

組織と社員がともに成長・発展するために、 一人ひとりの多様な視点を活かし、 能力を最大限発揮できる組織づくりを推進していきます

事業環境の変化が激しいなかで、住友電工グループが持続的に成長・発展するためには、多様な人材一人ひとりが持つ能力を最大限発揮できる組織づくりや、多様な考えの融合によるイノベーションが求められます。

そのためには単に多様性を高めるだけでなく、一人ひとりの多様な視点を互いに共有し活かすことで組織と社員がともに成長できる組織づくりが欠かせません。

当社グループでは「多様な視点」、「信頼関係」、「能力の発揮」を掛け合わせ、社員の総和以上の力を発揮することを「インクルージョン」と定義し、インクルージョンによって、より良い問題解決方法、より優れた創造性やアイデアの創出を目指しています。

ダイバーシティ&インクルージョンのさらなる推進のため、2020年6月には社長直轄の組織としてダイバーシティ・インクルージョン部が設置されました。私自身もグループの一員として多様な視点を活かし、能力を最大限発揮できるよう努め、今後も組織と社員がともに成長・発展するため、多様性を活かす風土醸成・組織づくりに取り組んでいきます。

ダイバーシティ・インクルージョン部 企画推進グループ長 三屋 ひとみ



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以上の国・地域で28万人以上の人材が活躍しています。当社グループがグローバル競争を勝ち抜いて発展していくためには、技術、製品、ビジネスモデルをはじめとした全てのリソースをフルに活用していくことが不可欠ですが、それらを支える優秀な人材の確保、育成、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。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

社員の総和以上の能力を発揮する“インクルージョン”で、より良い問題解決方法・優れた創造性の創出を目指します

グローバルHRMポリシーに基づき、あらゆる人材が当社グループの一員として活躍し、さらには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&インクルージョンの推進に取り組んでいます。特に昨今、事業を取り巻く環境が複雑さを増し、将来の予測が益々困難とな

るなかで、当社グループが成長・発展を続けるためには、国籍や性別に関わらず、世界中から多様で優秀な人材を募り、育成し、個社を越えた配置・登用を促進するとともに、さまざまなキャリア機会を提供することが重要であると考えています。

また、多様性を高めるだけでなく、社員の多様性を認めて活かしたうえで、一人ひとりがやりがいをもって活躍し、持てる力を最大限発揮できる組織において、同じ目標に向かって総合力を発揮することがダイバーシティ&インクルージョンを目指すうえで重要です。

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。

この制度では、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にあたる幹部人材を「GL」というグレードに位置づけ、「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42人が認定されており、さまざまなキャリア機会の提供により、グローバルリーダーとしてのさらなる活躍を支援しています。

《エリアコミッティ》

グループグローバル幹部人材が、個々の会社の枠を越えて経営へ参画し、①地域の特徴を踏まえた各事業・各拠点のプレゼンス向上、②グループグローバル幹部の知識・経験の活用、③グループグローバル幹部同士のネットワーク構築を目的に、2015年よりエリアコミッティ制度を導入しています。現在、米州、欧州、東南アジア・豪州、中華圏の4つのコミッティを設立し、グローバル幹部を中心に500名を超える当社グループ社員が委員となり、各地域における人材育成やモノづくり力強化など、多種多様なテーマに取り組んでいます。

また、エリアコミッティから生まれた提言を当社グループの経営に取り込むことを目的に、グループグローバル幹部から当社幹部への定期的な提案・活動報告をしています。従来はグループグローバル幹部が毎年大阪本社に集まる「グループグローバル幹部日本招聘会議」、住友電工ならびに海外関係会社の経営層が米州、欧州、東南アジア・豪州、中華圏の4地域ごとに毎年一堂に会する「海外主管者会議」を開催してきました。2020年度は新型コロナウイルス感染症によって海外との往来が難しいなか、これらの集合会議に代わる機会として、グループグローバル幹部と当社幹部が参加するオンライン

会議を年2回実施し、各地域の活動を報告のうえ、さまざまな意見交換を実施しました。今後もコミュニケーションのさらなる活性化によって、当社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加速させていきます。



グループグローバル幹部エリアコミュニティオンライン報告会

《外国人社員の日本駐在を促進》

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。2018年には候補者の選定から日本受け入れまでのガイドラインを制定しました。今後も外国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しました。各事業本部において、それを活用しながら優秀な人材を発掘したり、育成・登用方針を立案したりするための会議を幹部集合のうえ、実施しています。

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

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

日本駐在と グローバル人事施策の推進

Sumitomo Electric U.S.A. Holdings, Inc.
Assistant Vice President
Pavee Suvagondha, Ph.D.



2012年に米州人事マネジャーとして米国のSumitomo Electric U.S.A. Holdings, Inc. (SEUHO)に入社後、2016年7月から2021年3月まで住友電工人事部グローバル人事室企画グループ長として日本に駐在していました。

日本での駐在期間中は、国内外の人事メンバーからの多くのサポートと協力のおかげで、エリアコミティ、海外主管者会議、グローバルHRDキュメントなどのさまざまなグローバル人事施策を展開することができました。また、大阪本社で働くことで、多くの人々や情報に直接アクセスできるようになり、住友電工の企業文化や合意形成プロセス等についても学ぶことができ、自身の業務遂行や当社グローバル人事施策の推進において、これらの知見を活用することができたと思います。

人と人とのつながりは、私たちが継続的に築くことができる基盤であり、互いに知りあうことで、より多くの情報を共有し、学ぶことができます。このようにコミュニケーションを深めた結果、国レベルだけではなく、地域やグローバルレベルにおけるグループ会社間の連携が向上したと実感しています。

今後もF-PDCAサイクル*を回しながらプロジェクトを推進し、より強くなったグローバルネットワークを活かして、共に目標を達成し、“Glorious Excellent Company”の実現を目指していきたいと思っています。

女性活躍推進

「女性活躍推進」をダイバーシティ&インクルージョン推進のファーストステップとして位置づけ、取り組んでいます

ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組みを一層加速させるため、2020年6月に人事部内の組織を独立させ、ダイバーシティ・インクルージョン部を新設しました。多様な属性の社員が働きがいを感じながら、能力を最大限発揮できる組織づくりを推進するため、さまざまな多様性に配慮しつつも、まずは当社のなかで最も身近な女性の活躍をファーストステップと位置づけ、組織力強化や人材育成の風土醸成を含め、人事部や人材開発部などと連携しながら各種施策に取り組んでいます。

《女性活躍推進法への対応》

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

現在は第三期行動計画の目標達成に向け、取り組みを進めています。

これまでの行動計画に対する実績

第二期 ^(注1)		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%	41.1%	○
		技術系:15%	17.7%	○
登用	管理職(主席以上)および係長級に占める女性割合	管理職:2%	2.1%	○
		係長級:13%	10.6%	× (注2)

(注1) 第二期:2018年4月1日~2020年3月31日

(注2) 男性係長級のキャリア入社増などが要因で未達

現在取り組み中の行動計画

第三期 ^(注1)		目標	第二期計画比
採用	新卒総合職採用における女性割合	事務系:40%	変更無し
		技術系:15%	変更無し
登用	管理職(主席以上)および係長級に占める女性割合	管理職:2.5%	+0.5%
		係長級:10%	-3.0% ^(注2)

(注1) 第三期:2020年4月1日~2022年3月31日

(注2) 男性係長級のキャリア入社増などにより下方修正

取り組み内容

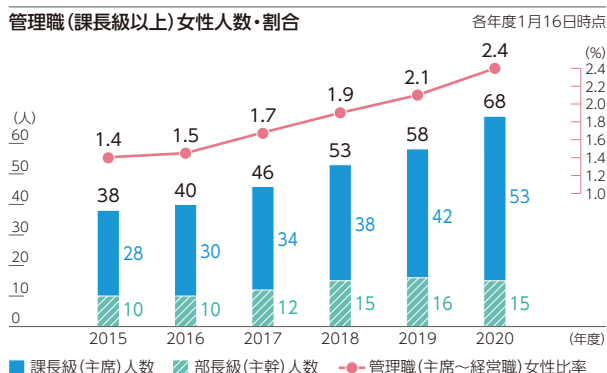
(採用)

- 女子学生に対する重点的広報を実施
- 女性採用力の強化

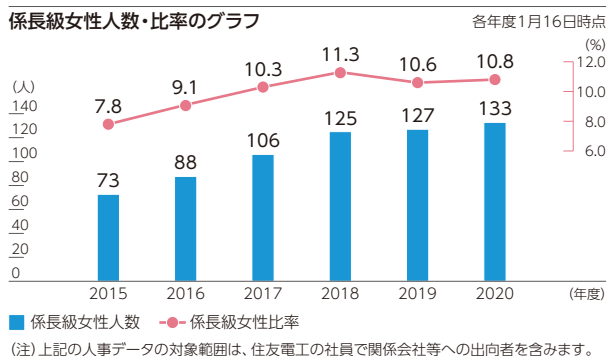
(登用)

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

管理職(課長級以上)女性人数・割合



係長級女性人数・比率のグラフ

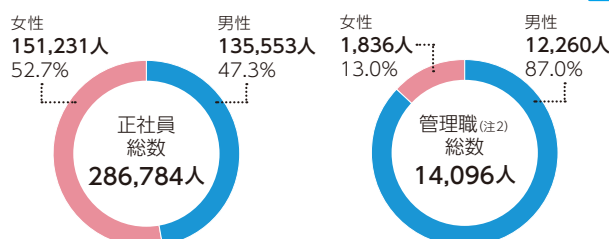


	男性	女性	総数
正社員	9,761人 (85.3%)	1,684人 (14.7%)	11,445人
管理職 (注2)	2,730人 (97.6%)	68人 (2.4%)	2,798人

(注1) 対象範囲は、関係会社等への出向者を含みます。

(注2) 管理職：主席～経営職

グループグローバル (注1) 男女社員比率・男女管理職比率



(注1) 住友電工および連結子会社

(注2) 管理職：課長級以上

《キャリア形成支援》

女性はライフイベントの影響を受けやすく、キャリア形成イメージを持ちにくいことから、2016年より、女性部下育成の必要性和重要度を理解するとともに、女性部下の意欲を引き出すマネジメントを目的としたマネジャー向けの研修を実施しています。また、2021年度からは各部門から選抜された女性管理職・係長級を対象に、女性社員の自律的なキャリア形成の支援や個を活かす人材育成の風土醸成を目的とした「メンタリングプログラム」を開始しています。

「SWING: Sumitomo Electric Group Women's Innovative Networking Group」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

当社、住友電装(株)、住友理工(株)、日新電機(株)を中心に、当社グループの女性社員の相互研鑽やネットワーク構築により、女性社員の育成・能力開発を目的として2016年から活動しています。

2020年度は一般職向けフォーラムを上長も含めた幅広い社員が視聴できるようオンラインで開催し、女性執行役員からの応援メッセージや一般職のパネルディスカッションなどを実施しました。2021年度は新たに女性総合職向けフォーラムも実施し、今後も当社グループにおける多様な人材の活躍推進を目的に、当事者である女性だけでなく、上長を含めた全社員を巻き込んだ活動を推進します。

社外からの評価

《「えるぼし」認定》

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



《「なでしこ銘柄」選定》

「女性活躍推進」に優れた上場企業であり、「中長期の企業価値向上」



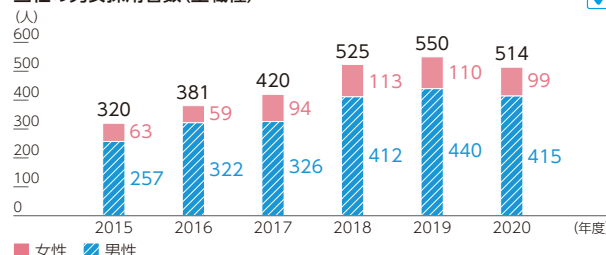
を重視する魅力ある銘柄として、2021年3月に経済産業省ならびに東京証券取引所より、2020年度「なでしこ銘柄」に選定されました。2017年3月、2019年3月に続き、3度目の選定となります。

採用におけるダイバーシティ

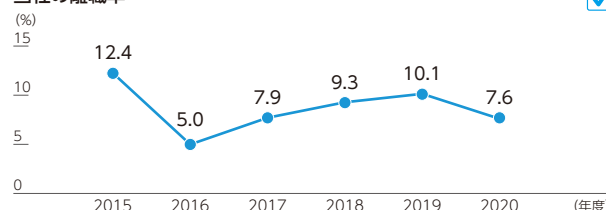
多様な人材の採用を通じてダイバーシティ推進を目指しています

2020年度は、新卒総合職の採用人数217人のうち、女性は54人となりました。また、急速に変化する事業環境のなか、他社での経験や専門性を持った人材の活躍が重要と考え、積極的なキャリア採用に取り組んでおり、2020年度は他社経験者を116人採用しました。さらに、これまで外国人や海外の大学卒業者(グローバル枠)も積極的に採用を行っており、合計112名の外国籍社員が当社で勤務、活躍しています。今後も、国籍、人種、性別、年齢などに関わらず、多様な人材がグループ内で活躍できるよう各種施策を実行していきます。

当社の男女採用者数(全職種)



当社の離職率



定年年齢の引き上げ

少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少や、当社社員の人員構成の変化などの環境変化が進行するなか、当社事業の維持・発展のためには、豊富な技能を持つ高齢層の社員に継続して活躍してもらうことが必要不可欠であることから、2021年4月より、定年年齢を現行の60歳から65歳に引き上げました。

また、2021年4月時点での定年後再雇用者(60歳以上の従業員)についても、勤務・健康状態が良好等の一定の条件を満たした約700人を社員として再任用しています。

障がい者雇用の推進

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

当社は従来より身体障がい者の採用を中心に、地道な取り組みを続けてきましたが、さらなる障がい者雇用の促進と障がい者雇用率の向上を目指し、2008年7月に障がい者雇用に特化した特例子会社*「すみでんフレンド(株)」を当社伊丹製作所内に設立しました(2009年2月認定取得)。同社は、当初の観葉植物のレンタルおよびメンテナンスに加え、図面等の電子データ化、古紙の細断・リサイクル等へと順次業務を拡大しています。2020年1月には名古屋営業所を、2021年1月には鹿沼営業所を開設し、2021年6月現在では、横浜、東京、大阪を加えた全6拠点で障がい者78人を含む128人の社員が働いています。また、2020年10月には新たに横浜営業所湘南ファームを開設し、屋内型農園事業による雇用も開始しています。その結果、2021年6月現在では、当社およびすみでんフレンド(株)を含むグループ適用認定会社の計16社合算の障がい者雇用率は2.41%となっています。

すみでんフレンド(株)障がい者人員推移

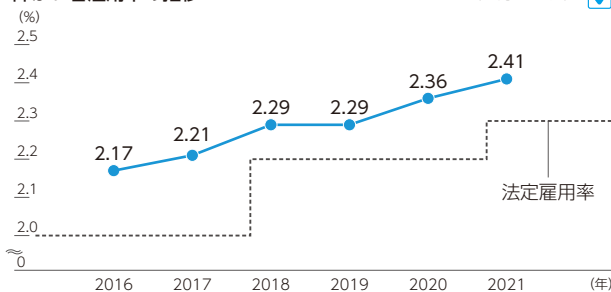
各年6月15日現在

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
障がい者	39	45	54	56	62	78

(人)

障がい者雇用率の推移

各年6月15日現在



(注)当社およびすみでんフレンド(株)を含めたグループ適用認定会社の合算値

また、当社グループでは、住友電装(株)、住友理工(株)、日新電機(株)の各社が特例子会社として、それぞれ(株)SWS スマイル、(株)住理工ジョイフル、日新ハートフルフレンド(株)を設立しており、2020年もオンラインによる交流会を実施し、連携しています。

今後も障がいのある方がやりがいを持って働くことのできる場を多くのグループ会社・職場のなかに創出し、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。

働き方の見直し

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

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

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

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

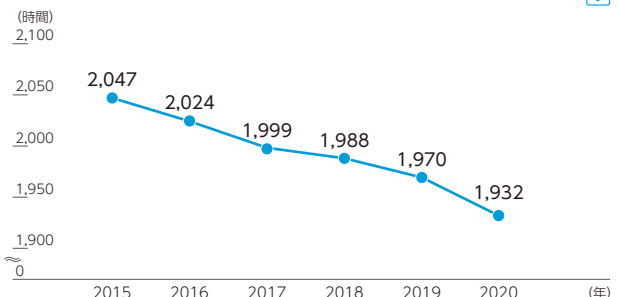
平均所定外労働時間および平均有給休暇取得日数の推移



年	2015	2016	2017	2018	2019	2020
平均所定外労働時間/月	20.8時間	20.2時間	19.3時間	18.7時間	17.5時間	13.6時間
平均有給休暇取得日数/年	12.1日	14.1日	16.0日	16.5日	16.9日	15.8日

(注)各年1月～12月における住友電工の組合員平均

平均総労働時間数の推移



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

活き活き職場調査の実施

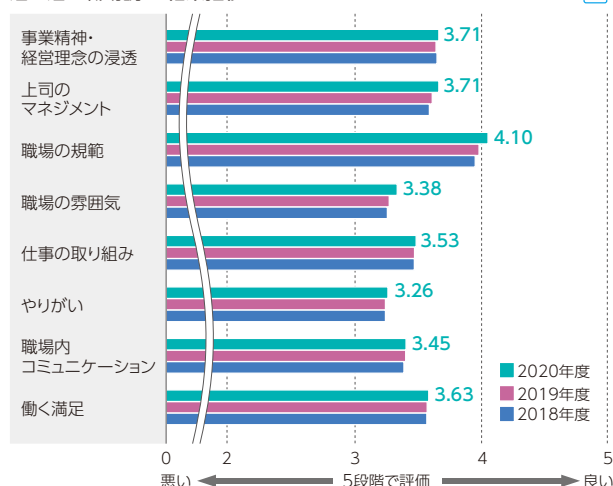
中期経営計画の浸透状況やハラスメントに関する設問を設け、各職場の現状把握に努めています

当社では、2006年度から「活き活き職場調査」と称して社員の意識調査を毎年実施しており、2020年度は、当社およびグループ会社の社員およそ2万人を対象に実施しました。

経年での変化を確認している項目において全体では数値が改善傾向にあります。が、「キャリア開発」など一部の項目では依然として課題が残る分野もあり、対応する人事施策や

研修の企画・実行を進めています。また、2018年度より、個人のストレス度合いを測る「ストレスチェック」の結果との相関を分析し、総合結果を各組織の責任者へ直接フィードバックすることで、職場ごとの課題に対する具体的な施策の検討や、健康に活き活きと働ける職場づくりに活用しています。

活き活き職場調査 結果推移



仕事と生活の両立支援

育児・介護関連制度の拡充を積極的に進めています

当社は、社員の「仕事と生活の両立」を支援するため、メリハリのある働き方を推進しています。また、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。

当社ではこれまでに、より柔軟な働き方ができるように、在宅勤務制度の拡充や時間単位で取得できる有給休暇制度を導入しました。また、介護に関する研修や社内報を通じて情報提供の機会を設け、仕事との両立に向けた備えを促すことで、将来にわたる仕事と生活との両立支援を図っています。



特別認定マーク
「プラチナくるみん」※

さまざまな支援※

社員一人ひとりの生活を、さまざまな面からサポートしています

《ジョブリターン制度》

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

《配偶者海外赴任等休職制度》

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

《託児所》

育児をしながら働き続ける社員をサポートするための環境整備の一つとして、2008年3月に横浜地区、同年4月に大阪地区、2009年3月には伊丹地区、2018年には東京本社近郊に託児所を開設し、社員の子どもを56人（2021年3月末時点）預かっています。

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

《保活コンシェルジュ》

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

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

《在宅勤務》

育児・介護などにより、会社での就業に一定の制約を受ける社員が自宅等で就業できる仕組みとして、2016年度より在宅勤務制度を導入していましたが、柔軟で効率的な働き方の実現、働き方の見直しによる生産性向上等を目的として、2018年10月16日より自律性をもって業務を遂行でき、成果を創出できる等の要件を満たす社員へ対象を拡大しました。2020年には、新型コロナウイルス感染症の感染予防・拡大防止と事業継続の両立の観点も踏まえ、在宅勤務の利用上限日数を時限的に撤廃するなど、在宅勤務の活用をより一層推進しました。また、在宅勤務制度を利用した社員の声からさまざまな気づきを得られたことから、要件を問わず部分在宅（出社と在宅勤務の組合せ）を利用可能とするなど、在宅勤務時の就業環境の整備や、柔軟な制度利用による生産性向上などを目的に、新型コロナウイルス感染症の収束後を見据えた制度改正も実施しました。

《ボランティア休暇制度》

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

《出産育児サポートプログラム》

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

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

《外国人社員サポートプロジェクト》

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

《新型コロナウイルス感染症への対応》

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

また、採用面接においても早期にリモート面接実施への切り替えを判断し、新型コロナウイルス感染症拡大のなかでも、継続した優秀人材の確保に努めています。

これ以外にも以下のような取り組みを行い、外出自粛や新しい生活様式への適応、運動不足やストレスの解消、職場における感染拡大防止対策の推進も図りました。

●PCR検査の導入

顧客からの要請や会社基準の濃厚接触者（保健所が指定する濃厚接触者よりも幅広く対象とする）に該当した無症状者に対し、会社が費用を負担し検査を実施しました。

●海外駐在員支援

海外駐在員の健康状態確認やリスク判定、感染時シミュレーション対応、体調不調による緊急帰国対応を実施しました。

●カフェテリアプランによる感染症対策費用補助

インフルエンザ予防接種費に加え、除菌グッズや体温計などの購入費用を補助しました。

●工場部門の作業環境改善のための「快適マスク」配布

新型コロナウイルスの感染を回避して工場勤務する社員の作業環境改善を目的にスポーツメーカー製の動きやすいマスクを配付しました。

●オンラインに移行し、健康増進支援継続

従来、集合開催していた健康増進支援のイベントやセミナーは、当社陸上競技部選手による在宅勤務者向けストレッチ動画や産業医の講義をオンライン配信するなど、リモートにより継続実施しました。

労使関係

労働組合と会社は、徹底的に話し合い、さまざまな課題解決に取り組んでいます

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

タウンミーティングの開催

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

社内コミュニケーション強化の一環として、各事業所でタウンミーティングを開催しています。それ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。2020年度は、職種別、外国人社員、キャリア入社者などを対象としてそれぞれ開催しました。これらで出た意見等については、迅速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。

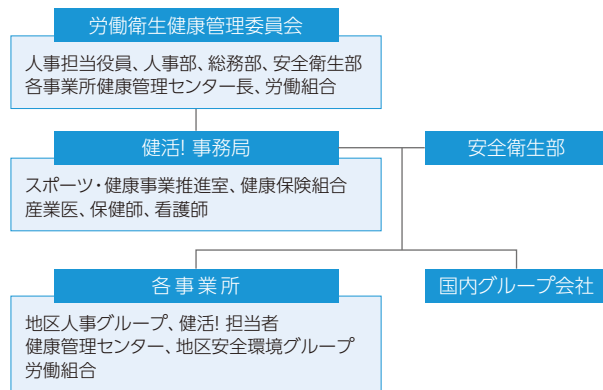
住友電工グループ健康経営の推進

「健康経営」の実現に向けて取り組んでいます

当社グループの持続的な発展成長を実現するためには、社員一人ひとりの健康が不可欠であると考えています。当社は2015年に「住友電工グループ健康経営宣言」を公表し、2017年から健康維持・増進活動「健活!」*を継続して行っています。

人事担当役員をトップとした労働衛生健康管理委員会を年4回開催し、全社方針の決定や施策の審議を行います。健活!事務局は、安全衛生部と連携しながら立案した取り組みを各事業所・国内グループ会社に展開し、進捗管理や効果検証を担っています。

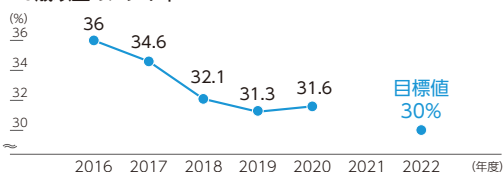
推進体制



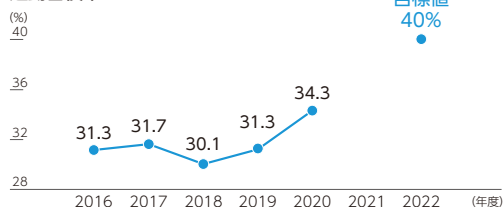
当社は、次の4つの指標について2022年度までの目標値を定め、健活!の継続と定着（ポピュレーションアプローチ）と産業保健スタッフによる個別指導強化（ハイリスクアプローチ）の両面から社員の健康づくりを推し進めています。各指標とも概ね改善傾向にあります。引き続き活動の強化を図っていきます。

《各指標の推移》※数値は住友電工単体

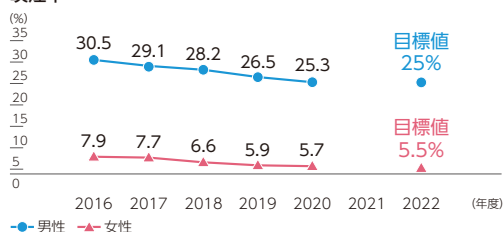
40歳以上のメタボ率



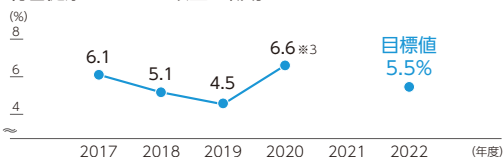
運動習慣率※1



喫煙率



総合健康リスク120以上の職場※2



※1 運動習慣率…1回30分の運動を週2回以上実施している人の割合

※2 総合健康リスク…ストレスチェックの結果で職場の健康問題の起きやすさ（リスク）を総合判断した値。全国平均は100

※3 2020年度から集団分析の単位を10人→5人に変更、また組織集計方法（部、グループ、工場、掛などの各部署ごとに集計）を変更

《2020年度の主な取り組み》

メタボ予防・改善	生活習慣見直しプログラム 日常の運動や食生活、飲酒など数種類の目標を決め 達成度に準じたインセンティブを付与する制度：2,500名が参加
	食生活改善 「免疫力アップ」、「在宅勤務時の食事」、「適正飲酒」などを テーマとした管理栄養士によるオンラインセミナーと 社員食堂でのコラボメニュー提供
	特定保健指導強化「3カ月集中プログラム」 当社保健師とスポーツトレーナーによる生活習慣改善：50名が参加 体重：-6.8kg（-9%）、腹囲：-7.1cm、体脂肪：-4.1%、筋肉量：-0.1%
	受動喫煙防止対策 就業時間内禁煙（2022年度末までに完了） 禁煙治療の費用補助
運動習慣づくり	当社陸上競技部、OBOGによる運動教室 陸上交流会 伊丹市小中学生陸上教室 運動不足解消のためのストレッチ動画や陸上交流会をオンライン配信 伊丹市小中学生陸上教室は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から開催中止
	社内スポーツ大会「SEIチャレンジカップ&住友電工スポーツアカデミー」 集合しない形式で、ランニング/ウォーキングのチーム対抗戦を開催： 約1,300名参加（国内外グループ会社・家族：約170名）
	ウォーキングイベント 年2回開催、延べ5,000名参加
メンタルヘルスケア	高ストレス職場の管理監督者向け研修 オンライン配信とし、約400名が受講
	職場環境改善活動「職場ドック」の継続実施 ストレスチェックの結果、リスクの高い職場を対象に、 6カ月間の改善プログラムを実施
	新型コロナウイルス感染症拡大に伴うセルフケア強化 緊急事態宣言時に臨時e-ラーニング配信



3ヶ月集中プログラム
オンライン講座の様子



住友電工スポーツアカデミーの様子

《社外からの評価》

●健康経営銘柄優良法人認定：

2021年3月に経済産業省ならびに日本健康会議より「健康経営優良法人2021」に認定されました。

●「スポーツエールカンパニー」認定：

2020年12月にスポーツ庁より「スポーツエールカンパニー」として認定されました。



人材育成

求める人材像

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

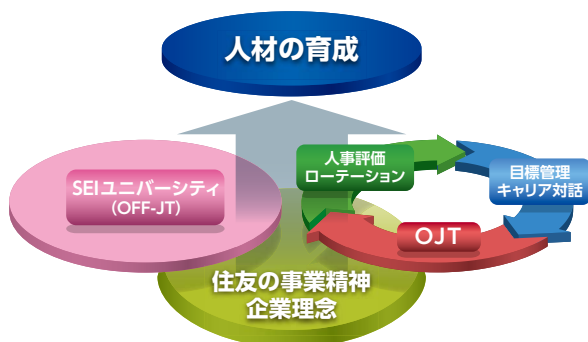
SEIユニバーシティ

グループ全体の人材価値向上を図ります

「SEIユニバーシティ」は当社グループの研修体系の総称です。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合
- ② 住友電工グループとしての経営戦略・ビジョン共有の場合
- ③ グローバルに通用するために
必須の能力・技能・知識向上の場合



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

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

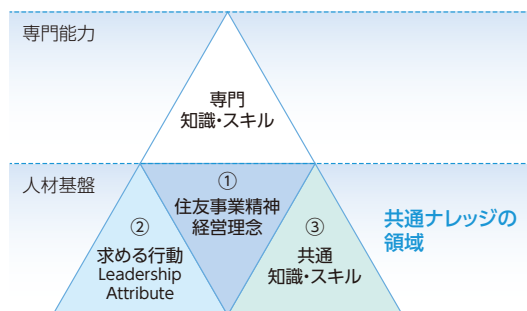
また社長自ら、半期に一度、メッセージ動画を通じて、住友事業精神に則って職務を遂行するよう全ての社員に要望していますが、その動画を多言語に翻訳し国内外グループ会社にも配信しています。さらに、海外赴任者には、現地において自分の言葉で事業精神を伝えることができるよう事前研修を実施しています。また国内外グループ会社においても、定期

的に事業精神を学ぶことができるよう社内講師の育成などを進めています。

《グローバル共通ナレッジ(GCK)プロジェクト》

変化の激しい経営環境において社員の能力開発の重要性が一層高まっていると同時に、企業のガバナンス強化のため社員に徹底すべき事項も多岐にわたっています。その状況を踏まえ、グローバルに徹底すべき内容を明確化するとともに、国内外グループ会社が、それぞれの課題に対応して、導入すべき研修を従来以上に理解し、優先順位づけするための指標として、SEIユニバーシティ設立当初から培ってきた研修コンテンツやノウハウを整理・統合し、「グローバル共通ナレッジ (Global Common Knowledge: GCK)」として体系的に示しています。今後も、GCKに基づき、住友電工としてグローバルに提供するコンテンツを開発・提供するとともに、外部コンテンツも活用しながら人材育成に取り組んでいきます。特に、2020年度は新型コロナウイルス感染症の拡大により、集合研修の開催は困難になりましたが、e-ラーニングコンテンツの充実やリモート形式による研修開催を急速に推進・展開し、延べ受講人数は大幅に増加しました。

グローバル共通ナレッジ (GCK) のコンセプト



SEIユニバーシティの研修カテゴリー

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

2020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	160,991 人	446,138 時間
国内グループ会社社員	56,611 人	95,908 時間
海外グループ会社社員	40,104 人	62,082 時間
総計	257,706 人	604,129 時間

2020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(39社)	50,279人	157,674時間
海外グループ会社(85社)	87,533人	456,754時間
総計	137,812人	614,428時間

キャリア対話の推進

自らのキャリアを考え 成長に向けて取り組むことを支援します

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

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

上長への研修では、基礎知識として①キャリア対話の必要性、②具体的な対話の進め方を学びます。さらに個々人が抱える課題などの情報を交換する場を設けることによって、部下との対話の場面で活かせるスキルと知識の習得を図っています。

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

またマネジャー層への昇進者や45歳、50歳の節目を迎えた社員にも、それぞれの立場・年齢に応じたキャリアを考える研修を実施しています。

部下・マネジャー層ともに、受講後の希望者にキャリアコンサルティングの機会の提供を開始しており、順次拡大を図ります。

グループグローバル対応

グループグローバルに研修を展開しています

①国内グループ会社への展開

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

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

②グローバル展開

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

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

対象: Executive

経営幹部研修

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

対象: General Manager

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

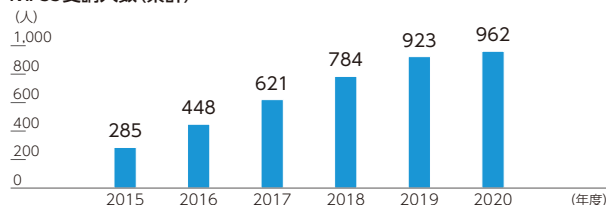
経営幹部講話や、リーダーシップ・ワークショップ、住友事業精神の理解などを踏まえ、グローバルなリーダーシップを発揮できる人材を育てています。2015年までは年2回、2016年以降は年1回開催しており、受講者は各回約30人です。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、中止となりました。

対象: Manager

住友事業精神に基づくマネジメントプログラム

(MPSS: SEG Management Program based on the Sumitomo Spirit)
住友事業精神の浸透と、部下に対するマネジメントスキルの向上を図っています。ドイツ、アメリカ、シンガポール、中国(上海、深圳)、メキシコの世界6都市にて、年間約150人が各地で同一プログラムを受講しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、一部地域で中止となりました。

MPSS受講人数(累計)



③社内のグローバル化対応

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

《 CSR VOICE 》

MPSS受講後の感想

住友電工運泰克機電線(常州)有限公司(WIN-C)
課長 冯彦



私は、中国常州の新会社WIN-C設立のため2019年に入社しましたが、2020年にMPSSに参加することができて大変光栄でした。本研修は、住友の発展の歴史を学ぶとともに、住友事業精神を通じたマネジメントスキルの向上を目的としています。「萬事入精」、「信用確実」、「不趨浮利」という住友の事業精神を理解し、日常の業務で実践することにより、自分自身だけでなく部下の成長、ひいては会社の成長につながるものと実感しました。

今回の研修を通じて、さまざまな経験を持つ他のグループ会社の皆さんとの交流から多くを学び、今後の業務を遂行するうえで自信を持つことができました。私達の会社も、他のグループ会社とともに、住友電工グループの長期的な歴史のなかで、発展していけると信じています。

モノづくり人材育成

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

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

実践教育はモノづくり革新を担うキーパーソン育成と“SEQCDD”体質強化を目指したプログラムで、各部門の重要課題をテーマとして、研修生がテーマ部門に赴いて課題・問題解決に向けた実践的な活動を行っています。

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

これらのうち2020年度の重点実施内容を紹介します。

《新型コロナウイルス感染症の影響下における各種研修のリモート化の取り組み》

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響のもと、集合型を基本としてきた多くの研修のあり方について見直し、モノづくり各分野の研修コンテンツのeラーニング化を進めてグループ全体に公開しました。また並行して講義中心の

集合研修はリモート開催化を進めました。さらに海外拠点に対しても出張で実施していた内容について、現地側サポートも得ながらリモートへの置き換えを図っています。

実践教育や設備保全研修などの現地・現物に触れることが重要な分野でも、受講生や講師の移動を極力抑えるため各種ITツールの活用を進め、教育の質の維持に努めました。

《改善活動推進》

年に1回開催する「SEIグループグローバルG活・改善提案・200カイゼン工場表彰大会」において、参加者の活動に対する前向きな意欲を引き出すために200カイゼン工場*の社長表彰制度を設けて受賞者・受賞部門を選出しました。また海外各地域での研修や大会がコロナ禍の影響で中止となりましたが、「G活タイムズ」を各国語版で3カ月ごとに発行し、G活推進の啓発とモチベーション維持を図りました。

《工場長育成プログラム》

モノづくりの中核を担う「強い工場長」(製造課長相当)の育成を狙ったプログラムです。次期の工場長候補者に対し6日間の研修で工場長に必要な考え方や知識を先行習得させ、実務を通じて理解を深化させる機会を提供します。その後、工場長に就任した際は工場長研修(2日間)を受講します。さらに定期的に工場長交流会に参加し「強い工場」の実現を目指します。毎年20~30人程度を育成予定で、将来の海外製造部門長の育成も担っています。

《 CSR VOICE 》

設備保全分野のeラーニング教材の開発

テクニカルトレーニングセンター 伊丹グループ 主席
内橋 啓三



2020年4月から6月に4名のチームで集合研修2日間分に相当する18コースの開発に取り組みました。非常事態宣言下での在宅勤務の中、eラーニング用に研修資料を見直し、ナレーション原稿を作成してレビュー、音声吹込みと教材の最終確認、との一連の流れをリモートで協力しながら進めるという初めての体験でした。在宅では録音中に周辺の雑音が入ってやり直したり、大容量のデータ送付に時間を要したりと苦労しました。最初は4人のなかで話し方やスピードも違いましたが、全員で話し合い、聞き取りやすいように「はっきり」かつ「ゆっくり」と音声にバラツキが生じないように注意しました。

完成した教材は多くの方に受講していただき、アンケートでは「わかりやすい内容で、在宅で活用できて有難い」などのコメントも貰い、教材開発の成果を実感しています。今後も人材育成に貢献していきたいと思っています。

世界トップの安全企業を目指して

基本的な考え方

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

具体的には、「安全理念」、「安全行動原則」および「労働安全衛生方針」を掲げ、会社側と組合側の委員で構成する安全衛生委員会にて、その実現に向けて年度ごとに重点取り組み内容と重点実施項目を定めています。

安全理念

- 安全はすべてに優先する
- すべての災害は必ず防ぐことができる

安全行動原則

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

労働安全衛生方針

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

以下の方針を定め運用すると共に、積極的に労働安全衛生の向上に努める

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

安全文化構築

安全理念、安全行動原則を制定し、安全文化構築に向け活動しています

安全理念である「安全はすべてに優先する」「すべての災害は必ず防ぐことができる」のもと安全行動原則にもとづいた下記活動を具体的に進め、世界トップの安全企業を目指します。

1. 「安全トップのアクション」として部門長、関係会社社長以上の経営幹部が行動目標を宣言し、その行動を示すことで社員の安全マインドを醸成する。
2. 管理監督者が“対話型”安全パトロールのスキルを習得し、作業者との対話を日々実践することで、作業者の不安全行動の撲滅や誘発原因となるやりにくい作業の共有・改善につなげる。
3. ポ・ケ・テ・ナ・シ運動*をはじめとした全員参加活動を活性化し、安全行動につなげる。

設備の安全対策

《スイッチ・パワー OFF活動》

スイッチ・パワー OFF活動では、回転部・可動部に直接触れる作業または近づく作業のリスクを抽出し設備安全対策（ハード対策）を進めています。抽出したリスクに対し、ハード対策のやり切りを目的に国内拠点で全社登録制による管理を行っており、2021年3月末時点で約2,100作業についてハード対策が完了しています。今後も、技術開発要素が高い対策立案困難な案件も含め、部門と生産技術本部が協業し、やり切りに向けて注力していきます。

《フォークリフトによる重大災害防止》

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

2019年度に全社共通的な基準を明確化したガイドラインを作成し、安全22VISIONの達成目標を「簡易的な分離」から「固定柵による分離・時間的な分離」へと安全度を1段階上げ、国内外各拠点で取り組みを強化しています。フォークリフトから別の運搬機器への置き換えや人・モノの流れの変更、運搬距離を短くするなどモノづくりの観点でも改善を進めています。

2020年度目標と実績

安全22VISION ①設備の安全対策 ②安全な人づくり ③安全文化構築			
2020年度目標		2020年度実績	
● 2020年度取組事項 ①-1 スイッチ・パワー OFF：ハード対策 ①-2 フォークリフト（人車分離）：レベル4*推進 ②-1 災害CGでの視覚教育/考えさせる教育 ②-2 危険体感教育強化 ③-1 部門長コミットメント実践 ③-2 安全伝道師による対話型巡回教育 ● 全員参加の継続的活動 ・トップによる問題吸い上げ ・ポ・ケ・テ・ナ・シ運動	● 全社体質強化活動 ・安特・重点管理活動 ・プラント防災活動 ・TRAP分析*の実運用化 ・グローバル安全診断 ● 衛生活動 ・特殊健康診断の管理強化	● 2020年度取組事項 ① ハード対策の実行：93.4%完了 ① 人車分離推進レベル4：42%完了 ② 災害再現CG新規作成 ② 災害再現CGでの視覚教育/考えさせる教育：686名受講 ② 危険体感教育を関係会社で実施 ③ 部門長コミットメント展開 ③ 対話型巡回：安全伝道師の育成と普及促進 ● 全員参加の継続的活動 ・1-2-3運動による問題吸い上げ実施 ・ポ・ケ・テ・ナ・シ運動の継続	● 全社体質強化活動 ・安特・重点管理活動：継続実施 ・プラント防災活動：工事管理継続 ・TRAP分析の実運用化：人材育成（第3期） ・グローバル安全診断：3巡回展開中 ● 衛生活動 ・特殊健康診断の調査および不備の是正

用語解説

*ポ・ケ・テ・ナ・シ運動

歩行時の基本的な遵守・禁則事項を集めたスローガン。

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

*フォークリフト（人車分離）：レベル4

*TRAP分析

用語解説はP17、P18をご参照ください

安全な人づくり

「自分の身は自分で守る」

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

《座学中心の一方教育 ⇒ 感性に訴え、動機づけ／意識を高める対話型教育》

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

《教育機会が少ない人への繰返し教育》

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

2020年度は繰返し教育を継続し、678人への教育を実施しました。



繰返し教育での討議の様子

安全成績と今後の活動

2020年度の災害発生状況は、 2019年度対比で大幅減となり目標達成となりました

2020年度の災害発生状況(住友電装グループ社員も含む)は、「休業災害3件、不休災害29件、軽傷12件、総数44件、災害点147点」となり、前年度比大幅減、目標の「重大災害・残存障害：ゼロ、休業+不休+軽傷：目標48件以下、災害点210点」も達成しました。

災害内容を分析すると、コロナ禍による操業減の影響はあるものの、過去から取り組んでいる安全活動の成果(特に重大災害につながりうる起因物による災害が大きく減少)であると考えます。

2021年度については、安全22VISION達成に向け、「世界トップの安全企業を目指して」のもと、住友電装グループ社員も含む住友電工グループとして「重大災害・残存障害ゼロ、

休業+不休+軽傷31件以下、災害点110点以下」を目標として設定します。具体的な活動としては、安全22VISIONの活動の柱である①設備の安全対策、②安全な人づくり、③安全文化構築を継続強化していきます。また、住友理工(株)、住友電設(株)、日新電機(株)の3社と安全情報を共有することにより、さらなる安全で、安心して働ける職場づくりと、上場子会社を含めた当社グループ全体の安全レベル向上を目指します。(3社を含めた2020年度休業災害件数：23件。前年度比5件減)

災害発生状況

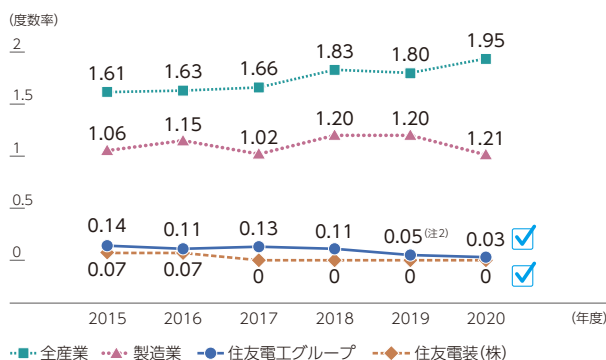
(件)

		住友電工グループ			住友電装グループ		総計
		社員		派遣請負 工事請負	社員		
		国内	海外		国内	海外	
2020 年度	休業災害	1	1	0	0	1	3
	不休災害	7	6	5	2	9	29
	軽傷	3	2	0	1	6	12
	合計	11	9	5	3	16	44
2019 年度	休業災害	2 ^(注2)	2	2	0	3	9 ^(注2)
	不休災害	10 ^(注2)	7	5	6	12	40 ^(注2)
	軽傷	3	2	0	4	14	23
	合計	15	11	7	10	29	72

(注1) 住友電工グループ社員は、住友電工本体および関係会社113社(ただし、住友電装(株)ならびに上場子会社を除く)と、住友電工関係会社ではないが、住友電工が労働安全衛生の指導・監督を行っている会社を対象としています。また、住友電装グループ社員は、住友電装(株)本体およびその関係会社を対象としています。

(注2) 2019年度に発生した災害の一部について、2020年度に災害ランクの見直しが発生した関係で、件数に変更がありました。

国内社員休業度数率*の推移



(注1) 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42社(ただし、住友電装(株)ならびに上場子会社を除く)を、また住友電装(株)の国内社員休業度数率は住友電装(株)本体を対象としています。

(注2) 2019年度に発生した災害の一部について、2020年度に災害ランクの見直しが発生した関係で、休業度数率に変更がありました。

カーボンニュートラルな社会に向け、 住友電工グループの環境活動は変革の時を迎えています

2021年4月に住友電工グループのCO₂削減目標「2030年までに2018年度対比30%削減(スコープ1、2)」がSBTiから承認されました。今後は目標達成に向けた全社的な環境の活動拡大を推進し、着実に2030年の目標達成を目指します。

そのためには、事業部・現場・コーポレートスタッフ部門の全従業員が、生産性向上と環境負担低減を両立させ、相乗効果を発揮するという統合思考の理解を深めなければなりません。私たちはその一歩として、CO₂削減のための設備投資の予算組みの一部を、安全環境部として確保するなどの変革を行いました。生産性向上と環境保全レベル向上の相乗効果を目指すだけでなく、今後は製品を通じた地球環境への貢献が強いツールになると考えています。グループの製品やサービスに何ができるのかをしっかりと再考することで、カーボンニュートラル社会においても着実に成長できる企業になると考えます。

また、当社グループのカーボンニュートラル変革の一環として自社環境配慮型製品のポアフロン®モジュールを用いた飲料水浄化装置やレドックスフロー電池を活用し、自己完結型ネットゼロ工場の操業を今後開始させたいと考えています。

安全環境部 地球環境部長 中馬 隆彰



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、地球的視野に立ち、環境保全への取り組みを経営の最重要課題の一つとして位置づけ「環境方針」を制定しています。

環境方針(抜粋)※

2020年6月25日改定

基本理念

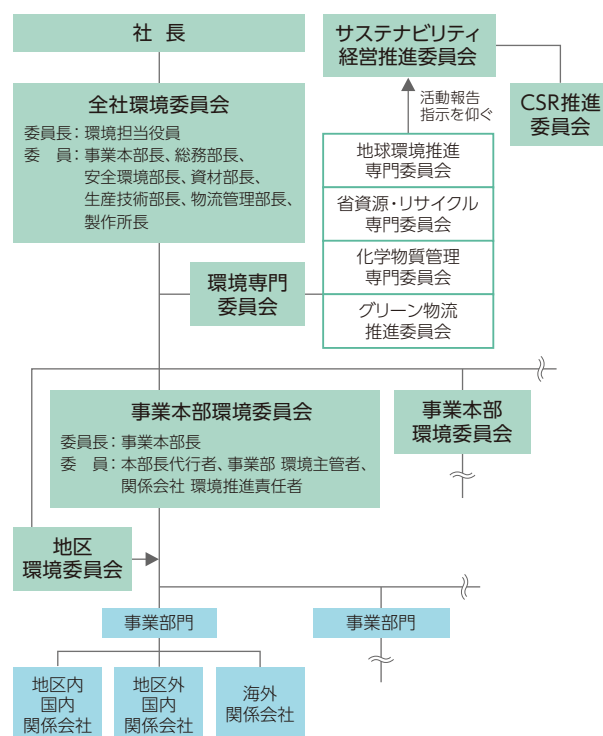
住友電工グループは「持続可能な環境負荷の少ない社会を構築していくことが重要である」との認識のもと、製品およびサービスの提供を通じて社会に貢献する。

活動指針

- 環境保全への取り組みを経営の最重要課題の一つとし、計画的に活動する。
 - 事業活動における環境負荷の低減
地球温暖化防止・省資源・リサイクル・環境汚染予防・生物多様性保全
 - 環境に配慮した製品の提供を拡大
地球温暖化防止に寄与する製品の展開・有害物質の全廃・製品アセスメントの展開
- 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
- コンプライアンスの維持向上を進める。
- この環境方針は要求に応じ一般に公開する。

環境経営推進体制

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



「アクションECO-22V」運動

当社グループは、2003年4月より「E：環境エンジニアリング」「C：環境コミュニケーション」「O：オリジナリティ」の視点で「アクションECO-21」運動を推進してきました。2018年度からは5カ年計画で「アクションECO-22V」運動を実施しています。
 なお、2021年度以降の目標については、SBTiから認定を取得した長期削減目標に基づき見直しを行っています。

「アクションECO-22V」の目標 ●活動期間：2018～2022年度

※2020年度時点

項 目		取組内容・2022年度目標*	2020年度目標	2020年度実績	評価
事業活動における環境負荷の低減	地球温暖化防止・省エネ推進	(1) 製造拠点の温室効果ガス排出量を2017年度比5%削減	3%削減	18%削減	◎
		(2) 製造拠点のエネルギー使用量原単位を2017年度比5%低減	3%低減	1.0%増加	▼
		(3) オフィスのエネルギー使用量原単位を2017年度比5%低減	3%低減	26%低減	◎
		(4) 輸送におけるCO ₂ 排出量原単位を2017年度比5%低減	3%低減	2.0%低減	▽
		(5) 再生可能エネルギーの導入を推進	太陽光発電導入推進	1 拠点導入	○
	省資源、リサイクルの推進	(1) 廃棄物排出量原単位を2017年度比5%低減	3%低減	20%低減	◎
		(2) 水使用量原単位を2017年度比5%低減	3%低減	1.6%増加	▼
	環境負荷物質の削減	(1) PRTR法指定物質の排出量を2017年度比5%削減	3%削減	33%削減	◎
	生物多様性保全	(1) 生物多様性保全活動を推進	保全活動実施	4地区で活動開始	○
製品による環境負荷の低減	環境配慮製品の拡大	(1) 新製品のエコマインド品登録率100%を維持	100%	100%	○
		(2) エコ製品の売上比率を70%に拡大	66%	65%	▽
		(3) 地球温暖化対策製品によるCO ₂ 排出量を150千t削減	140千t / 年	344千t / 年	◎
	製品含有化学物質管理	(1) 製品含有化学物質管理を強化	●監査実施 ●教育充実	●監査1件 ●法令教育	○

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)

2021年度は、温室効果ガス排出量を2030年までに30%削減(スコープ1、2)する長期目標の実現に向けて、一部項目で上積みを検討しています。

項 目		2021年度取組内容		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	(1) 温室効果ガス排出量削減 (製造拠点)	7.5%削減 (2018年度比)
			(2) エネルギー生産性 (製造拠点)	上期中に立案
			(3) エネルギー原単位低減 (オフィス)	3%低減 (2018年度比)
			(4) 物流CO ₂ 原単位低減	3%低減 (2018年度比)
		創エネ	(5) 再生可能エネルギー (太陽光発電設置等)	上期中に立案
	省資源、リサイクルの推進	(1) 廃棄物排出量単位低減		4%低減 (2017年度比)
		(2) 水使用量原単位低減		4%低減 (2017年度比)
	環境負荷物質の削減		(1) PRTR排出量削減	4%削減 (2017年度比)
	生物多様性保全		(1) 生物多様性保全	保全活動を実施
	製品による環境負荷の低減	環境配慮製品の拡大	(1) エコマインド品新製品割合	
(2) エコ製品の売上比率			68%	
製品含有化学物質管理		(1) 製品含有化学物質管理を強化	監査6件	

当社の環境リスク管理項目における対策と活動

リスクや課題について対策を検討し、成長戦略を定めます

主な環境リスク

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

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

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

教育訓練

環境保全に関する体系的な教育を行っています

環境経営を実現するため、社員一人ひとりの環境意識および知識の向上に努めています。全社員を対象に地球環境対策の歴史や、当社グループの環境方針・アクションECO-22Vについて教育しています。

職制に応じたキャリア研修では、環境法規や全般のほか、2014年度より環境管理の感性向上を目的とした環境施設の現地視察を加えた現場実践形式で開催しています。コロナ禍の影響で、対面の研修が困難な状況下でも対応できるよう、e-ラーニングの教材の充実させました。

また、2018年度からは工場長補佐研修を対象に加えた他、環境法令研修や化学物質管理等の専門的な教育も定期的実施しています。

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

グローバル環境監査

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

《法令遵守監査》

当社グループでは、ISO14001に基づく審査の他、法令遵守の徹底および環境負荷の低減を図るべく、環境関連法令遵守および「アクションECO-22V」の取り組みを主体とした環境監査を実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症による影響で出張による監査が出来なくなったため、リモートによる環境監査を実施しました。

国内拠点については2008年度から開始し2020年度で2回目まで完了しました。海外の製造拠点に対しても2010年度から同様に実施し、2020年度までに、対象拠点数57のうち、50拠点の監査が終了しました。2021年度は国内海外の新規拠点、環境リスクが高い拠点を中心に計画しています。

《水質施設点検》

2012年の水質汚濁防止法改正を契機に、有害物質や油等を使用する水質施設について、貯液部や配管等の部位ごとにチェック項目を設定し、管理状況の確認を含めた点検を行っています。2016年度までに国内拠点の点検を終了し、2016年度から国内・海外拠点について上記の法令遵守監査と合わせ、新設備導入等の変化点や設備の老朽化の観点も踏まえて水質施設の点検を繰り返し実施しています。さらに、2020年度

は国内・海外拠点にて規制に基づき、あるいは自主的に実施している排水水質測定結果の総点検を実施しました。規制値遵守の為、水質管理の強化に取り組んでまいります。

《アクションECO-22V進捗状況の確認》

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

《法令遵守状況の確認》

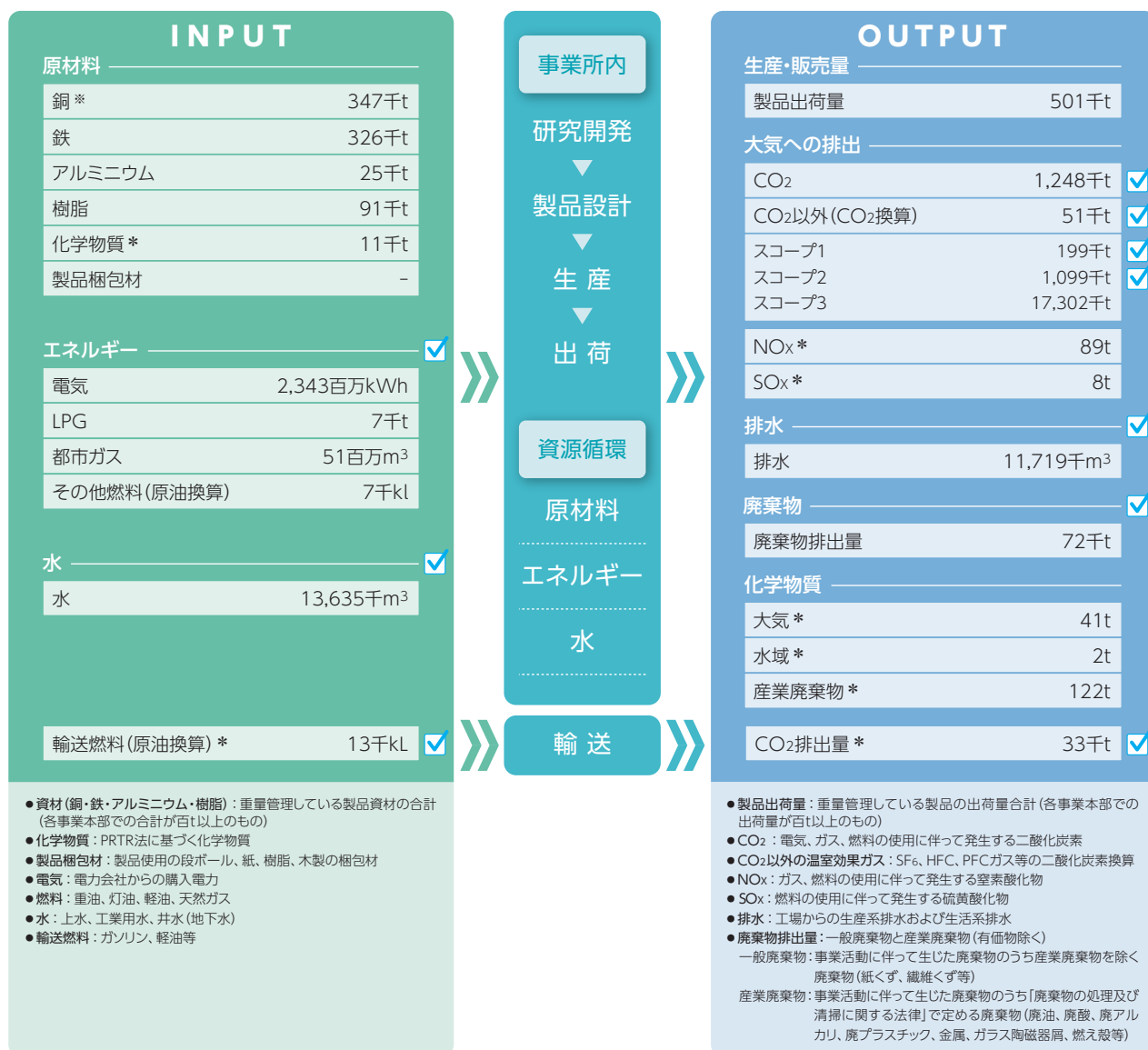
2020年度、住友電工安全環境部に住友電工およびグループ各社から報告のあった法規制違反(行政から指導・勧告や

罰金を指示されたもの)は1件と2019年度の2件から減少しました。違反の内容を国・地域別に報告しますと、2021年3月に台湾の関係会社が法規制違反の指摘ならびに罰金の指示を受けました。

なお、2020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2019年度に、米国の関係会社で2件、中国の関係会社で1件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なものとしていきます。

環境負荷マテリアルバランス



バウンダリーについての説明

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

環境負荷の代表指標としての温室効果ガス排出量によってその範囲設定を評価した場合、財務連結全体での温室効果ガス排出量は2020年度1,700千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1,299千tであるため、その大半を報告していることとなります。

また、上記上場会社4グループを除く279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152社(日本41社、中国36社、アジア37社、米州19社、欧州他19社(2020年度))ですが、試算の結果、温室効果ガス排出量など環境負荷カバー率は推計99%を確保できているものと考えています。

地球温暖化防止

温室効果ガス削減目標の「SBTi」認定取得 及び「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」提言への賛同

2030年に向けて当社グループが掲げる温室効果ガス排出削減目標について、国際的イニシアチブ「SBTi (Science Based Targets initiative)*1」が求める水準に整合したため、同イニシアチブから認定を取得しました。また、持続可能な環境負荷の少ない社会の構築により一層貢献していくため、「気候変動が事業にもたらすリスク及び機会を分析し、その情報開示を推奨する」というTCFD*2提言趣旨にも賛同を表明いたしました。



*1 SBTi

CDP (カーボン・ディスクロージャー・プロジェクトを前身とする国際NGO)・UNGC (国連グローバル・コンパクト)・WRI (世界資源研究所)・WWF (世界自然保護基金)の4つの機関が共同で運営する共同イニシアチブ。パリ協定(世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準に抑え、また1.5℃に抑えることを目指すもの)に適合した温室効果ガス削減目標に対し、「科学的な裏付けによる目標」の認定を付与しています

*2 TCFD

G20(金融・世界経済に関する首脳会合)の要請を受けた金融安定理事会(FSB)により設立されたタスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)。気候変動を「リスク」と「機会」として捉え、温室効果ガスによる気温上昇が企業財務に与える影響を開示することを提言し、政府機関、金融機関、企業に対して賛同を呼び掛けています
TCFD ウェブサイト: <https://www.fsb-tcfd.org/>

当社グループの温室効果ガス削減目標*3

- Scope1+2(当社自らによる温室効果ガスの直接排出と、他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出): 2018年度基準で、2030年度までに30%削減する。
- Scope3 (Scope1、Scope2以外の間接排出): 2018年度基準で、2030年度までに15%削減する。

*3 当社グループの温室効果ガス削減目標

対象には、非上場のグループ会社の他、以下の会社を含みます。住友理工株式会社、日新電機株式会社(いずれもグループ会社を含む)

温室効果ガス排出量の削減

温室効果ガス排出量は基準年度比で国内・海外ともに大きく減少しました

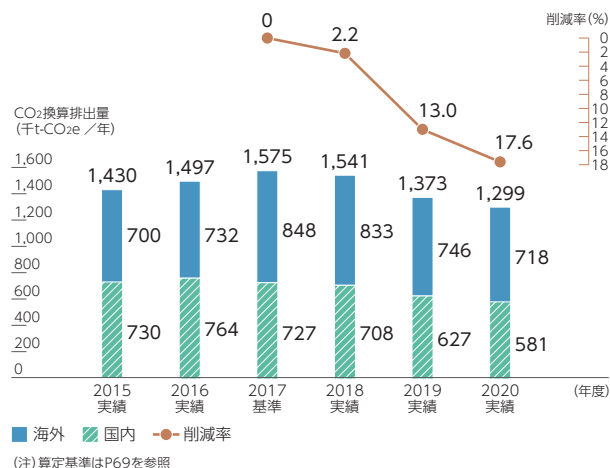
住友電工グループは、地球温暖化防止のため、2022年度の温室効果ガス排出量を2017年度比で5%削減することを目標に掲げてきました。

各部門では環境活動の中心に省エネルギー推進を据えて積極的に取り組んでおり、さらに、省エネルギー推進室(現:地球環境部)が事務局となり、事業部門ごとに選任した専門委員と連携して当社グループ全体で省エネを推進してきました。

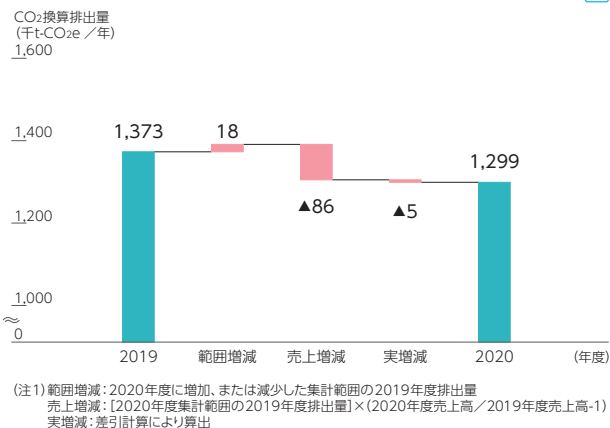
これらの活動に加え、電力のCO₂排出係数が低下したこと、さらに2019年度から続くコロナ禍の影響もあり、2020年度の温室効果ガス排出量は2017年度比で国内、海外ともに大きく減少し、全体では18%削減となりました。

さらに、2021年度からは2030年度までに温室効果ガス排出量を2018年度比で30%削減と、意欲的な長期削減目標を設定したことに伴い、当初の2022年度までに2017年度比5%削減から2018年度比10%削減へと目標を上積みし、取り組みを推進していきます。

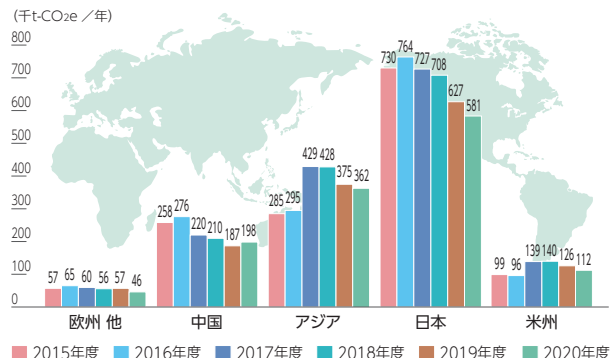
温室効果ガスの排出量と削減率(国内+海外)



温室効果ガスの排出量 変動要因分析(国内+海外)



グローバル地域別の温室効果ガス排出量



エネルギー使用量の削減

生産効率の改善

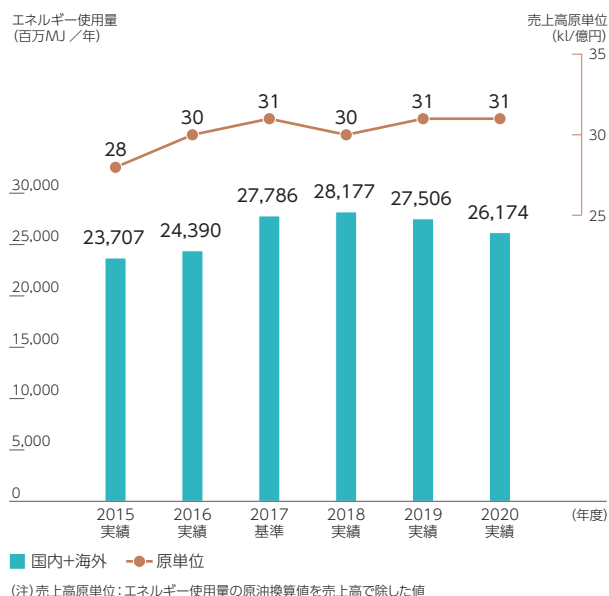
売上高原単位低減率の観点で見ると、2020年度は1.0%悪化(2017年度比)と目標未達となりました。2019年度から続くコロナ禍の影響により、売上が減少し、各部門における地道なエネルギー効率の改善活動では補いきれなかったものです。

今後は生産が回復し生産効率も改善される一方で、エネルギー使用量の増加も見込まれ、結果として温室効果ガス排出量の増加につながる要因となりかねません。

当社グループは、2030年度までに温室効果ガスを2018年度基準で30%削減する長期目標を設定したところです。この目標達成に向けて、省エネを核としたこれまでの活動の一層の強化に加え、再生可能エネルギーの導入をはじめ、新たな対策の検討も必要になります。経営幹部を中心に設置した地球環境推進専門委員会(P.48)を推進力とし、取り組みを推進していきます。

生産効率の指標も全社で一律に定めていた原単位低減目標から、部門別に現状の低減率をベースに1.2%上乗せした目標に見直し、進捗状況を見える化して、目標達成に取り組めます。

エネルギー使用量と売上高原単位(国内+海外)



スコープ別排出量

CDP*に回答しています

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

2020年度 温室効果ガス排出量(千t-CO₂e/年)

スコープ1		199	✓
スコープ2		1,099	✓
スコープ3		17,302	
カテゴリー	区 分		
1	購入した製品・サービス ^(注1)	6,986	
2	資本財	504	
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	242	
4	輸送、配送(上流)	33	✓
5	事業から出る廃棄物	28	
6	出張	37	
7	雇用者の通勤	82	
8	リース資産	—	
9	輸送、配送(下流)	—	
10	販売した製品の加工	—	
11	販売した製品の使用 ^(注2)	9,390	
12	販売した製品の廃棄	—	
13	リース資産	—	
14	フランチャイズ	—	
15	投資	—	

(注1) 材料・部品の調達金額をもとに算出

(注2) Corporate Value Chain(Scope 3) Accounting and Reporting Standardに
もとづき、間接排出量を算出

(注3) (—)は算定方法検討中または対象外

生産部門の省エネ活動

省エネテーマを積み上げて、ムダの削減と効率向上に取り組んでいます

《省エネ改善による削減運動》

アクションECO-22Vでは、グループ全体の省エネ年度目標を売上高原単位で2017年度比3%低減と掲げていますが、各社・各部門では生産原単位を指標に2017年度比3%低減を目標に、省エネテーマを掘り出し計画的に進めてきました。

2020年度は地球規模で広がるコロナ禍の影響により、前年より生産量が大きく減少するなか、生産原単位を1.0%悪化に留めることができました。

《具体的施策》

現在、グループ各社・各部門で省エネを推進しており、全社を統括する省エネルギー推進室(現:地球環境部)では、省エネ診断、計測診断、これ迄に住友電工グループ内で導入実績のない技術の水平展開などで新たなテーマを提案してきました。

また、提案するだけでなく、事業部門と一緒に省エネテーマの実現に向けて協業するなど、省エネ推進を図ってきました。

具体的な施策は以下の通りです。

- 省エネ・計測診断:主にユーティリティ機器の現地で確認、省エネテーマと改善のための投資・改善効果を提案す

る省エネ診断、さらに対象設備を絞り込んで、専用の測定機器を用いてコスト削減効果を正確に求める計測診断などを実施。近年は診断にIoTを活用し、離れた拠点のデータを把握することで、省エネだけでなく設備トラブルの早期発見でも貢献しています。

- 新技術の開発・評価**：高効率空調から排熱回収まで、住友電工グループ内で導入されていない最新の省エネ技術を評価、その結果を水平展開しています。
- 重点協業**：住友電工グループ内でエネルギー使用量が多い部門に対しハード面だけでなく生産技術などのソフト面の観点でも協業で取り組み、総合効率の改善を図っています。

2021年度からは、各部門で2030年度までに温室効果ガス30%削減に向けた活動計画と目標達成のための課題をまとめたカルテを作成し、課題をひとつずつ確実に解決して全社での目標達成を目指します。

オフィスの省エネ活動

日常の意識づけから取り組んでいます

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

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

再生可能エネルギー導入の推進

ネットゼロ工場を目指して

住友電工グループでは太陽光発電を積極的に導入するため、アクションECO-22Vの取組テーマに掲げ、新規建屋では勿論、既存の建屋にも太陽光発電設備の設置を検討しています。

さらに、今後はネットゼロを志向したモデル工場の設定を検討しており、今まで以上に再生可能エネルギー導入を推進していきます。

輸送におけるCO₂排出量削減

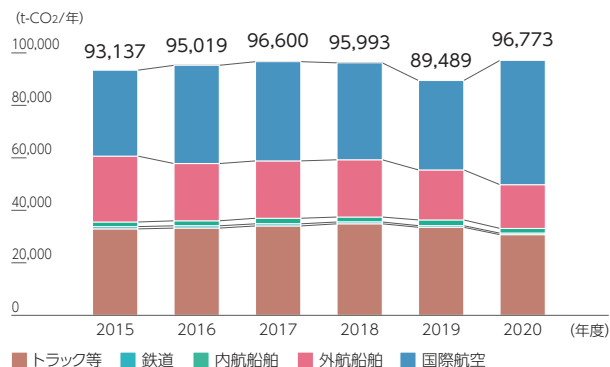
CO₂排出量の推移

国内輸送と輸出の合計CO₂排出量は2019年度に比べて約4.8%増加しました。

国内輸送（トラック等、鉄道、内航船舶）では、新型コロナウイルス感染症の影響で特に上期の荷量が大幅に減少したため約9.5%減少しました。一方、輸出（外航船舶、国際航空）は、東南アジア諸国のロックダウンにより生産停止となった工場

の代替生産を他国で行うこととなり、日本から代替生産工場へ大量の部材を急遽送り込むことになりました。緊急輸送のためCO₂排出量の多い航空便を利用せざるを得ず、結果として約14.0%の増加となりました。

住友電工グループの輸送におけるCO₂排出量の推移



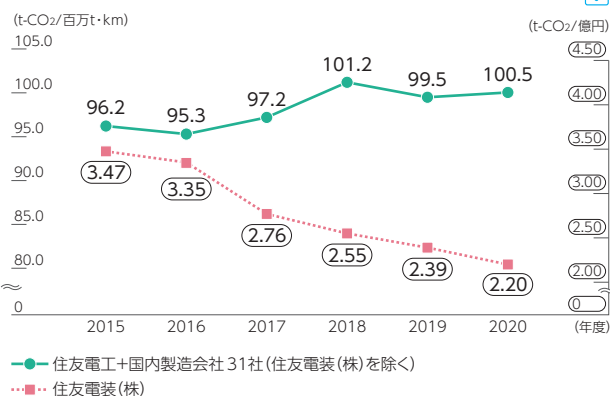
国内輸送におけるCO₂排出量の削減

国内輸送におけるCO₂排出量原単位は、2019年度に比べて住友電工グループが約1.1%の悪化、住友電装(株)が約8.2%の改善となり、グループ全体では、約2.4%の改善となりました。

住友電工では、光ケーブルで九州・沖縄方面への内航船舶による輸送が増えたこと、鋼線で北九州向けのトレーラーや内航船舶の利用を増やす等の効率改善に取り組んだものの、栃木住友電工で九州向けの需要減により内航船舶の利用が減少したこと等により悪化したものです。一方、住友電装(株)では、近年継続して取り組んでいる定期便の輸送ルート集約等が下期の荷量回復により大きな改善効果を創出しました。

今後も、グループを挙げて輸送におけるCO₂排出量削減に取り組んでいきます。

CO₂排出量原単位(基準値当たりCO₂排出量)の推移



(注) 集計範囲 住友電工グループ=住友電工+国内製造関係会社31社、住友電装(株)

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



省資源・リサイクルの推進

廃棄物量の削減・リサイクル推進

廃棄物適正管理に向けて取り組んでいます

《廃棄物量削減》

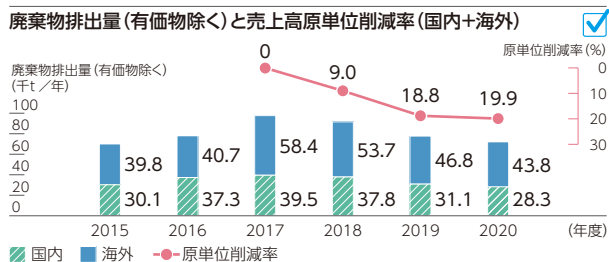
当社グループでは生産効率を高めて、事業所で発生する廃棄物の削減に取り組んでいます。

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

アクションECO-22Vでは、2017年度を基準年度として、年1%の原単位低減を目標に取り組んでおり、2020年度は2017年度比19.9%の低減となりました。

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

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

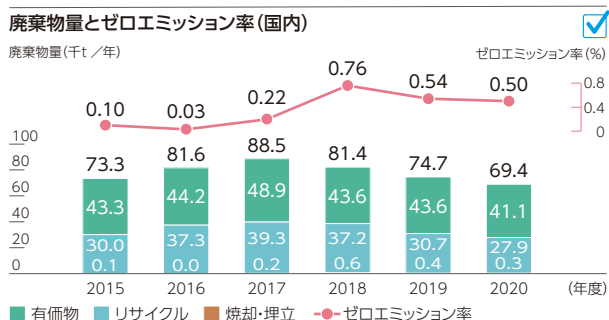


(注) ベトナムの子会社での一般廃棄物の集計誤りを修正した事により、2017年度～2019年度の海外拠点の廃棄物排出量を遡及修正しています。またそれに伴い、2018年度及び2019年度の売上高原単位低減率を修正しています

《リサイクル推進(国内)》

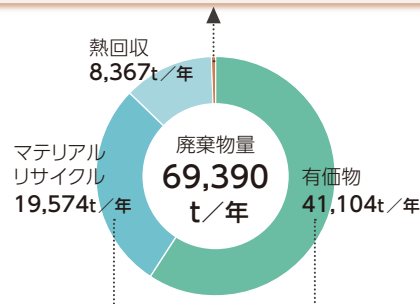
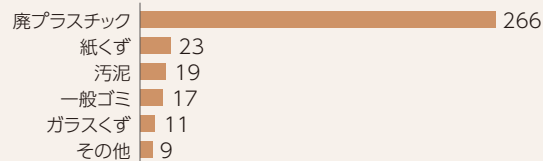
廃棄物処分場確保や不法投棄等の社会問題に対して資源を有効利用するには、廃棄物を安易に埋め立てせず、できるだけリサイクルすることが必要です。当社グループではゼロエミッション率低減にも取り組んでいます。

国内では、中国の廃プラスチック輸入規制の影響を受け、2018年度に悪化しましたが、その後新たな処理業者や有価売却先の検討などに取り組み、2020年度は0.50%まで改善しました。

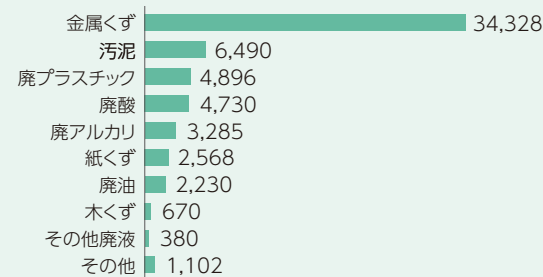


2020年度廃棄物量の内訳(国内)

単純焼却・埋立処分された廃棄物量 合計: 344t/年



再生利用された廃棄物量 合計: 60,679t/年

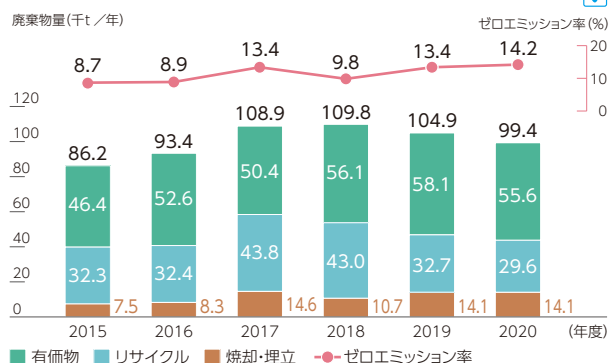


《リサイクル推進(海外)》

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、廃棄物を安易に埋め立てせず、分別等によってできるだけリサイクルや有価物化する活動を通して適切な廃棄物管理を維持しています。

リサイクル環境が整備されていない国・地域にも事業展開しており国内との差は大きい現状にありますが、今後もグローバルでゼロエミッション率低減に取り組んでいきます。

廃棄物量とゼロエミッション率(海外)



(注) ベトナムの子会社での一般廃棄物の集計誤りを修正した事に伴い、2017年度～2019年度のリサイクル量、焼却・埋立量並びにゼロエミッション率を遡及修正しています

有害化学物質の排出量削減

化学物質管理システム

独自のシステムで化学物質管理を一元化しています

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

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

また2019年度からは新たに発足した茨城製作所を加えた集計を行っています。

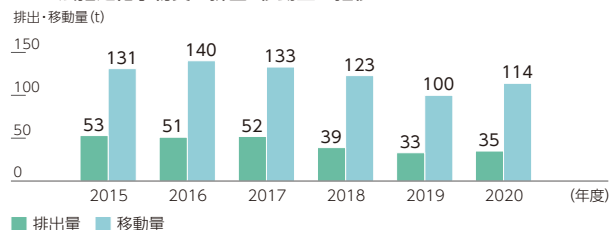
今後も当社グループでは化学物質管理を強化していきます。

PRTR法指定化学物質の排出・移動量

海外を含めグループ全体で法令に基づいて届出を行っています

当社と国内関係会社はPRTR法により指定された化学物質について、当社で開発した化学物質管理システムで取扱量を月次把握するとともに、排出・移動量を算出し、法に基づいた年度ごとの届出を行っています。当社大阪製作所および横浜製作所と関係会社25社の合計37事業所が2020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35t、114tとなりました。

PRTR法指定化学物質の排出・移動量の推移



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	
鉛	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.0	27.0	27.0
2-アミノエタノール	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	16.2	16.5	16.6
フェノール	3.3	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0	8.6	8.6	11.9
ニッケル化合物	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	8.2	8.2	8.3
ジクロロベンゼン	2.3	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	7.5	7.5	9.8
クレゾール	2.4	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	6.1	6.1	8.5
フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3
アンチモン及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	5.0
トルエン	9.3	0.0	0.0	0.0	9.3	0.0	3.6	3.6	12.9
ほう素化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	3.4	3.4
その他34物質	16.5	0.6	0.0	0.0	17.1	0.1	23.1	23.2	40.3
合計	33.9	0.7	0.0	0.0	34.6	0.4	114.0	114.4	149.0

(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	21.6	0.0	0.0	0.0	21.6	0.0	2.2	2.2	23.8

(単位:mg-TEQ)

(注)集計範囲:住友電工+国内関係会社のうちPRTR届出対象会社です。

PRTR法指定化学物質の排出量削減

PRTR法指定化学物質の排出量削減に取り組んでいます

2018年度より2022年度までアクションECO-22Vの活動として、PRTR法指定化学物質の排出量について絶対量で5%の削減に取り組んでいます。2020年度には2017年度比3%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、2020年度の年間排出量は34.6tと2017年度比33.1%削減となり、目標を達成することができました。

土壌・地下水の保全への取り組み

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

ダイオキシン類・アスベストへの対応

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

現在、当社グループではアスベストを使用している製品の製造は行っていません。

水リスク対策の取り組み

基本的な考え方

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

水使用量の削減

総取水量をモニタリングしています

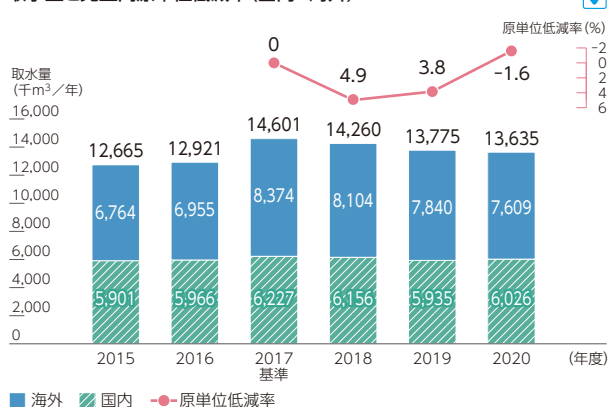
当社グループでは、水使用量削減は2008年度から取り組みを始めており、2018年度からは水使用量削減目標(基準年度は2017年度)として年1%の売上原単位削減に取り組んでいます。

2020年度は生産量の減少の影響があり、全体での水使用量は前年度比減少したものの、売上原単位は1.6%の増加となりました。

水源別の取水量では、市水から85%、地下水から15%となっています。また排水先別の排水量としては下水道71%、河川20%、海8%、その他1%となっています。

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

取水量と売上高原単位低減率(国内+海外)



(注) 2020年度より、一部の国内事業所が浄化目的で取水している地下水を取水量に含めています。全取水量に占める当該地下水の割合は2.1%です。

グローバルな水リスクの評価

水リスク対策ワーキンググループでの取り組みを継続しています

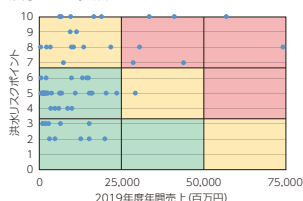
当社は2017年度下期に水リスク対策の活動指針を「当社グループ全体で組織化して、水リスクの有無を世界各地の製造拠点自身で現状把握し、課題を抽出して、対策の取り組み計画を立てること」と定めました。具体的な活動として、まずは2018年1月に、当社グループ全体で活動手順を統一

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。

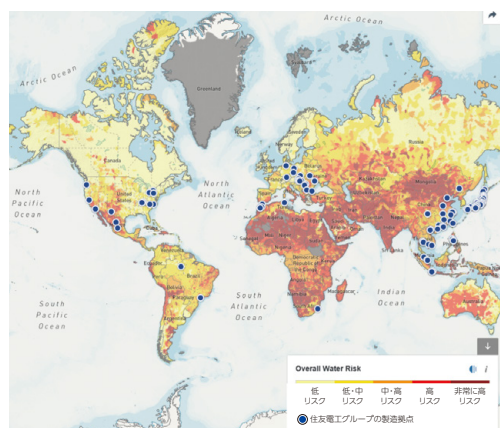
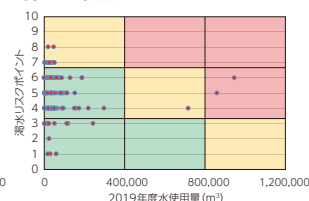
これまで、国内外の製造拠点について、評価ツールである Aqueduct* を利用して、水量、水質、現地法令による規制、周辺社会との関連等の計13のリスク項目を5段階で評価してきましたが、2020年度は洪水および渇水にフォーカスし、リスク重要課題拠点を特定しました。その方法は、Aqueductの河川洪水、沿岸洪水、水枯渇、干ばつの4項目のリスク高低5段階評価を用いて、各拠点の洪水および渇水のリスクポイント(RP)を算出した後、各拠点を「水リスク発生確率」(上記RP)と「リスク発生時の影響の大きさ」(売上あるいは水使用量)の両軸で評価し、マトリックスのレッドゾーンを重要課題拠点とするものです。その結果、洪水重要課題は7拠点、渇水重要課題は2拠点となりました。2021年度は計9拠点と優先的に対話して、BCPの見直しや、浸水防止工事や水再利用等の技術導入を提案し、リスク低減を図るとともに環境監査に役立てていく予定です。

- 洪水RP (Max:10Pt) = 河川洪水 (Max:5Pt) + 沿岸洪水 (Max:5Pt)
- 渇水RP (Max:10Pt) = 水枯渇 (Max:5Pt) + 干ばつ (Max:5Pt)

洪水リスク拠点マトリックス



渇水リスク拠点マトリックス



全社への活動展開

上記のAqueductによるリスク評価以外に、当社グループ全体の水リスク実態把握を目的としてCDP2021水セキュリティの管理指標を基にした質問書を作成して、国内外139拠点から水リスクに関する情報を収集しました。インドネシアの拠点では、大雨による洪水によって一部設備が浸水し、2、3日間設備が停止する被害が発生しました。アメリカの拠点でも、酸廃水の雨水溝への流出事故を行政に未報告だったため3.5百万円の罰金を支払う等のリスクが顕在化した事案が散見されたことから、周辺拠点到類似リスクがないか調査の上、リスク回避の対策立案などの先手対応を進めていきます。

環境配慮製品の拡大

環境配慮製品の拡大

環境配慮製品の評価と開発を進めています

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

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

《エコマインド製品》

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

2020年度までのエコマインド製品の累計登録品目数は1,355品目です。

《エコ製品》

エコマインド製品のうち、特に環境面で優れた製品を、ISO14021に準拠したエコシMBOL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。

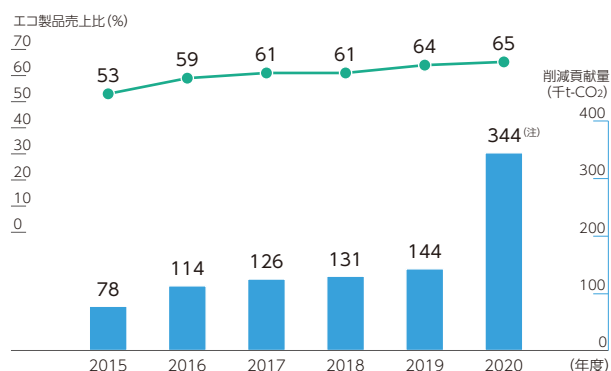
2020年度までのエコ製品の累計認定品目数は332品目です。また2020年度の売上高比率は65%となりました。

《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。

2020年度のCO₂削減貢献総量は年間344ktでした。

エコ製品売上比とCO₂削減貢献量



(注) 携帯基地局用のGa₂N-HEMTデバイスの出荷が大幅に増えたため



環境配慮型製品 レドックスフロー電池

《CSR VOICE》

自然災害時の停電対策や自立電源としても活躍が期待されるレドックスフロー電池



エナジーシステム事業開発部
業務グループ長
石黒 裕一

日本は2050年までに温室効果ガスの排出をゼロにする「2050年カーボンニュートラル」への移行を宣言しました。現在、その新たな世界に向け蓄電池の導入促進に向けた動きが急速に広がっています。なかでも最もサステナブルな蓄電池として期待されているのが当社のレドックスフロー電池(RF電池)です。

RF電池は非可燃性のため安全性が高いだけでなく、使用する電解液が半永久的に再使用可能というメリットがあります。掲載写真の最新型のRF電池は750kWhの容量で、一般家庭にすると約100戸分の1日の電力消費量を賄えます。

またRF電池は再生可能エネルギー普及で拡大するEV車を急速充電する際の蓄電池としての役割が期待されています。RF電池がもつ充放電回数制限のない特性は、急速充電器の大出力化や台数増に伴う電力需要の急激な変動に伴う電圧の不安定化や電力料金の増加などの問題を解消することが可能です。

そして近年期待されているのは、山火事や台風、地震など自然災害時の電源供給を担うレジリエンス向上対策としてのRF電池の活用です。たとえばアメリカ カリフォルニア州の山火事対策では、当社のRF電池を自立電源とするマイクログリッドの実証実験が試みられています。その活用は国内外から注目されており、今後大きな可能性を秘めています。

生物多様性

基本的な考え方

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

将来に向けた取り組み方針

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

生態系保護に貢献できる製品・技術の開発、および下記の事例のように従来から行っている、地域社会と一体となった取り組みを通じて、アクションECO-22Vの取り組みテーマの一つとして、生物多様性保全に貢献していきます。

地域活動例

大阪製作所内の 巣箱の設置 (2020年12月)

野鳥のための巣箱を設置し、巣作りをさせ、生物多様性に対する理解と関心を深め、地域の生物多様性および自然環境の保全に係る意欲の増進を図ることを目的とします。



巣箱の近くに置いた餌を食べに来たシジュウカラ

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)			2020年度変動要因(国内)	戦略・機会とリスク
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020		
温室効果ガス削減	省エネ投資額 (注1)						エネルギーコスト削減額 (注1)			温室効果ガス排出量(千t-CO ₂ e/年) (注4) 	2022年度KPIの一つとして、CO ₂ 排出量2017年度比5%削減を設定しました。その達成のため、2020年度のエネルギー使用量原単位を2017年度比で3%低減する計画とし、各種の省エネ活動に取り組んでいます。これはエネルギーコストを削減するといった意味でも重要な活動です。この活動を通じて得た知見を海外にも展開しています。
	2,857	1,651	2,181				268	351	268		
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) 	2020年度の廃棄物量原単位を2017年度比で3%低減する計画とし、各種の省資源に取り組んでいます。廃棄物を削減するため、廃棄物から有価物への転換を進めています。 中国資源ごみ輸入停止の影響から廃棄物が増加しましたが、廃棄物削減の手段の一つとして、廃液濃縮等による有価売却の取り組みを継続していきます。
	0	14	33	1,240	1,302	1,392	43	72	51		
管理活動費用				934	859	1,458				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				8	9	4				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				11	9	13				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。

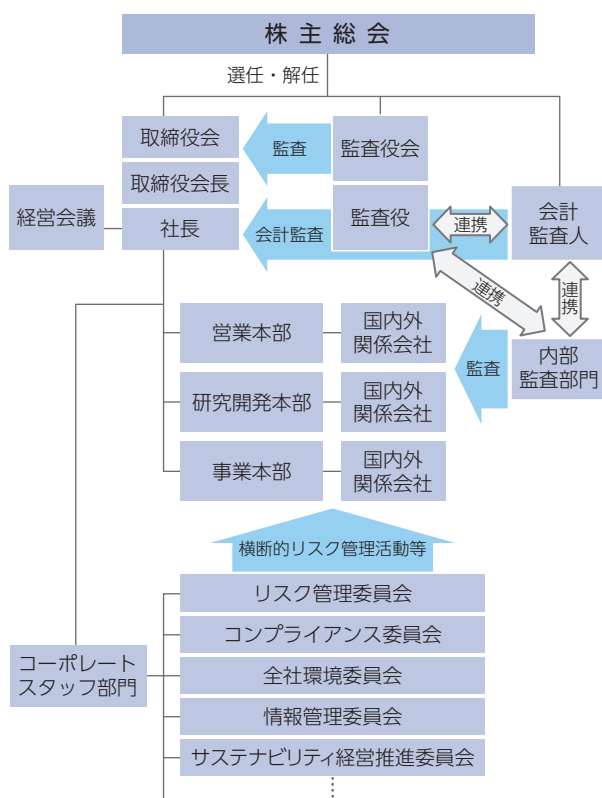
(注3) 費用は廃棄物処理業者への支払額を基準にしています。また費用、経済効果とも金属類は含んでいません。

(注4) 範囲増減：2020年度に増加、または減少した集計範囲の2019年度排出量または廃棄物量
 売上増減：[2020年度集計範囲の2019年度排出量または廃棄物量]×(2020年度売上高/2019年度売上高-1)
 実増減：差引計算により算出

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、この考え方に沿って、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。

住友電工グループのコーポレートガバナンス



体制の概要

当社では、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、基本理念のもと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5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》

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およびトレース等に重点を置いた運営を行っています。また、取締役会の監督機能の一層の実効性確保のため、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役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。

《業務執行体制について》

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

監査・監督体制

監査役および監査役会については、前述のように監査役の過半数をさまざまな専門知識や多面的な視点を持つ独立社外監査役とし、これらの監査役と常勤の監査役や監査役専任のスタッフが内部監査部門や会計監査人と連携して適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制としています。

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

コーポレートガバナンスの詳細は、当社Webサイトの下記URL※ならびに統合報告書※をご参照ください。

《グループ統合防災訓練の継続実施》

当社グループでは、各社で防災訓練を同時開催する統合防災訓練を毎年2回(昼間・夜間)、継続的に開催し、防災意識を高めています。製造拠点では、避難訓練や危険物使用場所の点検、異常事態への初動対応訓練を行っています。また、災害発生時の被害情報の早期把握、経営幹部への迅速・確実な報告、グループ内の情報共有等を目的として、対策本部設置による情報伝達・共有訓練も同時に行っています。

情報管理体制

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

《個人情報保護への対応》

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

《情報セキュリティ対策の強化》

グローバル展開の基軸として、中国、タイ、インドネシア、マレーシア、米国の5カ国でICT管理委員会を組織して情報セキュリティ対策の強化に取り組んで8年目となり、コンピュータウイルス感染リスクの低減や情報セキュリティ教育の実施等で実際に成果が上がっています。

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

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

安全保障輸出管理

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

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

社員をはじめとする関係者に対しては、対象者を層別したうえで、最新の事例を踏まえた定期研修および新任時研修等を実施し、関係者の安全保障輸出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(2020年度)

研修名(略称)	開催回数	該当者	受講人数	達成率	主な研修内容
該非判定者研修	19回	109人	109人	100%	該非判定業務
輸出担当部門研修(e-ラーニング)	—	1,429人	1,429人	100%	輸出管理業務の実務
一般社員向け研修(e-ラーニング)	—	9,308人	8,841人	95%	輸出管理概要と社内ルール
国内関係会社研修	3回	24社	24社	100%	輸出管理概要
海外関係会社研修	—	67社	58社	87%	輸出管理概要と海外での注意事項

知的財産の尊重と保護

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

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

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

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

社会から信頼される 公正な企業活動実践への取り組み

住友電工グループでは、コンプライアンスは、法令遵守のみならず企業倫理に則った行動を取ることとして、経営の根幹をなすものであり、存続・発展していくための絶対的な基盤であると考えています。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。

コンプライアンス委員会の体制

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

《コンプライアンス・リスク管理室》

当社グループにおける各コンプライアンス活動全体の企画・調整を行うとともに、競争法および贈賄防止コンプライアンスに関する体制整備・研修等の企画・実施、さらには当社グループの内部通報制度（スピーク・アップ制度）の運営を行っているのが、コンプライアンス・リスク管理室です。室長以下、法務部、人事部、監査部等のコーポレートスタッフ部門の社員に加え、各事業本部および営業本部のコンプライアンス業務の担当責任者が同室のメンバーとなっています。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。

《コンプライアンス・ステアリング・コミッティ》

現在、全世界の法務拠点は、日本、中国、タイ、ベトナム、英国、ドイツおよび米国に80人以上のメンバーで構成されています。そして、コンプライアンス・ステアリング・コミッティ（CSC）

を定期的で開催しています。このCSCでは、各拠点のメンバーがグローバルな視点から多くのコンプライアンスの課題について話し合い、活動の方向性や作業スケジュール等を決定し、世界のベストプラクティスの当社グループへの定着につなげています。

《CSR VOICE》

進化する世界における コンプライアンス

Head of Ethics & Compliance, EMEA Legal
Sumitomo Electric Finance UK, Ltd. (SEFL)
Geoffrey Deasy



私は、ロンドン（英国）を拠点にSEFL法務部長とともに、ヨーロッパ、中東およびアフリカ（EMEA）の20カ国にまたがる69のグループ会社におけるコンプライアンスプログラムの支援と実行を担当するチームを率えています。

新型コロナウイルス感染症のパンデミックが発生する前、私たちのコンプライアンス活動の重要な部分は、ビジネスを理解し、デューデリジェンスやコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス活動を強化するために、各グループ会社を訪問することでした。しかし、パンデミックの影響で出張が不可能になったため、私たちは5つの方法でグループ会社へのアプローチを迅速に進化させました。

1つ目は、Microsoft Teams (Teams)*を使ったリモート研修をすぐに開始しました。今後、出張が再開されても、限られたリソースをより広く活用するために、ある程度のリモート研修を継続する可能性があります。2つ目は、コンプライアンス窓口とのTeamsによるビデオ通話をより定期的に行い、これまで培ってきた定期的なコンタクトを維持できるようにしました。3つ目は、EMEA地域のコンプライアンス問題に関心のあるすべての人々に、最近の、そして特に予想されるコンプライアンスの進展について情報を提供する方法として、「EMEAコンプライアンス・ニュース」の発行を開始しました。4つ目は、全てのコンプライアンス窓口の担当者が参加し、コンプライアンスの取り組みについてオープンに議論できる、Teamsを使った四半期毎のビデオ会議を開催しました。5つ目は、Microsoft Forms*を使用して、グループ会社のコンプライアンスに関する優先事項を評価することを開始しました。

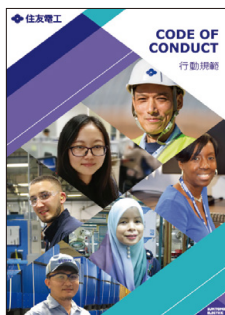
これらの取り組みは、EMEAのコンプライアンス活動を前進させるために不可欠なものです。しかし、コンプライアンスへの取り組みは、グローバルに、そして時には非常に速く進化しています。そのため、当社グループが遅れを取ってしまわないよう、コンプライアンス活動は決して固定化されるものであってはなりません。担当する法域や会社の数が多いため、非常にチャレンジングな仕事ですが、幸いなことに、私はこの仕事が非常に面白いと感じています。

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。当社グループの役職員に印刷された冊子（日本語、英語、中国語、他約30カ国語）を配付するほか、当社Webサイトおよびイントラネットに全言語を公開しています。また、従業員への周知を目的とした概要ポスター（日本語、英語、中国語、他約30カ国語）を作成し、全世界のグループ会社における関係拠点の事務所や工場現場にて掲示しています。



Code of Conduct / 行動規範

《コンプライアンス教育》

コンプライアンス・リスクの確認、発生防止策の徹底およびコンプライアンスに対する意識の浸透・強化等を目的として、コンプライアンス委員会主催の研修を、役員および基幹職を対象にそれぞれ毎年定期的に実施しています。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。さらに、オンラインでのコンプライアンス研修を可能とするe-ラーニングシステムを2019年度に導入し、全世界のグループ会社を対象に26カ国語で順次提供しています（2020年度末時点約40,000人が対象）。これら研修のテーマは、行動規範、競争法遵守、贈賄防止および品質偽装防止のほか、当社グループにおける業務遂行において必要かつ重要と考えられるものを選定しています。また、研修の場では、後述するスピーク・アップ制度の周知も行っています。

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）	41人（2020年12月）
昇進者	約640人（2021年2月～3月）
当社の新入社員等	約175人（2020年4月、10月、11月）
当社・国内子会社の基幹職	約2,400人（2020年10月～12月）

《スピーク・アップ制度》

当社グループは、コンプライアンス問題の芽を早期に発見し、自ら迅速かつ適切に解決を図る制度として、スピーク・アップ制度を設けています。具体的には、相談申告窓口を社内・社外（専門窓口業者および法律事務所）に設置し、寄せられた情報について

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

グループ全体向け窓口への相談申告件数

年度	社内窓口	社外窓口	計
2016	11	54	65
2017	24	50	74
2018	31	63	94
2019	23	96	119
2020	29	91	120

※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（e-ラーニングを含む）を実施しています。さらには2019年度においては、全世界のグループ社員に宛てて「グローバル競争法ポリシー」を制定する等、グループ内における疑わしい行為を含むカルテル・談合行為その他の競争法違反行為の防止に取り組んでいます。

《贈賄防止》

当社グループは、贈賄防止コンプライアンス体制の強化を目的として、2013年4月に贈賄防止プログラムを導入し、グローバルに展開・運用してきました。本プログラムは、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、エージェン特管理等）を定めるとともに、各部門・各グループ会社がコンプライアンス窓口を任命しルールを運用する体制としています。

プログラム運営の要となるコンプライアンス窓口の担当者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、制度の実効性を高めています。

今後も、関連情報の収集・展開、モニタリング（エージェン特等社外関係者へのチェックを含む）、プログラムや運用マニュアルの改善、研修等を通じて、グローバルな贈賄防止コンプライアンス体制の維持・強化を進めていきます。

人権の尊重

「住友電工グループ人権方針」の制定

当社グループは、2019年に制定した「住友電工グループ人権方針」に基づき、社員やビジネスパートナーへの啓発や、定期的な実態調査を実施し、当社グループの事業活動が人権への負の影響を及ぼすことがないよう確認していきます。

住友電工グループ人権方針(抜粋)[※]

制定日 2019年3月19日

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

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

1. 位置づけ

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

2. 適用範囲

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

3. 人権尊重の責任

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

- ① 人権デューディリジェンス
- ② 救済
- ③ 教育
- ④ 適用法令の遵守
- ⑤ 対話・協議
- ⑥ 情報開示

《 移民労働者雇用の細則遵守状況の確認 》

2019年に発行した「移民労働者雇用の細則(当社グループの会社が移民労働者を雇用するうえでの基本ルールを定めたもの)」に基づき、該当する労働者を雇用する国内4社、海外7社の計11社に対して、採用時の手数料や労働条件等に関して年次点検を実施しました。

《 人権教育・研修 》

同和問題、ハラスメント問題をはじめとするさまざまな人権問題の解決に向けて人権研修や啓発活動にも継続的に取り組んでいます。全管理職を対象としたハラスメント防止研修や、役員、新入社員、各階層別の昇進者を対象とした人権研修のほか、職場の人権研修推進委員会が中心となる職場内研修も含めると、2020年は延べ27,797人が人権に関する研修を受講しました。

《 相談窓口の設置 》

コンプライアンス委員会が主管する社内外の相談・申告窓口に加え、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社内に設け、人権侵害に関わる事態が発生した場合にも、その情報を迅速に把握し、適切な対応を取れる体制を整えています。

《 人権団体や行政との連携 》

グローバルな企業活動における人権問題については「Responsible Business Alliance」、日本国内においては「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え、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。また、2020年11月には、国際協力機構(JICA)などを事務局として発足した「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」の趣旨[※]に賛同し、新たに参画しました。

[※]雇用主や受け入れ団体が法令遵守をはじめとした外国人労働者の責任を持った安定的な受入れを行うことにより外国人労働者の労働・生活環境を改善し、それによって豊かで持続的な社会が生まれ、「世界の労働者から信頼され選ばれる・日本」となることを目指すもの

JP-MIRAIの「コロナ禍の帰国困難ベトナム人向けキャリアセミナー」に参加

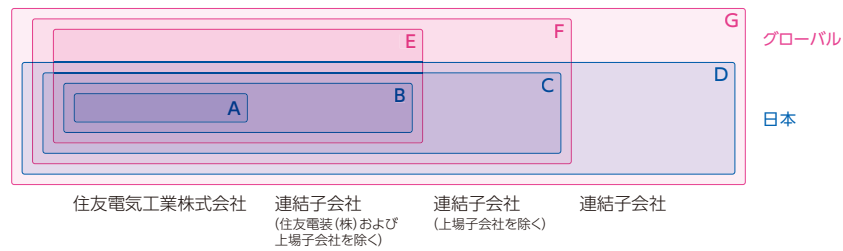


セミナーを通じ入社した **グエン氏** (写真中央)

当社グループは、新型コロナウイルス感染症で留学・技能実習等を目的に来日したものの、終了後も母国の入国規制等により帰国困難になっている在留ベトナム人が2020年12月時点で約2万人存在していたことを受け、JP-MIRAIがコラボ事業として実施した就業支援セミナーに参加し、日本通信電材(株)にて在留ベトナム人を採用しました。

ESGデータ集

■ 範囲欄の記号表記



Social 社会

指標		詳細区分	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度		
品質									
品質管理	クレーム件数(2012年度を100とする)		E	%	66.4	56.5	47.2		
サプライチェーン									
CSR調達		累計実施割合	C	%	90	90	90		
		調査社数		社数	603	380	66		
		面談・往査実施社数		社数	86	37	12		
人材									
雇用	グローバル社員数		G+受入出向者	人	272,796	283,910	286,784		
				男性	人	129,063	135,513	135,553	
				女性	人	143,733	148,397	151,231	
		国内			人	40,231	42,418	42,629	
					男性	人	32,488	33,798	33,776
					女性	人	7,743	8,620	8,853
		海外			人	232,565	241,492	244,155	
					米州	人	40,531	43,253	45,299
					欧州・アフリカ他	人	65,747	75,415	74,278
					東南アジア	人	79,245	79,623	78,365
		管理職			人	47,042	43,201	46,213	
						人	13,397	14,244	14,096
					男性	人	11,805	12,527	12,260
					女性	人	1,592	1,717	1,836
		住友電工 社員数			A+出向者	人	11,338	11,393	11,445
			男性	人		9,783	9,777	9,761	
			女性	人		1,555	1,616	1,684	
	ダイバーシティ	グループグローバル幹部人材 (翌年4月1日時点)		F	人	41	43	42	
女性活躍推進		D+受入出向者							
管理職社員における女性の割合			%	2.6	3.1	3.5			
女性管理職			人	199	266	284			
うち部長級(主幹・経営職)			人	29	33	34			
うち課長級(主席)			人	170	233	250			
新卒採用者の女性割合		A	%	21.5	20.0	19.3			
女性採用者			人	113	110	99			
離職率(3年前入社新卒社員の3年以内離職)		A	%	9.3	10.1	7.6			
障がい者雇用率(翌年6月15日時点)		A+グループ適用認定会社	%	2.29	2.36	2.41			
働きやすい職場づくり	平均総労働時間		A+事業所内関連会社出向者	時間	1,988	1,970	1,932		
	平均所定外労働時間			時間/月	18.7	17.5	13.6		
	平均有給休暇取得日数			日/年	16.5	16.9	15.8		

指標		詳細区分	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度
働きやすい職場づくり	社員支援制度の利用実績		A+出向者				✓
		育児休業者数		人	154	226	274
		男性		人	46	119	176
		女性		人	108	107	98
		配偶者出産休暇取得者		人	121	141	153
		短時間勤務制度利用者		人	287	287	264
		男性		人	19	29	33
		女性		人	268	258	231
		ジョブリターン制度登録者		人	28	24	21
		男性		人	4	4	5
		女性		人	24	20	16
		託児所入所者数		人	59	56	56
		ボランティア休暇利用者		人	5	5	4
		在宅勤務利用者		人	209	984	4,551
人材育成	住友電工グループ共通研修		F				
		延べ受講者		人	97,025	91,553	257,706
		住友電工		人	65,369	56,066	160,991
		国内グループ		人	21,493	21,406	56,611
		海外グループ		人	10,163	14,081	40,104
		延べ受講時間		時間	543,988	555,098	604,129
		住友電工		時間	394,101	400,491	446,138
		国内グループ		時間	94,607	91,047	95,908
		海外グループ		時間	55,280	63,560	62,082
	グループ各社固有研修						
		延べ受講者		人	182,195	225,699	137,812
		国内グループ		人	34,228	32,901	50,279
		海外グループ		人	147,967	192,798	87,533
		延べ受講時間		時間	514,559	745,433	614,428
		国内グループ		時間	184,009	171,665	157,674
		海外グループ		時間	330,550	573,768	456,754
労働安全衛生	労働災害		F+講員会社	人	67	72	44
		休業災害		人	11	9	3
		不休災害		人	36	40	29
		軽傷		人	20	23	12
	社員休業度数率		B		0.11	0.05	0.03
社会貢献活動							
	社会貢献寄付金額		A	千円	376,689	319,951	819,121

Governance ガバナンス				(各年度 翌年定時株主総会終了時点)			
指標		詳細区分	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度
取締役会	取締役数		A	人	13	12	15
		社内		人	10	9	10
		男性		人	10	9	10
		女性		人	0	0	0
		社外(うち独立役員の数)		人	3(3)	3(3)	5(5)
		男性		人	2	2	4
		女性		人	1	1	1
監査役会	監査役数		A	人	5	5	5
		社内		人	2	2	2
		男性		人	2	2	2
		女性		人	0	0	0
		社外(うち独立役員の数)		人	3(3)	3(3)	3(3)
		男性		人	2	2	2
		女性		人	1	1	1

Environment 環境

指標		詳細区分	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度
地球温暖化防止	エネルギー使用量		F	百万MJ	28,177	27,506	26,174
	エネルギー売上高原単位			kL/億円	30	31	31
	温室効果ガス排出量		F				
	(Scope1)			千tCO ₂ e	209	197	199
	(Scope2)			千tCO ₂ e	1,332	1,176	1,099
	(Scope1+Scope2)			千tCO ₂ e	1,541	1,373	1,299
		日本		千tCO ₂ e	708	627	581
		アジア		千tCO ₂ e	428	375	362
		中国		千tCO ₂ e	210	187	198
		米州		千tCO ₂ e	140	126	112
		欧州 他		千tCO ₂ e	56	57	46
	(Scope3)		F	千tCO ₂ e	8,272	6,921	17,302
		カテゴリー 1		千tCO ₂ e	2,442	2,398	6,986
		カテゴリー 2		千tCO ₂ e	538	583	504
		カテゴリー 3		千tCO ₂ e	262	249	242
		カテゴリー 4		千tCO ₂ e	38	36	33
		カテゴリー 5		千tCO ₂ e	30	30	28
		カテゴリー 6		千tCO ₂ e	35	37	37
		カテゴリー 7		千tCO ₂ e	78	81	82
		カテゴリー 11		千tCO ₂ e	4,848	3,507	9,390
	(Scope1)		G	千tCO ₂ e	359	333	327
	(Scope2)			千tCO ₂ e	1,677	1,500	1,398
	(Scope3)			千tCO ₂ e	24,753	23,702	23,027
		カテゴリー 1		千tCO ₂ e	9,360	9,259	8,444
		カテゴリー 2		千tCO ₂ e	667	699	598
		カテゴリー 3		千tCO ₂ e	303	285	284
		カテゴリー 4		千tCO ₂ e	71	65	60
		カテゴリー 5		千tCO ₂ e	44	43	45
		カテゴリー 6		千tCO ₂ e	39	41	41
		カテゴリー 7		千tCO ₂ e	93	95	96
		カテゴリー 9		千tCO ₂ e	3	3	0
		カテゴリー 10		千tCO ₂ e	9	9	4
		カテゴリー 11		千tCO ₂ e	14,147	13,187	13,443
		カテゴリー 12		千tCO ₂ e	17	15	11
		カテゴリー 15		千tCO ₂ e	0	0	0
	輸送におけるCO ₂ 排出量		E	t-CO ₂	95,993	89,489	96,773
	国内輸送におけるCO ₂ 排出量原単位		*1	t-CO ₂ /百万t・km	101.2	99.5	100.5
			*2	t-CO ₂ /億円	2.55	2.39	2.20
省資源・リサイクル	廃棄物排出量		F	千t	91.5	78.0	72.1
		国内		千t	37.8	31.1	28.3
		海外		千t	53.7	46.8	43.8
	ゼロエミッション率	国内		%	0.76	0.54	0.50
		海外		%	9.8	13.4	14.2
有害化学物質	PRTR法指定化学物質		C				
	排出量			t	38.8	32.5	34.6
	移動量			t	123.0	100.0	114.4
環境配慮製品	エコ製品		F				
	CO ₂ 削減貢献量			千t-CO ₂	131	144	344
	売上比			%	61	64	65
水リスク	取水量		F	千m ³	14,260	13,775	13,635
		国内		千m ³	6,156	5,935	6,026
		海外		千m ³	8,104	7,840	7,609
環境マネジメント	環境法令・条例違反		F	件	5	2	1

*1 住友電工+国内製造会社31社(住友電装(株)を除く)

*2 住友電装(株)

算定基準

データ指標		算定基準
環境	温室効果ガス排出量 (スコープ1, 2)	スコープ1: 化石燃料等の使用による事業所からの直接的排出 (SF6等含む) スコープ2: 事業所外から供給された電力や蒸気の使用による間接的排出 【2017年度以降の実績】 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (Ver.4.7)」(2021年)による算定 排出係数: 購入電力CO₂排出係数は算定時点で入手できる最新排出係数を使用、購入電力以外の排出係数は固定 購入電力CO₂排出係数: (国内) 環境省「電気事業者別排出係数 (特定排出者の温室効果ガス排出量算定用) -R1年度実績-」に記載の電気事業者ごとの調整後排出係数 (海外) IEA「Emission Factors 2020」(2020)に記載の2018年の国別係数 購入電力以外のCO₂排出係数: (国内・海外共通) 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (Ver.4.7)」(2021年) 【2015～2016年度の実績】 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (Ver.3.5)」(2014年)による算定 排出係数: 固定 購入電力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)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)記載の2011年国別係数 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
	スコープ3排出量 (スコープ3)	スコープ3: 事業者自らの排出だけでなく、事業活動に関係するあらゆる排出量を合計した排出 カテゴリー 4: 集計対象は国内の物流データのみ 「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための基本ガイドライン (Ver.2.3)」参考
	国内輸送CO ₂ 排出量 輸出CO ₂ 排出量	国内: 改良トンキロ法・燃費法 輸出: 従来トンキロ法 国土交通政策研究所「物流CO₂排出量簡易 算定ツール」準拠
	物流CO ₂ 排出量原単位	住友電装(株): CO₂排出量/売上高 住友電装(株)以外: CO₂排出量/輸送量(トンキロ)
	ゼロエミッション率	$\text{ゼロエミッション率 (\%)} = (\text{単純焼却量} + \text{埋立量}) / (\text{産業廃棄物排出量} + \text{一般廃棄物排出量} + \text{有価物量}) \times 100$
	PRTR法指定化学物質の 排出・移動量	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)
	取水量	上水、工業用水、地下水の合計
	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)
	環境会計	省エネ投資 安全環境部省エネルギー推進室(現: 地球環境部)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(ピークカット等、省エネ以外を主目的とするものは対象外)
		エネルギーコスト削減額 省エネ投資による効果の他、投資を伴わない省エネ活動の効果を含む
		省資源・リサイクル投資額 資源の効率的利用に関するものは含まない。 発生した廃棄物の減量化、リサイクルに関するもののみ対象
		廃棄物処理費 有価物売却額 廃棄物処理費は、廃棄物処理業者への支払額を基準に算出。 廃棄物処理費、有価物売却額とも金属類は含んでいない
社会	平均総労働時間	住友電工社員(事業所内の関連会社等への出向者を含む)一人当たり各年1月～12月の1年における総労働時間数の平均
	離職率	3年前入社新卒社員総数に対して、3年以内に離職した人の割合
	休業度数率	休業災害による死傷者数/延実労働時間×1,000,000



独立した第三者保証報告書

2021 年 7 月 30 日

住友電気工業株式会社
社長 井上 治 殿

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

取締役

松尾 章 喜

当社は、住友電気工業株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した CSR 報告書 2021 (以下、「CSR 報告書」という。)に記載されている 2020 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日まで(障がい者雇用率については 2021 年 6 月 15 日時点)を対象とした「」マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

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

当社の責任

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

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

- CSR 報告書の作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した国内 1 工場及び海外子会社 2 社に対する現地往査の代替的な手続としての質問及び証拠等の文書の閲覧
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

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

当社の独立性と品質管理

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

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

以 上

住友電気工業株式会社

広報部(CSR推進室)

〒107-8468 東京都港区元赤坂1-3-13 TEL.03(6406)2611 FAX.03(6406)2700

[URL] <https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/> [E-mail] csr@info.sei.co.jp



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 2021年8月]