



CSRブック 2022

編集方針

CSRブックの対象期間

2021年4月1日～2022年3月31日(2021年度)。ただし、一部2022年度の活動内容も含んでいます。

CSRブックの対象範囲

住友電気工業株式会社および連結子会社(382社)

本CSRブック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P15～16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P68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、P24の「バウンダリーについての説明」をご参照ください。

参照したガイドライン

■ GRIスタンダード

本CSRブックには、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への取り組み

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

2022年10月

● 前回発行:2021年8月 ● 次回発行予定:2023年8月

統合報告書との関係性

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書を発行しています。本CSRブックでは、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2021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	非財務情報
統合報告書	
● 決算短信 ● 有価証券報告書	● CSRブック ・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
IRサイト https://sumitomoelectric.com/jp/ir/	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) ● 住友電工グループ・未来構築マガジン[id] https://sumitomoelectric.com/jp/id ● 住友電工テクニカルレビュー https://sumitomoelectric.com/jp/rd/technical-reviews/all

CONTENTS

住友電工グループ の考え方

基本的価値軸	03
トップメッセージ	05
長期ビジョン 住友電工グループ2030ビジョン	07
サステナビリティ経営について	08
マテリアリティの特定	11
ステークホルダーとの関わり	13
グループ内上場企業のCSRマネジメント	15
特集:TCFDへの取り組み	17

環境

環境保全	21
環境マネジメント	21
地球温暖化防止	25
省資源・リサイクルの推進	27
有害化学物質の排出量削減	29
水リスク対策の取り組み	30
環境配慮製品の拡大	31
生物多様性	31
環境会計	32

社会

人権	人権の尊重	33
人材	人材	34
	ダイバーシティ&インクルージョン	34
	働きやすい職場づくり	38
	人材育成	42
	安全衛生 世界トップの安全企業を目指して	45
社会貢献	社会貢献活動	47
品質	製品品質・製品安全	51
サプライチェーン	サプライチェーン	55

ガバナンス

コーポレートガバナンス	59
リスクマネジメント	61
コンプライアンス	63

データ

ESGデータ集	65
算定基準	68
会社概要	69
独立した第三者保証報告書	70

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)が晩年にしたための商いの心得である「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

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るを請う人は多く、篤い信仰心に基づく教えは人々の尊敬を集めました。このように初代が誰からも尊敬される崇高な僧侶であったことに住友の大きな特長があります。その文殊院(政友)が家人に対して商売の心得を分かりやすく説いたのが「文殊院旨意書」です。

萬事入精(ばんじにっせい)

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

住友電工グループでは、「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

写真提供:住友史料館

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「お客さま」「お取引先」「株主/投資家」「地域/行政」「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。

優れた製品・サービスの提供

- 1**
- 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。

オリジナリティのある新事業・新製品の開発

- 2**
- 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。

グローバルな事業展開とグループ全体の成長・発展

- 3**
- 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。

地球環境への配慮

- 4**
- 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。

法令の遵守

- 5**
- 国内外の法令、規則を厳守し、正々堂々と行動します。

公正、適正な企業活動

- 6**
- 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。

社会の一員としての自覚ある行動

- 7**
- 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。

国際社会との協調

- 8**
- 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。

働きやすい職場環境の構築と人材の育成

- 9**
- 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。

適切な情報開示とコミュニケーションの促進

- 10**
- 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。

Top Message

「安心して暮らせる社会」「快適で住みやすい社会」
そして「グリーンな環境社会」の実現を目指して、
CSR活動をさらに充実させていきます。

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ブック
2022」をご高覧いただき感謝申し上げます。

サステナビリティ経営について

これまでの当社グループを振り返ってみると、連綿と
引き継がれる「住友事業精神」と住友電工グループの「経
営理念」を堅持し、「事業を通じて公益に資する」という経
営哲学のもと、つなぐ・ささえる技術を進化させ、常に公
益を重視し、ステークホルダーの皆さまとの共栄を図っ
てきました。そして、このことは今日の「サステナビリ
ティ」の考え方に通ずるものとなっています。これからも、
地球環境問題や人権の尊重、従業員の健康・労働環境への
配慮、公正・公平な取引の強化といったサステナビリティ
を巡る課題に引き続き取り組むことが、中長期的な企業
価値向上に必要不可欠であるとの思いから、「基本方針」
としてまとめたところであります。今後、私が委員長を務
める「サステナビリティ経営推進委員会」で議論を重ねな
がら、取り組みを加速していきたいと考えています。

2030ビジョンについて

現代社会は、地球環境の維持といった人類が結束して
解決に取り組んでいかなければならない課題が顕在化し
ています。また、情報通信分野をはじめとした技術革新が
一層進展するとともに、エネルギー分野やモビリティ分
野を中心に産業構造が大きく変わり、地球規模での社会
変革が進みつつあります。

当社グループでは、2003年以来これまで、目指す姿を
“VISION”として5カ年ごとに計画を立案・実行してきま
した。しかしながら、今後の社会変革を考えた場合、あら
ためて長期的視点に立って経営全体を捉え直し、当社グ
ループの目指す姿を定める必要があると考え、2030年を
節目とする長期ビジョンを策定することとしました。

そして、この長期ビジョン「2030ビジョン」に基づき、
不確実・非連続で、より変化の激しい昨今、マイルストー
ンを置いて、より着実な業績目標を達成していくために、
2023年度から3カ年ごとに具体的な事業計画を中期計
画として策定し、経営の舵を取っていくこととしました。

この2030ビジョンでは、当社グループが目指す社会
像として、「安心して暮らせる社会」「快適で住みやすい
社会」そして「グリーンな環境社会」の3点を掲げていま
す。その価値観と成果をステークホルダーの皆さまと共
有していくという、以前から当社グループが大切にしてい
る考え方も、あらためてこの2030ビジョンのなかで
明確にお示ししました。



住友電気工業株式会社 社長 井上 治

CSR活動の充実に向けて

当社グループは、2030ビジョンを実現し、サステナビリティ経営を実践していくため、事業活動において共有価値の創造(CSV)と企業の社会的責任(CSR)をその両輪と定義しています。このうち、CSR活動については、社会から求められる企業としての果たすべき役割を主体的に捉えたうえで、当社グループの重点分野として、「環境保全」「人材」「社会貢献」「品質」「サプライチェーン」を掲げ、これらの分野を中心に、各種施策を推進しています。今後も、社会課題解決に向けた要請の高度化や、社会変革の進展といった変化を的確に掴みながら、CSR活動の充実に努めていきます。

また、本CSRブックを通じて、当社グループの考え方や

活動につき、ステークホルダーの皆さまにご理解を深めていただくとともに、ステークホルダーの皆さまからのフィードバックをいただき、当社グループのCSR活動に反映させていただきます。

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、ステークホルダーの皆さまと協力しながら、持続的な企業価値の向上を目指していきます。



*SDGs(Sustainable Development Goals):

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

長期ビジョン 住友電工グループ2030ビジョン

住友電工グループ「2030ビジョン」

グリーンな地球と安心・快適な暮らし

——— その実現へ技術で挑戦し続けます ———

Connect with Innovation

当社グループの目指す姿を示すため、2030年を節目とする長期ビジョン「住友電工グループ2030ビジョン」を策定し、2022年5月に公表いたしました。株主の皆さまをはじめステークホルダーの皆さまのご理解のもと、当社グループが一体となり企業価値向上に取り組み、“Glorious Excellent Company”の企業像実現を目指します。

経営方針

当社グループは、連綿と引き継がれる「住友事業精神」とグループの「経営理念」を堅持し、「事業を通じて公益に資する」という経営哲学のもと、常に公益を重視し、ステークホルダーの皆さまとの共栄を図っていくことを、基本思想としています。

この基本思想のもと、トップテクノロジーを追求しグローバルな事業活動の展開により世界のインフラ・産業の発展を支えながら、サステナビリティを巡る課題へも取り組み、永続的な企業価値向上を目指します。

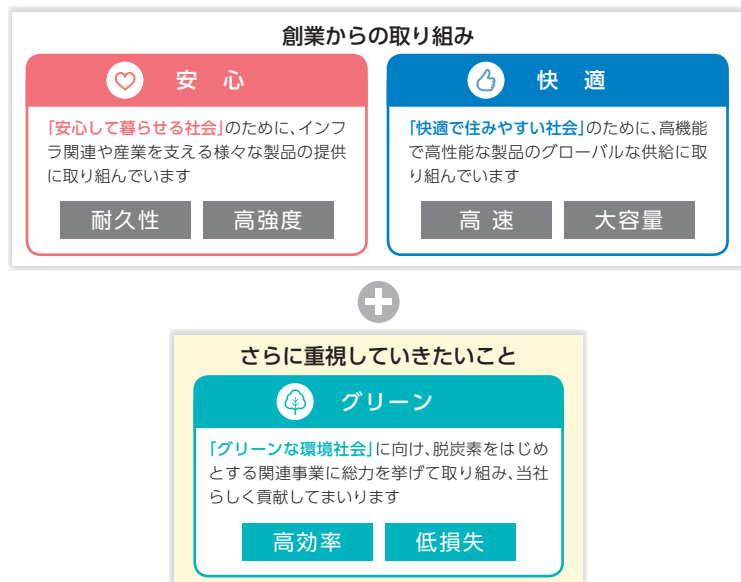
存在価値（パーパス）

トップテクノロジーを追求し、
つなぐ・ささえる技術をイノベーションで進化させ、
グループの総合力により、
より良い社会の実現に貢献していく

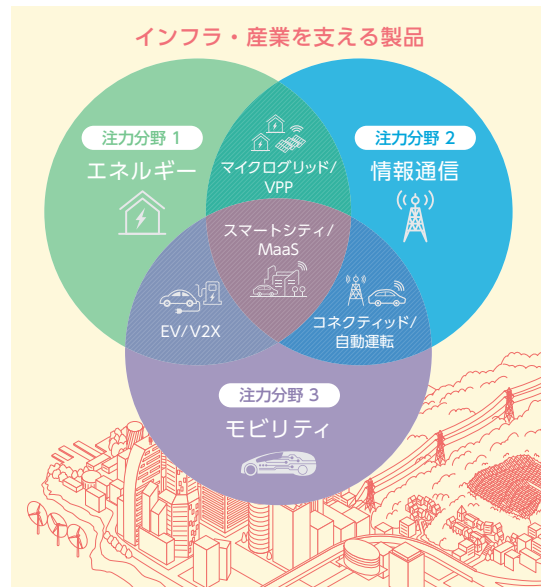
2030年の社会像と事業展開

当社グループは「安心」「快適」な社会への貢献に加え、「グリーン」な環境社会の実現に向けてグループの総力を挙げて取り組んでいきます。そして、これからも幅広く「インフラや産業を支える製品・サービス」を提供し、その中でも特に、「エネルギー」「情報通信」「モビリティ」を注力分野と位置づけ、グループの総合力でもって展開していきます。

■ 2030年の社会像と実現したいこと



■ 事業領域一注力分野



経営基盤

ビジョンを実現するため、的確・迅速・柔軟に変化に対応できる強い組織づくりを進めます。そのために、「人的資本」「知的資本」「財務資本」の3つの共有資本の充実を図るとともに、「研究開発」「サプライチェーン」「モノづくり」の3つの推進力の強化に取り組み、グループシナジーを最大限発揮していきます。

■ 3つの資本

人的資本

「グローバルHRMポリシー」に基づき、あらゆる人材が活躍・成長・自己実現し、社会に貢献できる企業へ

知的資本

コア技術から知的資本を生み出し、グローバルに管理・活用して「長期的な事業競争力を創出」

財務資本

成長と分配の原資として最大限に「キャッシュを創出」し、次なる成長への投資とステークホルダーへの還元に配分



■ 3つの推進力

研究開発

「研究活動の活性化」と成果創出の「スピードアップ」を推進

サプライチェーン

「変化に強い安定供給体制」により「BCP強化」を推進

モノづくり

変化に対応し続ける「強い工場」づくりを推進

目 標

Glorious			
非財務	E	地球環境	CO ₂ 排出量削減 2030年 [Scope 1+2] 30% [Scope 3] 15% (18年度比) 2050年 [Scope 1+2] カーボンニュートラル などの様々な取り組み
	S	ダイバーシティ＆インクルージョン	多様な視点・経験・技術の融合により、新たな価値を創造
		エンゲージメント	企業価値創造への共感と貢献への実感
	G	コンプライアンス	法令・企業倫理の遵守をサプライチェーンを含めグローバルに徹底

Excellent			
財務	成長	連結売上高 5兆円以上 エネルギー・情報通信・モビリティの注力3分野で1兆円以上の拡大	 詳細は当社Webサイトで公開しています。 https://sumitomoelectric.com/jp/company/segvision2030
	効率	税引前ROIC 10%以上（高付加価値化・収益構造改善）	

サステナビリティ経営について

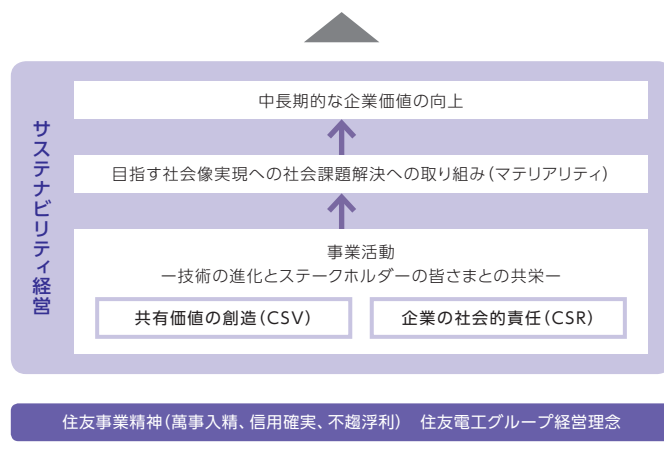
基本となる考え方

住友電工グループは、連綿と引き継がれる「住友事業精神」と住友電工グループの「経営理念」を堅持し、「事業を通じて公益に資する」という経営哲学のもと、技術系譜を進化させステークホルダーの皆さまとの共栄を図ってまいりました。そしてこのことは、今日の「サステナビリティ」の考え方に通ずるものであります。

これからも、当社グループ自身がゴーイングコンサーンとして永続的に企業価値を向上させるために必要不可欠な要素であるとの認識に立ち、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理などの、サステナビリティを巡る課題に取り組み、「Glorious Excellent Company」の企業像実現を目指してまいります。

“Glorious Excellent Company”の実現

“Glorious”は「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」という精神的基盤を具現化したあるべき姿、“Excellent”は具体的・定量的な事業目標達成の意を込めています。



CSV: Creating Shared Value, CSR: Corporate Social Responsibility

サステナビリティ経営方針に基づいた CSR活動へのさらなる取り組み

CSR推進室長 地主 滋



当社は2022年4月に「サステナビリティ経営に関する基本方針」を定め、このなかで、共有価値の創造(CSV)と企業の社会的責任(CSR)を事業活動の両輪として位置づけています。さらに、2022年5月には住友電工グループ2030ビジョンを策定・公表し、2030年の社会像と当社グループが実現したいこと等を明確にお示ししていますが、CSR活動についても、これらの経営方針を従来以上に反映しつつ、当社のありたい姿“Glorious Excellent Company”を目指し、より積極的に取り組むべきと考えています。

昨今の世界の動きを見ていますと、ステークホルダーの皆さまから当社グループに向けられるCSRに関する期待がより強く、またその内容もより具体的なものとなっているように感じています。地球環境への配慮や人権尊重に向けた施策の強化等、いずれも迅速且つ確実な取り組みが求められています。当社グループは世界で40以上の国・地域で28万人を超える従業員とともに、多岐にわたる事業を展開しているため、サプライチェーンも含めグローバルに、これらの取り組みを進めていくことが重要であると考えています。

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は、現代企業のCSRに通底するものです。これからも当社グループの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

当社グループには、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を策定したことに併
せて、「環境保全」「人材」「社会貢献」「品質」「サプライチェーン」
をCSR重点分野と見直し、2022年度KPI(Key Performance
Indicator)を含む主要目標を定めて取り組んできました。

22VISIONの仕上げに向けて、CSR活動を着実に推進し、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。

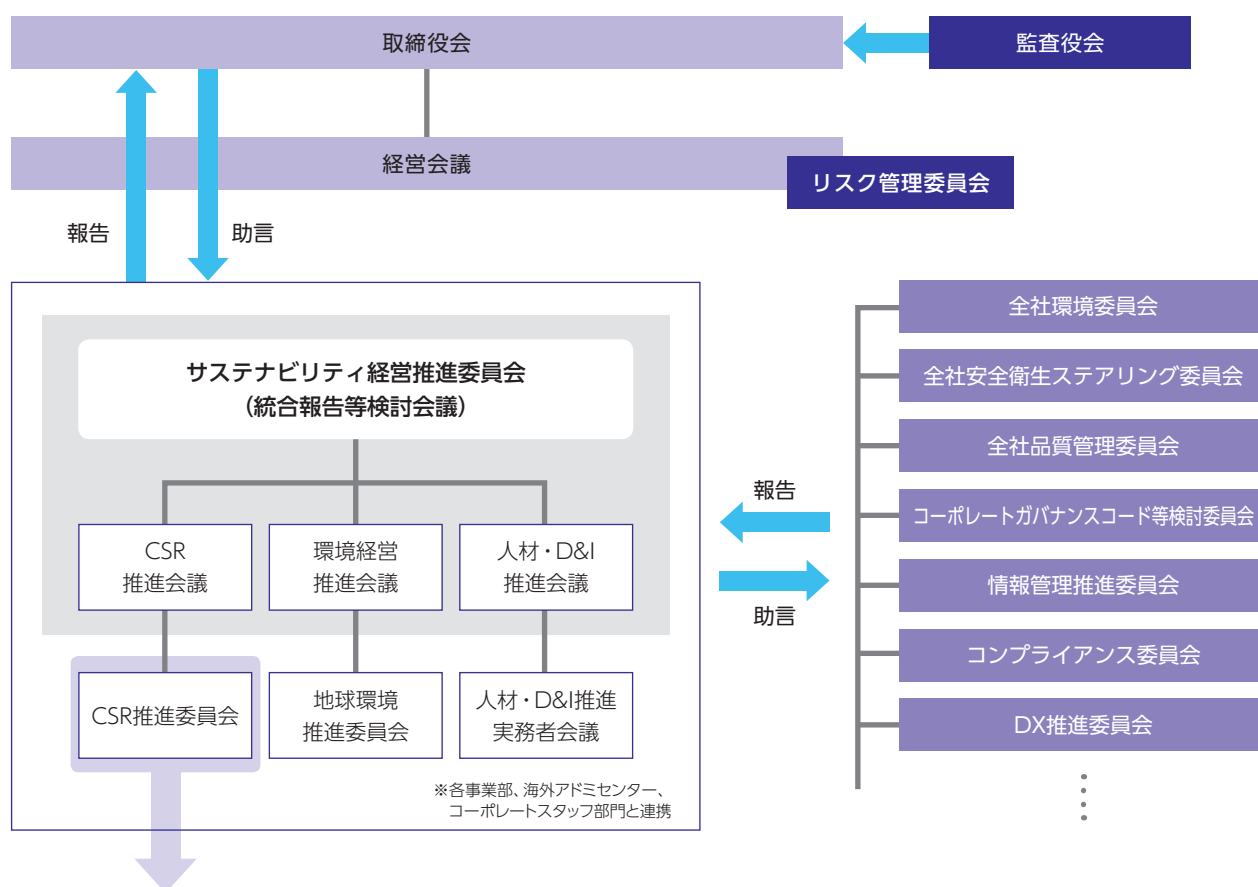


CSR推進体制

当社グループは、「サステナビリティ経営に関する基本方針」のもと、社長を委員長とする「サステナビリティ経営推進委員会」を設置し、関係する取り組みの報告を(各委員会から)受けつつ、これらの取り組みが一貫して推進されるよう方針等を協議し助言を行う体制としています。

「CSR推進委員会」は、委員長のCSR担当役員と、CSR関連分野を主管する部門から選出した委員から構成され、当社グループのCSR推進母体として、「環境経営推進会議」「人材・D&I推進会議」と連携をとりながら、従来以上に経営方針の反映を強化し、全社横断的な活動を推進していきます。

推進体制



CSR推進委員会の役割

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

CSR関連分野

コンプライアンス/リスクマネジメント/情報開示

重点分野 環境保全/人材/社会貢献/品質/サプライチェーン

マテリアリティの特定

2021年度目標と実績／2022年度目標 住友電工グループでは、2018年公表の中期経営計画22VISIONと連動する形で、CSR重点分野ごとに2022年度主要目標を定め、その達成に向けそれぞれの主管部門が単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2021年度の目標と実績ならびに2022年度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。

ESG/ 基盤分類	重点 分野	重点テーマ	当社統合報告書に記載する 当社の取り組み(マテリアリティ)	2021年度目標	
E	環境 保全	地球温暖化防止	環境関連事業・環境配慮製品の拡充、 温室効果ガス排出量削減、 環境保全活動	温室効果ガス排出量(2018年度比7.5%)削減 ^(注1) ●「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	
S	人材	ダイバーシティ 推進と労働安全	D&I推進、 エンゲージメント強化、 人権の尊重、 働きやすい職場づくり	●グローバル幹部の新規登用推進 ●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 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で掲げる三本柱 「①設備の安全対策、②安全な人づくり、③安全文化構築」の推進 具体的な取り組み内容は、P45-46参照。	
S 事業	社会 貢献	CSV活動と 社会貢献活動	エネルギー・情報通信・モビリティなどの 社会インフラの強靱化に貢献する製品の拡充	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 9,500万円 ② 学術・研究助成 3,000万円 ③ 奨学金支給 4,160万円	
S 基盤	品質	製品品質・ 製品安全	社会課題の解決に資する 製品・サービスの提供、 研究開発テーマの探索・推進	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)	
ESG	サプライ チェーン	CSR 調達推進	サプライチェーンにおける ESG推進、 モノづくり力・ 物流網のレジリエンス強化	国内調達率90% ^(注3) のお取引先を対象としたCSR調達推進の継続 (2022年度主要目標は、2020年度に前倒しで達成) ・当社グループへの依存度の高い中小企業を中心に、CSR調達自己評価表による 調査ならびにCSR基礎研修を継続 ・コンプライアンスを支える教育プログラムの実施継続 ・CSR調達ガイドラインの海外関係会社への浸透	

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：重大災害につながりうる災害(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

*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よう、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

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年度実績	評価	2022年度目標	関連ページ	関連するSDGs目標
温室効果ガス排出量(2018年度比8.4%)削減(注1) ●「アクションECO-22V」全12項目のうち目標達成:10項目 以下の2項目が未達成 省エネ(製造拠点):原単位低減の目標、 物流CO ₂ 原単位低減 ●国内、海外13拠点の環境監査の実施 ●職制別研修1,148人参加	○ ▽	温室効果ガス排出量(2018年度比10%)削減(注1) ●「アクションECO-22V」全項目の目標達成 ●国内、海外15拠点の環境監査、23拠点の環境法令点検の実施 ●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	P21~32	
●グローバル幹部4名を新規に認定 2022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ローバル幹部の育成施策を実施	○	●グローバル幹部の登用・育成施策の推進	P33~44	
・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ッティ活動は進捗。新型コロナウイルス感染症の影響により対面での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	○	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ッティ活動のさらなる活性化 ・経営幹部研修の継続実施	P45~46	
重大災害:ゼロ 残存障害:5件 休業+不休+軽傷:55件(残存障害含む) 災害点:284点	▼	重大災害+残存障害:ゼロ 休業+不休+軽傷:31人以下(注2) 災害点:110点以下(注2)	P47~50	
・フォークリフト(人事分離):全拠点レベル3達成レベル4*推進加速 ・災害再現CGでの視覚教育/考えさせる教育:746名受講 ・安全意識調査結果に基づく弱みの改善活動推進 ・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5期) ・特殊健康診断の調査および不備の是正 ・水災害(大雨、大潮、津波等)への取り組み開始	○	安全22VISIONで掲げる三本柱 「①設備の安全対策、②安全な人づくり、③安全文化構築」の推進を継続	統合報告書 参照*	
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	統合報告書 参照*	
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	P47~50	
基金事業として ① 大学講座の寄付 9,500万円 ② 学術・研究助成 3,260万円 ③ 奨学金支給 3,740万円	○	基金事業として ① 大学講座の寄付 8,650万円 ② 学術・研究助成 3,000万円 ③ 奨学金支給 4,040万円	P47~50	
クレーム件数指数前年度比24%低減	○	クレーム件数指数2017年度比30%低減	P51~54	
①「品質:他山の石」を7件発行し、未然防止チェックシートを全社に展開し自主点検を実施 ②保証度向上と対策横展開を推進。国内クレームにおける再発と類似件数は前年度比31%減少 ③国内外102工場が活動。指標改善につながる活動は下期登録288テーマで、158テーマ(55%)が指標改善した ④テーマ活動数下期合わせて258件 ⑤事例集5事例追加、交流会を9月開催	○	自工程保証活動の推進(13年目) ①重大クレームの対策の横展開(強化) 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)	P51~54	
国内調達額90%(注3)のお取引先を対象としたCSR調達を継続実施	○	国内調達額90%(注3)のお取引先を対象としたCSR調達推進	P55~58	
・当社グループへの依存度の高い中小企業を中心に、CSR調達自己評価表による調査(294社)、ならびにCSR基礎研修(80社)を実施 ・コンプライアンス研修:計2,013名に実施 ・海外関係会社へ訪問点検・指導(2社)	○	・当社グループへの依存度の高い中小企業を中心に、CSR調達自己評価表による調査ならびにCSR基礎研修を継続 ・住友電工グループサプライヤー行動規範に基づくCSR調達自己評価表作成と試行 ・CSR調達ガイドラインの海外関係会社への浸透	P55~58	

(注1)集計範囲は住友電工および連結子会社(上場子会社除く) (注2)2021年度実績に基づき、見直しを行っています (注3)住友電工および国内関係会社(住友電設(株)グループ、(株)テクノアシエグループを除く)による国内調達を対象としています



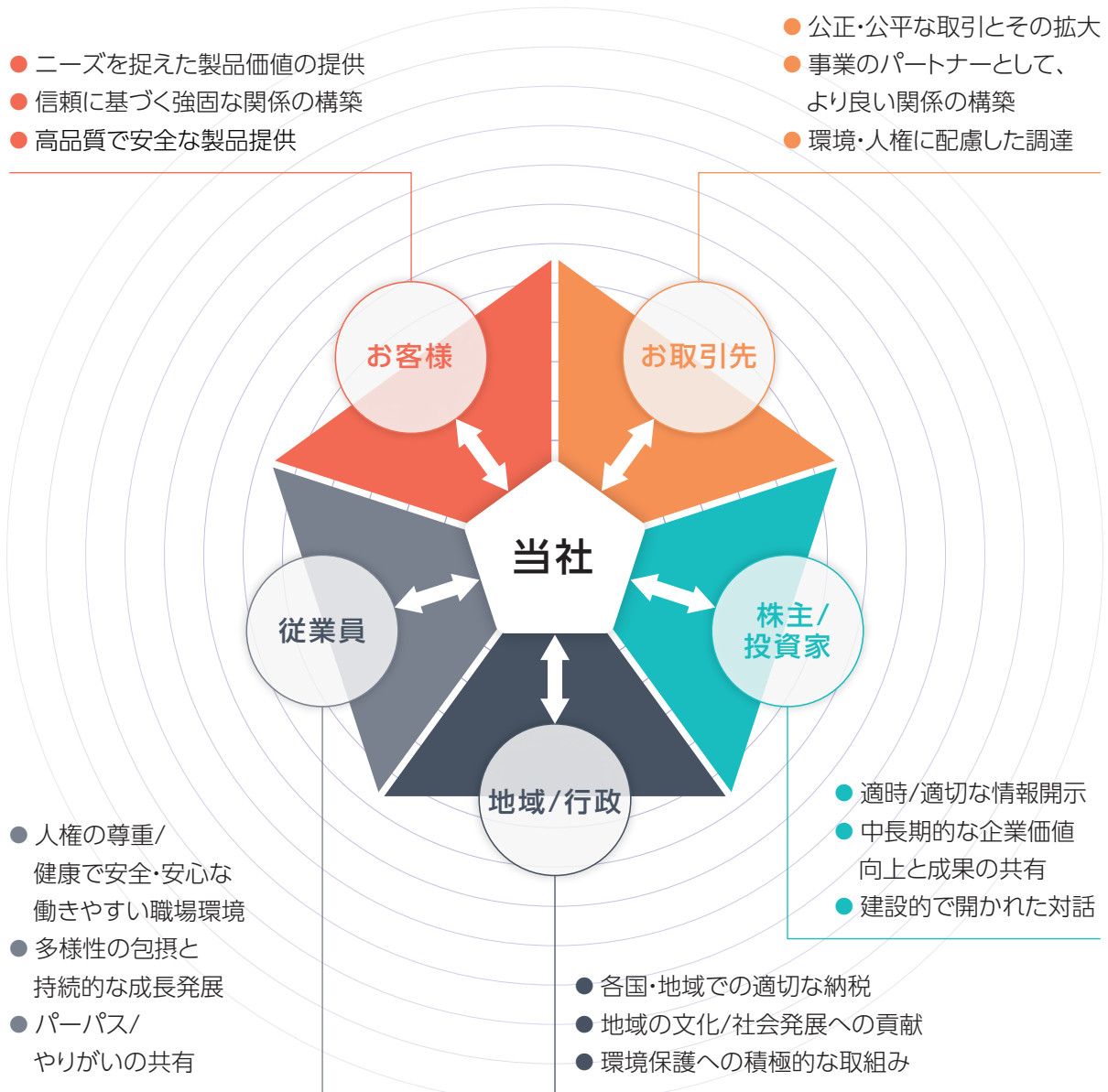
*TRAP分析:Trap Avoiding Programの略(当社の造語)。「正しいことをしているつもりだった行動が、意に反して(想定外のワナが潜んでいて)望ましくない結果を引き起こした。そのハマったワナをあぶりだし、未然防止につなげる」という失敗学の理論に基づき、業務上の災害事故の再発防止・未然防止を図るための手法



*「統合報告書」は、以下で公開しています。
<https://sumitomoelectric.com/jp/company/integrated>

ステークホルダーとの関わり

私たち住友電工グループは「実行する集団」として、「グリーンな地球と安心・快適な暮らし」の実現に向けて取り組み、サステナブルな社会を目指してまいります。そして、その価値観と成果をステークホルダーの皆さまと共有してまいります。



会社情報の開示

当社は、住友電工グループ企業行動憲章において、ステークホルダーの皆さまに会社情報を適切に開示し、社会とのコミュニケーションの促進に努める旨を規定しています。本憲章に則り、重要な発生事実や決定事項については、広報部門が関係部門と協力し情報収集、確認等を行い、タイムリーかつ正確な情報開示を推進する体制を敷いています。さらに、情報開示体制の強化のために広報委員会が、全社横断的な組織として、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。

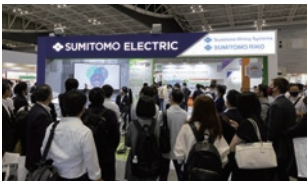
株主、投資家とのコミュニケーション

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。

ステークホルダーの皆さまとの主な対話手段

お客さま	■ 日常の営業活動 ■ Webサイト、「住友電工グループ・未来構築マガジン[id]」 ■ 展示会等における情報交換	 ヒトとクルマのテクノロジー展
お取引先	■ 「調達基本方針」、「住友電工グループCSR調達ガイドライン」、「住友電工グループ人権方針」、「サプライヤー行動規範」に沿った日常の調達活動 ■ パートナーズミーティング ■ CSR調達自己評価表を用いた調査	 パートナーズミーティング
株主／投資家	■ 株主総会 ■ IR決算説明会 ■ 株主／投資家との個別対話200回以上/年 ■ IRサイトを通じた情報発信	 2030ビジョン説明会
地域／行政	■ 事業を通じた地域への貢献 ■ 経済団体や業界団体を通じた対話 ■ 社会貢献活動（住友電工グループ社会貢献基金の運営、寄付の実施、スポーツ振興など）	 自然保護活動
従業員	■ 社内報、イントラネット、社長ブログ ■ タウンミーティング（経営幹部と社員との懇談会） ■ 生き生き職場調査 ■ SEIユニバーシティにおける各種研修	 関係会社表彰

情報発信の取り組み

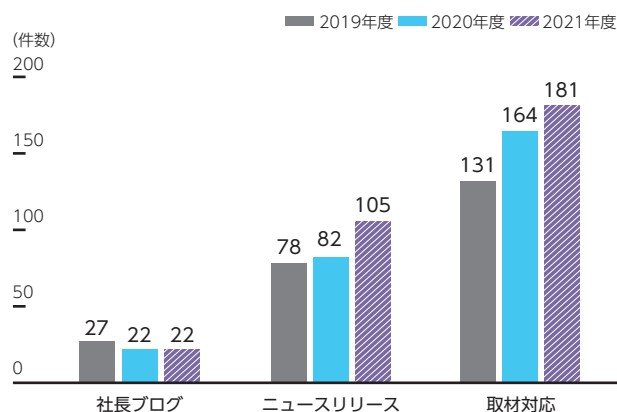
2021年度もステークホルダーの皆さまに一層のご理解を深めていただけるよう、ニュースリリース、取材対応、Webサイト等を通じてさまざまな会社情報を積極的に発信しました。

タグライン“Connect with Innovation”とVI（ビジュアル・アイデンティティ）を各種刊行物、広告などに用い、統一感ある企業イメージの浸透に取り組むとともに、皆さまに使いやすい、分かりやすいWebサイトの構築に取り組みました。2021年8月に日本、2022年3月に北米・中国のリージョナルサイトを開設し、また技術論文集『住友電工テクニカルレビュー』の完全Web化により、当社の技術創造による社会貢献をより強くグローバルに発信しています。

さらには、2022年5月に公表した「住友電工グループ2030ビジョン」をWebサイトのメインページに掲載し、長期的な成長戦略を財務・非財務情報の両面から発信しています。

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積極的な情報発信を通じ、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



グループ内上場企業のCSRマネジメント

住友理工株式会社



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

住友理工は、2018年5月に「2022年住友理工グループVision (2022V)」を策定し、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。

公益価値向上の取り組みとしては、右図に示す目標を設定して、CSR・サステナビリティ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では温室効果ガス排出量削減2017年度比8%(原単位)を掲げており、2021年度は8.9%削減することができました。廃棄物については、2017年度比5%削減目標(原単位)のところ、2021年度は14.4%の削減となりました。

また、2022年6月には、金融安定理事会(FSB)が設立した「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同を表明しました。今後想定される気候変動による当社グループ製品の主

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	温室効果ガス削減	8%削減※
営業利益	250億円	廃棄物削減	5%削減※
営業利益率	5%	労働災害全度率	災害ゼロ
ROA (総資産営業利益率)	6%	コンプライアンス研修	グローバル幹部 研修参加率100%
ROE (親会社所有者帰属分利益率)	7%		

※2017年原単位比

原料・天然ゴムの調達におけるリスクや、脱炭素ニーズの高度化に対し、環境に配慮した素材や電動化に対応した製品などの研究開発、クリーンエネルギーの利用、高効率なモノづくりを推進し、サステナブルな事業経営により一層努めてまいります。

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

日新電機株式会社



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

日新電機グループは、1910年に創業者富澤信が電機産業の新たな発展に寄与するため起業したことに始まり、以来、電力基盤の整備・拡充や産業の発展に貢献する努力を続けてきました。その過程で守り続けてきたのが、行動の原点「誠実・信頼・永いお付き合い」に示されるステークホルダーからの「5つの信頼」です。

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

2021年度は、中長期計画「VISION2025」の始動に際して、当社グループのSDGs推進における5つのマテリアリティ(重要課題)を導き出しました。これに基づき、CSR活動においても主に関連するSDGs目標を整理しました。

また、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく情報開示を行い、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に向けた取り組みのほか、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。

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。



住友電設株式会社



<https://www.sem.co.jp/sustainability/>

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、達成に向け取り組みを推進しています。

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さま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。

2022年1月には、社長を委員長、経営会議メンバーを委員としたサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ経営を推進することによる企業価値の向上にも取り組んでおります。

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。



メガソーラーの施工の様子

株式会社テクノアソシエ



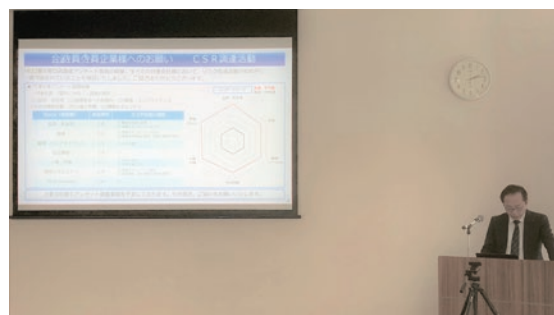
<https://www.technoassocie.co.jp/csr/>

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品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、2022年3月には「サステナビリティ基本方針」を制定し、事業活動を進めています。

具体的な活動としては、人権尊重を前提とした事業活動を進めるための人権方針の制定や、サプライチェーン全体でのCSR活動を推進するためのCSR調達ガイドラインの策定などを行い、当社グループのみならず取引先さまを含めたCSR活動の向上を図っています。

当社グループでは、こうした取り組みとともに、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みを進めています。



複数取引先さまとのWebミーティング

TCFD提言に沿った気候変動に関する情報開示

2021年5月に、金融安定理事会(FSB)により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)*」がとりまとめた提言(気候変動がもたらすリスク及び機会に関する情報開示)への賛同を表明しました。また、2022年5月には、TCFDの提言に沿って、気候変動に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目とシナリオ分析について情報を開示しました。今後とも、気候変動が及ぼす影響とその対応について、積極的な情報開示とその充実に取り組みます。



1 ガバナンス

住友電工グループでは、「住友電工グループ企業行動憲章」の中で「地球環境への配慮」を掲げ、地球環境保全について自主的、積極的に行動し、持続可能な社会づくりに貢献しています。

また、2021年2月に社長を委員長とし幅広い関連部署から招集した委員で構成する「サステナビリティ経営推進委員会」を設置し、サステナビリティを巡る取り組みの基本方針を制定するとともに、気候変動問題をはじめとする地球環境への対応につき、具体的な目標や進め方の議論等を行っています。なお、その内容は経営会議での報

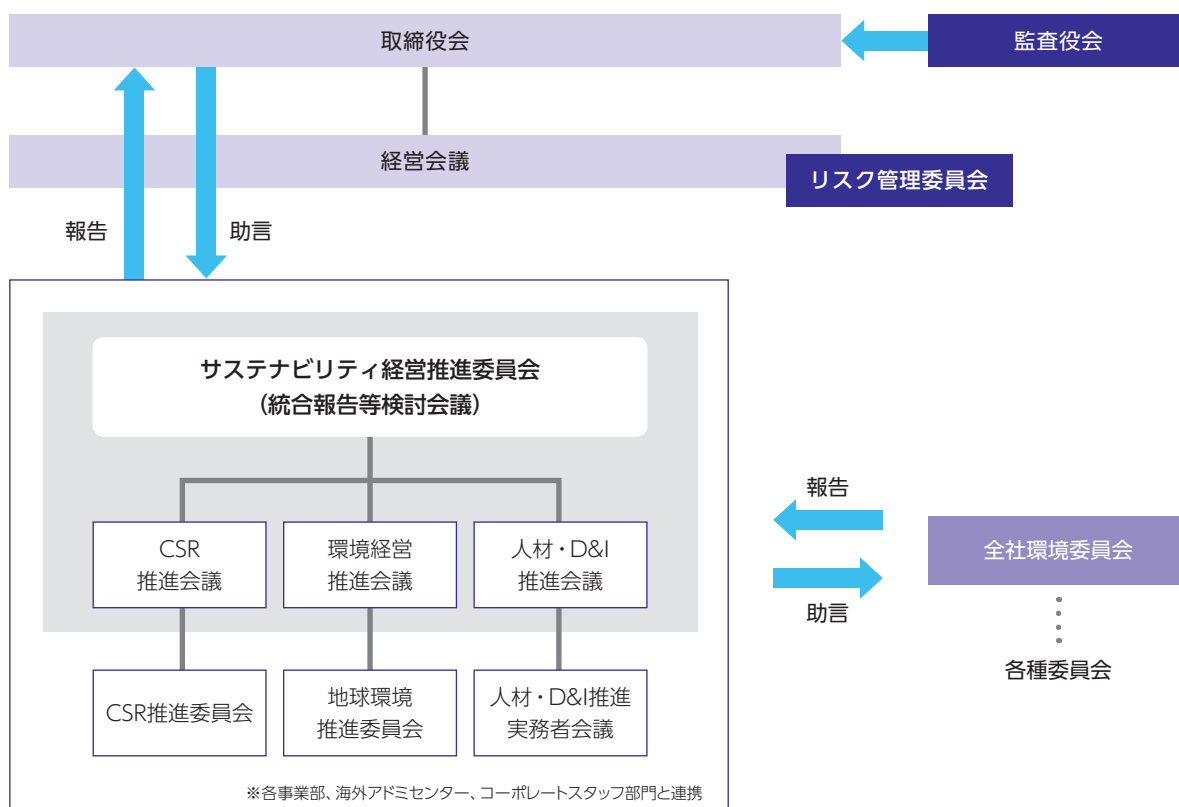
告を経て取締役会で審議されています。

さらに、専門的見地から具体的な方策を検討するため、グループの環境保全活動をグローバルに統括している「全社環境委員会」の下に「地球環境推進専門委員会」を設け、温室効果ガス排出削減など、気候変動に関する取り組みを推進しています。

2 戦略

当社グループでは、「地球・社会に恩返しする」、「地球の恩恵を新たな社会につなぐ」、「地球への負荷を最小化する」という「地球環境活動の3つの柱」を設定し、社内では

ガバナンス体制



用するエネルギーの削減と再エネ比率の向上、提供する製品・サービスを通じての温室効果ガス排出削減に取り組んでいます。

また、世界的な平均気温の上昇を産業革命以前に比べて1.5℃に抑制するシナリオと、平均気温が4℃上昇するシナリオを設定して気候変動に伴うリスクおよび機会が事業に及ぼす影響を分析し、今後の取り組みについて検討を行っています。なお、シナリオ分析の結果は次ページ(P19)に記載のとおりです。

3 リスク管理

当社グループでは、重要性の判断基準を定める「リスクマネジメントの基本方針」に沿って、リスクの軽重を判断したうえで、リスクマネジメントを行っています。

リスクマネジメントの基本方針

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

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

環境をはじめとするグループ横断的リスクについては各リスクを所管するコーポレートスタッフ部門や当該部門の担当役員が主催する委員会が対応策をグループ内に展開し、各事業の遂行に伴う固有リスクについては各事業部門が主体で管理を行うこととしています。

地球環境保全のような最重要課題については、「リスク管理委員会」主導のもと、安全環境部が中心となって、「全社環境委員会」および「地球環境推進委員会」での審議内容を踏まえ、関係するコーポレートスタッフ部門と連携しながら目標や取り組み方針を策定します。その内容を

踏まえ、各事業部門は自部門の目標を設定のうえ活動を推進しています。

また、気候変動に伴うリスクへの対応については、コンプライアンス・リスク管理室が中心となって事業継続計画(BCP)の策定を促すなど、安全の確保を最優先としながらも、災害発生時の被害最小化や事業の継続性確保に注力することとしています。

4 指標と目標

当社グループでは、下図に掲げる2030年および2050年の温室効果ガス排出削減目標を設定し、生産活動やサプライチェーンにおける温室効果ガス排出削減に取り組んでいます。なお、2030年目標については、国際的イニシアチブ「SBTi* (Science Based Targets initiative)」からの認定を取得しています。



温室効果ガス排出削減目標と実績

2030年 目 標	2030年までに、Scope1+2 ^(注1) :30%削減、 Scope3 ^(注2) :15%削減(2018年度対比)
2050年 目 標	2050年までに、カーボンニュートラルの達成 (温室効果ガス排出実質ゼロ)

(注1) Scope1+2: 当社グループ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

(注2) Scope3 : Scope1, Scope2以外の間接排出

目標達成を目指し、自助努力により「地球環境への負荷を最小化する」という観点から、「省エネ^(注3)」に最大限注力するとともに、「創エネ^(注3)」にも取り組み、未達分を「購エネ^(注3)」によって補完することを基本方針として温室効果ガス排出削減を推進します。

(注3) 省エネ: エネルギー生産性を2030年までに1.5倍、2050年までに3倍(2018年度対比)にすることを目標に、事業部門・研究部門・生産技術部門が一体となり、新しい製造技術や設備技術の導入などに取り組む

創エネ: 太陽光発電などにより自社でグリーン電力を創り出す

購エネ: 電力会社から調達する電力の再エネ比率を増やすとともに、グリーン電力の購入を推進する



*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る



※TCFD Webサイト
<https://www.fsb-tcfd.org/>

1.5℃(抑制)シナリオ

- 主要国のCO₂削減計画が、ほぼ目標どおりに推移している。
- 国境炭素税、各国のエネルギー政策、産業政策が着実に進化している。

		想定しうる状況	当社へのインパクト評価	主な取り組み
機会	エネルギー分野	■脱炭素化社会の実現に向け、洋上風力や太陽光発電等の再生可能エネルギー市場が拡大する。 ■国ごとの新たなエネルギーミックス実現に向け、電気事業者が変わる。	■連系線等送電ケーブルの新規需要や更新需要が増加する。 ■電力安定供給のための関連製品(蓄電池、エネマネ等)が増加し、売上が増加する。	■再生可能エネルギーの送電ケーブル(地域間送電網)や蓄電池等の開発・性能向上を推進し、インフラの拡大へ貢献する。 ■地域マイクログリッド向けソリューションを拡販する。
	情報通信分野	■データ駆動型社会が進展する中で、データ使用量が爆発的に増加する。 ■さまざまな規模のデータセンターが増加する。 ■低消費電力型、高速通信への需要が高まる。	■効率的に情報網を構築するための省エネ、高機能製品需要が増加し、売上が増加する。	■光ケーブル、データセンターで使用される光通信機器やデバイス等の開発・性能向上に注力し、より省エネで効率的なデータ駆動社会の実現へ寄与する。
	モビリティ分野	■EV(電気自動車)をはじめとする電動自動車市場が拡大する。 ■ガソリンエンジン車が減少する。 ■新たなEVメーカーが生まれる。	■ハーネスやそれをコアとしたシステム製品等、電動車関連製品の採用製品が増加、高付加価値化に適應することで売上が増加する。 ■ガソリンエンジン/周辺部品の市場が減少する。 ■新たな顧客への採用増で、売上が拡大する。	■EV関連製品や軽量自動車部品の開発・性能向上を推進し、自動車の電動化と省エネ化へ貢献する。
リスク	政策と法規制の強化	■温室効果ガス排出削減要請が強化される。 ■温室効果ガス排出権取引価格が上昇する。 ■各国の材料リサイクル規制や、特定国における法規制が強化される。	■炭素税、排出権取引導入、リサイクル規制への対応により操業コストが増加する。	■製造プロセスの省エネルギーを推し進める。(Scope1+2)
	市場からの要請の高まり	■お客さまからの気候変動対応への要請が強まり、脱炭素への対応が十分にできていない製品・技術の競争力が低下する。	■省エネ設備への切り替えのための設備投資やグリーン電力購入により、操業コストが増加する。 ■原料サプライヤーまで遡った温室効果ガス排出量低減が要求され、サプライチェーンの強化、見直しが必要となる。	■創エネによるエネルギーコスト低減、「ネットゼロ工場」の計画的実現によりコストアップを抑制する。 ■脱炭素社会へ貢献する製品の開発、販売を促進していく。 ■部品、材料サプライヤーとの協力によるライフサイクルアセスメントを推進する。
	原料価格の上昇・高騰	■EVなど気候変動の緩和に貢献する製品等の供給に必要な原材料(例:銅)の需要が高まり、価格の上昇・高騰が予想される。	■原材料価格の高騰で、コストが増加する。	■省資源、リサイクルを推進する。 ■アルミ電線/ハーネスの開発を進めるなど、原材料についてもレジリエンスを強化する。
	ステークホルダーからの評価	■各ステークホルダーにより、気候変動問題への取り組み姿勢を評価される。	■対応の遅れや目標未達、当社の信用低下、売上の減少、顧客喪失、株価の低下、資金調達コスト増などにつながる。	■SBTiで掲げた温室効果ガス排出削減目標の達成に向けた取り組みを行う。 ■多様なステークホルダーに対する適時適切な情報開示と対話を促進する。

4℃(なりゆき)シナリオ

- 各国の足並みが揃わずに脱炭素化が目標どおり推進されず、異常気象やそれによる被害が続発する。
- エネルギーや資源が高騰し、地域間格差が増大している。

		想定しうる状況	当社へのインパクト評価	主な取り組み
機会	気候変動に適應する製品の需要増	■電力送電網増強、建造物の高強度化など、気候変動に伴う環境変化に耐える社会インフラの整備、強化が進む。 ■多発する浸水被害や水没により地域のインフラ再構築が必要になる。	■電線・ケーブルや銅線をはじめとした、災害対策・BCP強化のためのインフラ関連製品の売上が増加する。	■災害の多発に備えた送電網の強化。建造物の高強度化、通信ネットワークの増強に当社製品の供給を通じて貢献する。
リスク	気温上昇に伴う気象災害の激化	■気象の極端な変化(台風・豪雨、干ばつ・渇水、高温・低温)による気象災害が増加し、製造拠点の被災・操業停止、サプライチェーンの寸断がおこる。 ■温暖化が進み、水不足になる。	■異常気象による工場停止に対する復旧コストが発生し、損害保険料も増加する。 ■原材料高騰により一部の商品価格が極端に上昇し、商品需要が減少する。 ■水不足による生産ライン停止・移転や節水設備への投資が増える。	■災害に強い工場を建設する。 ■気象変化を踏まえたサプライチェーンの強化により、BCP対応を推進する。 ■原材料の品種改良への投資を実施する。 ■省資源、リサイクルを推進する。

参照シナリオ: IEA [World Energy Outlook 2017, 2020, 2021]、IEA [Energy Technology Perspectives 2017]、IPCC[第6次評価報告書]

今後の取り組み

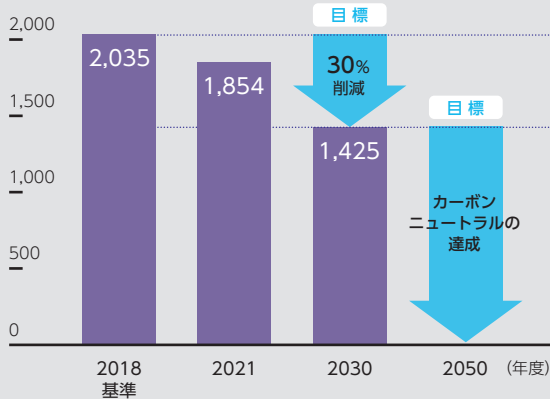
CO₂をはじめとする温室効果ガスの削減目標達成に向けた具体的な手段として、地球環境への負荷を最小化するという観点から、生産性向上や新技術導入による「省エネ」、太陽光発電などによりグリーンエネルギーを創り出す「創エネ」、再エネ電力調達による「購エネ」の3つに分けて、具体的なターゲットを設けて活動を展開しています。まず、「省エネ」については、製造部門・研究部門・生産技術部門が一体となり、熱エネルギーの有効活用

など、当社グループの技術力を活かした対策に取り組めます。次に「創エネ」「購エネ」については、当社グループの製造拠点などにおいて、太陽光などの社内発電と、グリーン電力購入を組み合わせ、ネットゼロ化を目指す構想を具体的に検討しています。また、当社グループのレドックスフロー電池を組み合わせることにより、災害時に周辺地域へ電力を供給することで、地域社会への貢献を果たします。

なお、2021年度については、温室効果ガス排出量(Scope1+2)を2018年度比で8.9%削減することができました。今後も2030年度目標の達成に向け、着実に取り組んで推進していきます。

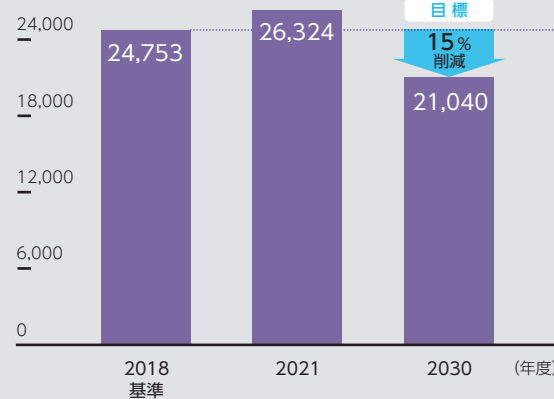
温室効果ガス排出量 (Scope1+2)

(千t-CO₂e/年)
2,500



温室効果ガス排出量 (Scope3)

(千t-CO₂e/年)
30,000



(注) 対象範囲は住友電工および連結子会社

基本的な考え方

住友電工グループは、気候変動問題をはじめとする地球環境への対応を重要な経営課題の一つとして、1997年に制定し、2020年に改訂した環境方針に沿って地球的視野に立った環境保全活動に継続的に取り組んでおり、中期目標として国内外の当社グループ各社が参加する「アクションECO-22V」運動を推進しています。本運動では、「温室効果ガス排出量の削減」や「環境配慮製品の拡大」に加え、「省資源、リサイクルの推進」「環境負荷物質の削減」「製品含有化学物質管理」「生物多様性保全」にもグループ一体となって取り組んでいます。

「製品含有化学物質管理」についての詳細はP53-54をご参照ください。

環境マネジメント

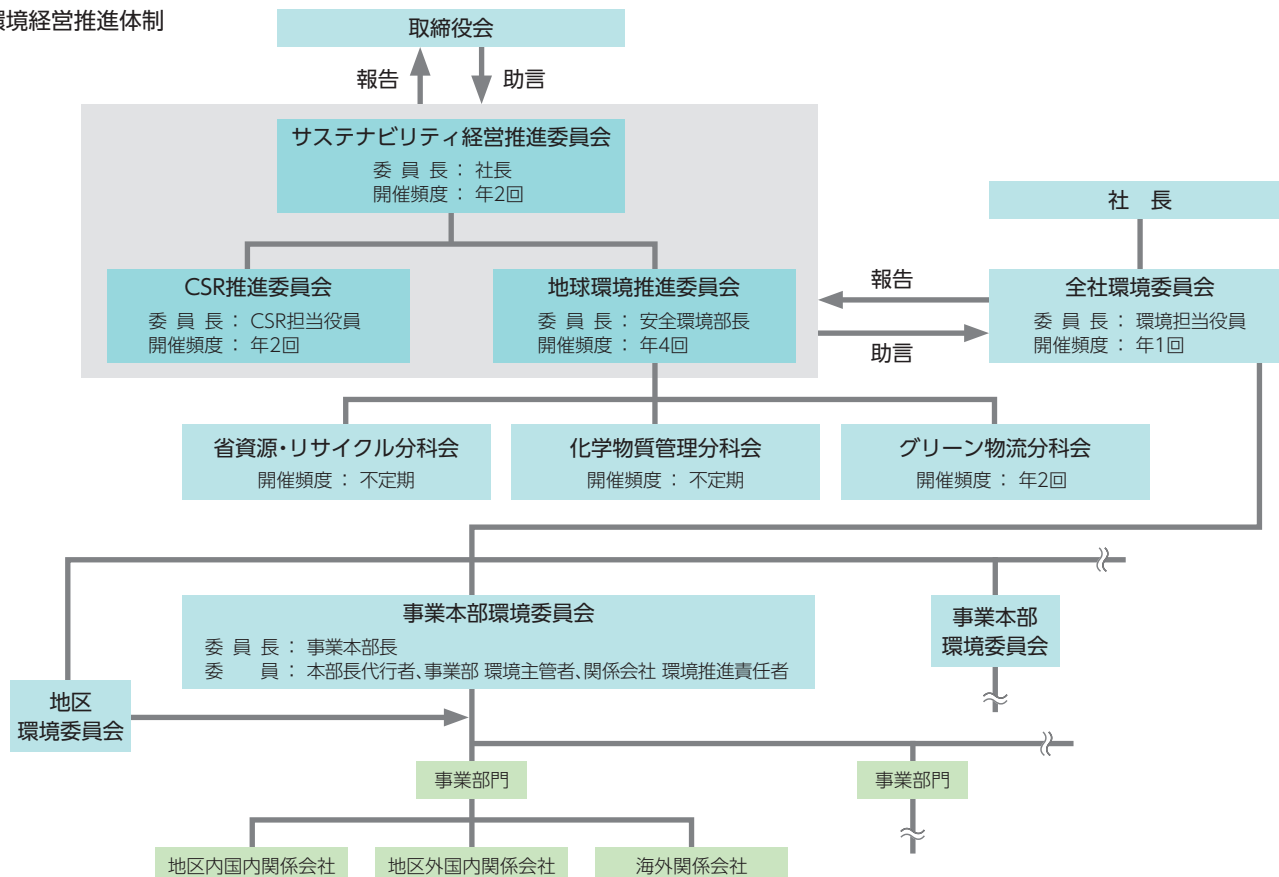
環境方針

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

環境経営推進体制

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。

環境経営推進体制



環境方針（抜粋）

1997年7月制定
2020年6月改定

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、製品及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。



全文は以下で公開しています

<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/environment/management>

「アクションECO-22V」運動

住友電工グループは、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、「地球温暖化防止・省エネ推進」の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」の目標と実績^(注1)

項 目		取り組み内容	2021年度目標	2021年度実績	評価	
		2022年度目標				
事業活動における環境負荷の低減	地球温暖化防止・省エネ推進	(1) 温室効果ガス排出量削減(製造拠点) (注2) 10%削減(2018年度比)	7.5%削減(2018年度比)	8.4%削減	○	
		(2) エネルギー原単位低減(製造拠点) (注2) 4.1%低減(2021年度比)	4.1%低減(2020年度下期比)	4.2%増加	▼	
		(3) エネルギー原単位低減(オフィス) 4%低減(2018年度比)	3%低減(2018年度比)	25.7%低減	◎	
		(4) 物流CO ₂ 原単位低減 4%低減(2018年度比)	3%低減(2018年度比)	2.0%低減	△	
		(5) 再生可能エネルギー導入(太陽光発電設置等) 15MW導入	10MW導入	12.2MW	○	
		省資源、リサイクルの推進	(1) 廃棄物排出量原単位低減 (注2) 5%低減(2017年度比)	4%低減(2017年度比)	29.4%低減	◎
			(2) 水使用量原単位低減 (注2) 5%低減(2017年度比)	4%低減(2017年度比)	11.0%低減	◎
	環境負荷物質の削減	(1) PRTR排出量削減 5%削減(2017年度比)	4%削減(2017年度比)	17.4%削減	◎	
	エコ活動2030	(1) 生物多様性保全、環境保全活動の推進 件数200件以上	保全活動を実施	活動実施中	○	
	環境負荷の低減	製品による環境配慮製品の拡大 (注3)	(1) エコマインド品新製品割合 100%	100%	100%	○
			(2) エコ製品の売上比率の拡大 (注2) 62%以上 (注4)	売上比率60%以上 (注4)	60%	○
		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件以上	監査5件以上 (注5)	5件	○

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

(注1) 対象範囲:P65～66 ESGデータ集参照

(注2) 対象範囲は住友電工および連結子会社(上場子会社除く)

(注3) 昨年末まで記載していた「地球温暖化対策製品によるCO₂排出量の削減」についての項目は、全ての製品を含んだSBTiのスコープ3の削減活動へ統合することになり「アクションECO-22V」から外すことになりました

(注4) 2017年度から2020年度のエコ製品の売上高の修正により、2022年度目標を70%以上から62%以上に、21年度目標を68%以上から60%以上にそれぞれ修正

(注5) 監査対象見直しにより2021年度目標を6件から5件に修正

住友電工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	環境監査を詳細に実施
		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	インフラ整備
		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	環境監査による未然防止
法令違反		操業の（一時）停止	環境監査を詳細に実施
		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の（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」についての教育を実施しています。

職制に応じたキャリア研修では、コロナ禍の影響により対面の研修が困難な状況下でも対応できるよう、e-ラーニングの教材を充実させました。

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

研修の機会	研修名
キャリア（職制）	・階層別研修
指名型	・工場長補佐研修 ・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」

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

■ 環境監査

当社グループでは、ISO14001に基づく審査のほか、法令遵守の徹底および環境負荷の低減を図るべく、環境関連法令遵守状況、環境関連施設の維持管理状況、および「アクションECO-22V」への取り組み状況について環境監査を実施しています。2021年度も前年度に引き続き、コロナ禍の影響により現地に向いての監査ができなかったため、リモートによる環境監査を実施しました。

2021年度は新規拠点ならびに環境リスクが高い拠点を中心に計画し、国内は新規1拠点、海外は新規3拠点を含む12拠点、合わせて13拠点について環境監査を実施しました。水質施設点検は環境監査に統合し、薬液タンクなどの有害物質や油等を使用する水質施設だけでなく廃棄物置場等を含めた環境関連施設について、漏洩・流出防止の観点を中心に維持管理状況の点検を行いました。

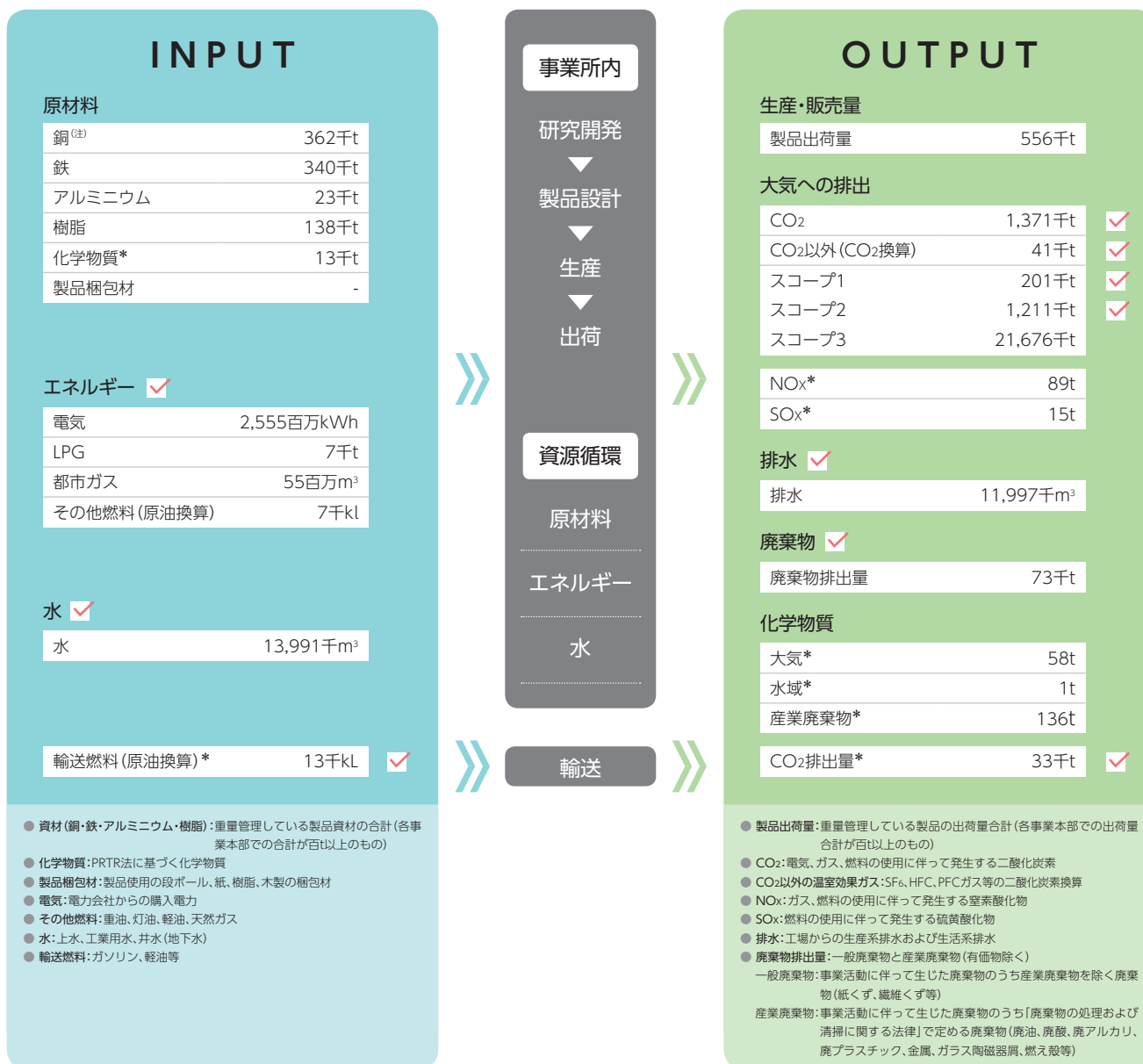
2022年度以降は、有害物質の使用有無など拠点の潜在的な環境リスクに応じて、環境関連施設の点検を含む環境監査、あるいは、環境関連施設の点検を除く環境関連法令遵守状況の点検（以下、「環境法令点検」）のいずれかを定期的に実施することを計画しています。2022年度は、環境監査を15拠点、環境法令点検を23拠点で実施することを計画しています。

■ 法令遵守状況の確認

2021年度、住友電工安全環境部に当社およびグループ各社から報告のあった法規制違反（行政から指導・勧告や罰金を指示されたもの）は2件でした。違反の内容を国・地域別に報告しますと、2021年4月、2022年1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、いずれも速やかに適切な対応をしています。

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



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

バウンダリーについての説明

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

環境負荷の代表指標としての温室効果ガス排出量によってその範囲設定を評価した場合、財務連結全体での温室効果ガス排出量（スコープ1+2）は2021年度1,848kt-CO₂e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1,412kt-CO₂eであるため、その大半を報告していることになります。

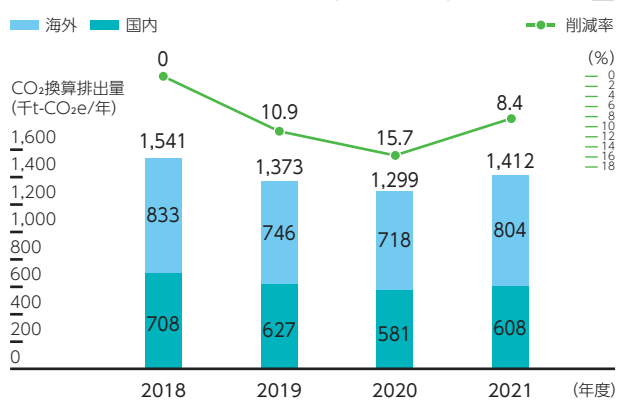
また、上記上場会社4グループを除く260社の全体に対し、当社グループの環境経営の管理対象は生産部門の157社（日本41社、中国38社、アジア38社、米州19社、欧州他21社（2021年度））ですが、試算の結果、温室効果ガス排出量など環境負荷カバー率は推計99%を確保できているものと考えています。

温室効果ガス排出量の削減

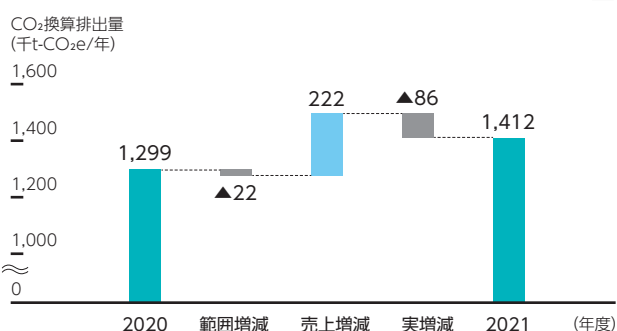
住友電工グループは、2030年度までに自社製造における温室効果ガス排出量、いわゆるスコープ1,2を2018年度比で30%削減する中長期目標達成に向け、2021年度は温室効果ガス削減目標を4%削減から7.5%削減に上積みしましたが、温室効果ガス排出量は2018年度比8.4%削減と目標を達成しました。

これは、省エネや太陽光発電導入、非エネルギー起源の温室効果ガス削減などのCO₂削減の自助努力に加え、電力のCO₂排出係数が低下したことによるものです。今後もCO₂削減活動を推進していきます。

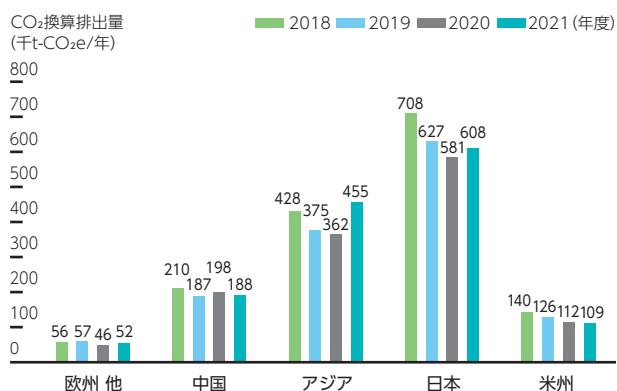
温室効果ガスの排出量と削減率 (国内+海外)



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

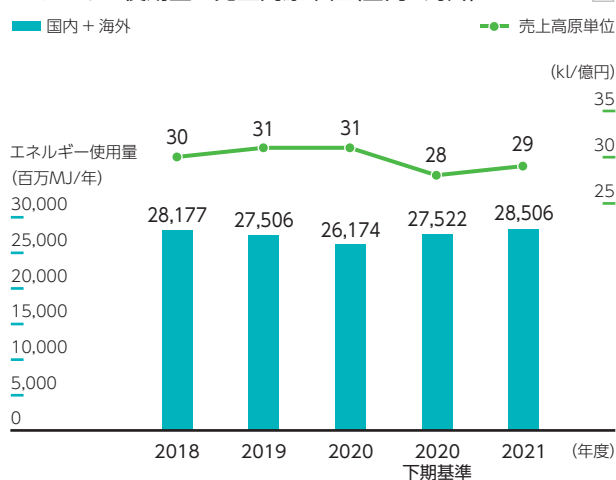


エネルギー使用量の削減

生産効率の改善

当社グループは、2030年度までに温室効果ガス排出量30%削減の中長期目標を実現するため、2030年度までにエネルギー生産性(以下、「e生産性」)を1.5倍とする目標を2021年度より掲げました。2020年度通期対比で7.0%低減と改善しています。しかしながらコロナ禍のため減産した影響により、2020年上期の原単位が悪化しているためであり、コロナ禍の影響を除いた2020年下期基準では4.2%増加となりました。2022年度は基準年度を2021年度に見直し、生産効率の改善を通じてCO₂削減を図っていきます。

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、カテゴリー4の「輸送、配送（上流）」について外部保証を受けています。

2021年度 温室効果ガス排出量（千t-CO₂e／年）

スコープ1		201	✓
スコープ2		1,211	✓
スコープ3		21,676	
カテゴリー	区分		
1	購入した製品・サービス（注1）	11,295	
2	資本財	526	
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	261	
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	80	
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）	9,416	
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。2021年度と比較し大幅増の要因は、銅や鉄鋼の調達金額が高騰したことによる

（注2）Corporate Value Chain（Scope3）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・創エネ活動

省・創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

■ 自助努力によるCO₂削減と生産効率向上

住友電工グループは、2030年度までにe生産性1.5倍を目標に各部門ではムダの削減、生産効率の向上に取り組んでおり、地球環境部は省エネ・計測診断、新技術や太陽光発電などの導入に関する情報展開などで支援しています。さらに2022年度から経営企画部や資材部などのコーポレート部門も新たに委員に加えた地球環境推進委員会を通じ、全社でe生産性向上に取り組む体制を構築しました。

■ 具体的施策

2021年度からe生産性向上のため、①CO₂削減、原単位低減などの進捗状況、②具体的な削減の取り組み内容と課題などの情報を地球環境部と各部門で共有する取り組みを進めています。

地球環境部がハブとなり進捗や課題を共有し解決を支援することが狙いです。

共有した課題は、必要に応じて関連部署を巻き込み、さまざまな施策で事業部門の活動を支援しています。具体的な施策の例は次のとおりです。

- **省エネ・計測診断**：主にユーティリティー機器を現地で確認、省エネテーマと改善のための施策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。
- **新技術の情報展開**：高効率空調や排熱回収などの、当社グループ内で導入されていない最新の省エネ技術の情報を収集し、全社に横展開しています。
- **新技術の開発支援**：事業部で検討されている将来有望な省エネ技術について、地球環境部だけでなく、設計部門や研究部門などを巻き込んで早期実用化を支援しています。
- **省エネ200カイゼン**：現場のカイゼン活動に省エネの観点も統合した「省エネ200カイゼン」活動を新たに開始、取り組み内容や成果を見える化し、生産効率向上を図ります。

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

当社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」の取り組みテーマに掲げ、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、現在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。

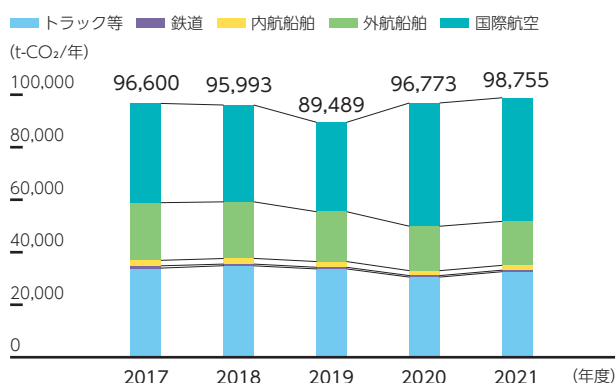
輸送におけるCO₂排出量削減

CO₂排出量の推移

国内輸送と輸出の合計CO₂排出量は2020年度に比べて約2.0%増加しました。

国内輸送(トラック等、鉄道、内航船舶)のCO₂排出量は、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2020年度との比較において、通期での需要回復により約1.7%増加しました。輸出(外航船舶、国際航空)のCO₂排出量は、欧米向け主要航路を中心とした外航船舶のスペース逼迫や運航遅延が継続、緊急輸送のためCO₂排出量の多い航空便を利用する状況は続きましたが、2020年度対比ではほぼ横ばいの約0.1%の減少となりました。

住友電工グループの輸送におけるCO₂排出量の推移



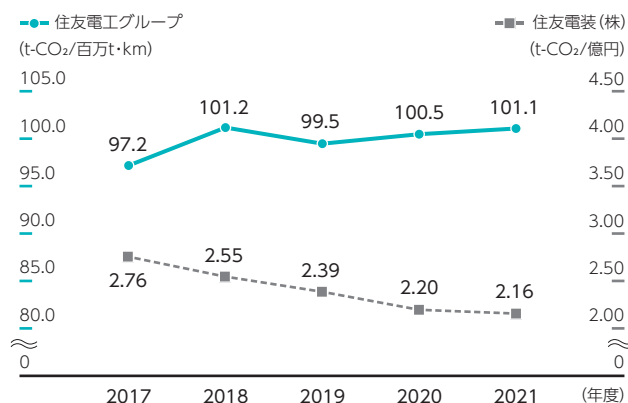
国内輸送におけるCO₂排出量原単位の削減

国内輸送におけるCO₂排出量原単位は、2020年度に比べて当社グループが0.6%の増加、住友電装(株)が約1.6%の減少となりました。

2021年度は前年度からの需要の増加・大きな振れが各事業でさまざまな影響を及ぼしました。住友電工では、架空線で鉄道コンテナ・内航船舶による輸送の増加、鋼線では北九州向けや室蘭からの内航船舶利用の増加を進めた一方で、遠地向け鉄道コンテナ利用顧客の需要が大きく減少した事業も見られました。住友電装(株)では前年度比で受注量が増えたことを活かし定期便トラックの積載率を向上させることができました。

今後も中長期を見据えた地道な取り組みを継続し、グループを挙げて輸送におけるCO₂排出量削減を進めてまいります。

国内輸送CO₂排出量原単位(基準値当たりCO₂排出量)の推移



(注) 住友電工グループ=住友電工+グループ国内製造関係会社31社(住友電装(株)を除く)

エコレールマーク*

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、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、2021年度は2017年度比29.4%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ほか、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が削減傾向となっています。

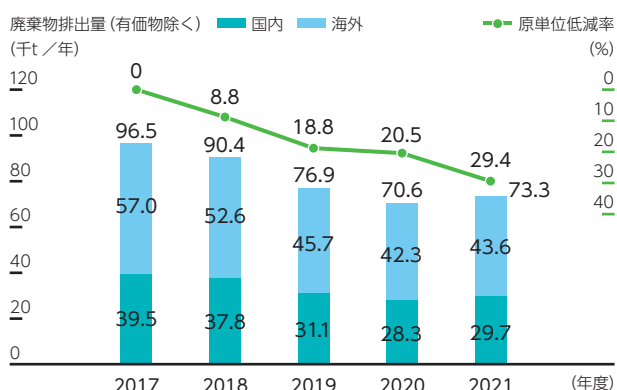
今後も廃プラ分別徹底による資源プラ化と廃液処理から発生する不要物の削減を中心に取り組んでいきます。



*エコレールマーク:

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

廃棄物排出量(有価物除く)と売上高原単位低減率(国内+海外)



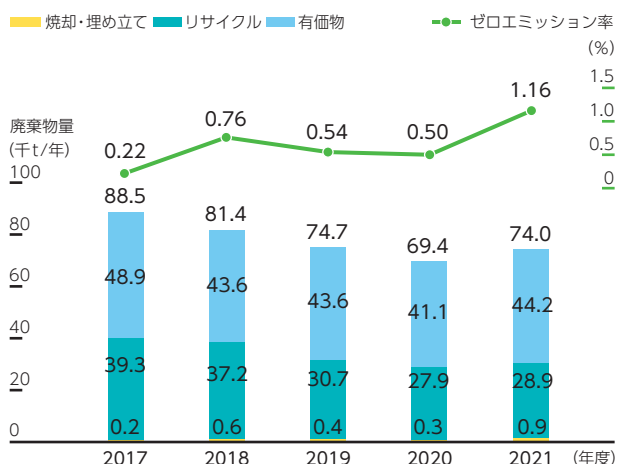
(注) 中国およびメキシコの子会社で廃棄物排出量に有価物を含めて集計していた誤りを修正したことにより2017年度から2020年度の海外拠点の廃棄物排出量を適正修正しています。またそれに伴い売上高原単位低減率も修正しています

リサイクル推進(国内)

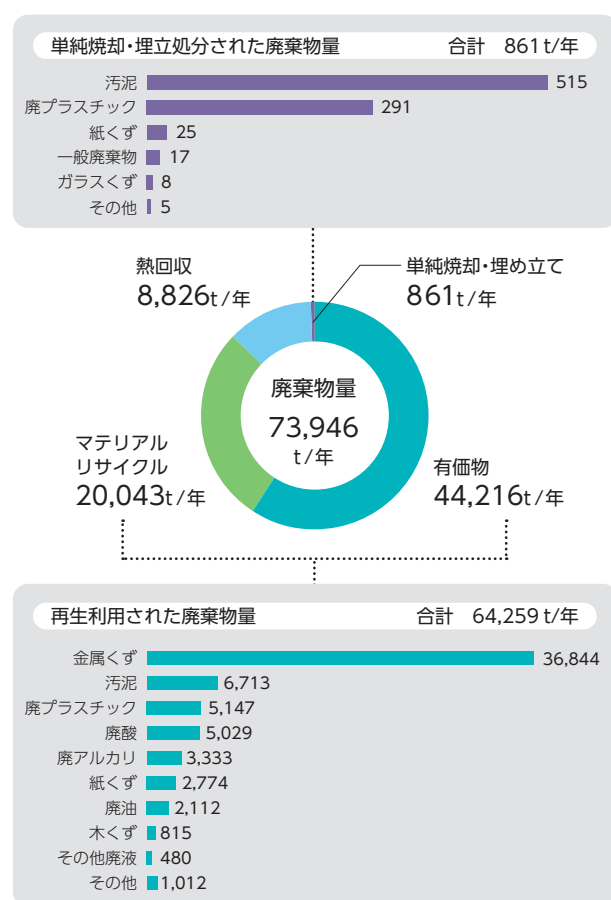
廃棄物処分場確保や不法投棄、廃プラスチックによる環境汚染等の社会問題に対して資源を有効利用するには、廃棄物を安易に埋め立てせず、できるだけリサイクルすることが必要です。住友電工グループではゼロエミッション率低減にも取り組んでいます。

国内では、中国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。しかし、2021年度にそれまでリサイクルされていた排水処理汚物のリサイクルが困難となり埋め立て処分したこと、2021年度のゼロエミッション率は1.16%と悪化しました。廃プラスチックについては単純焼却・埋立されたもの0.3kt、熱回収を含め有効利用されたもの11.0kt(再生利用5.1kt、熱回収5.9kt)と97%が有効利用されています。汚泥や廃プラスチックについて引き続き有効利用の方法を検討しています。

廃棄物量とゼロエミッション率(国内)



2021年度廃棄物量の内訳(国内)

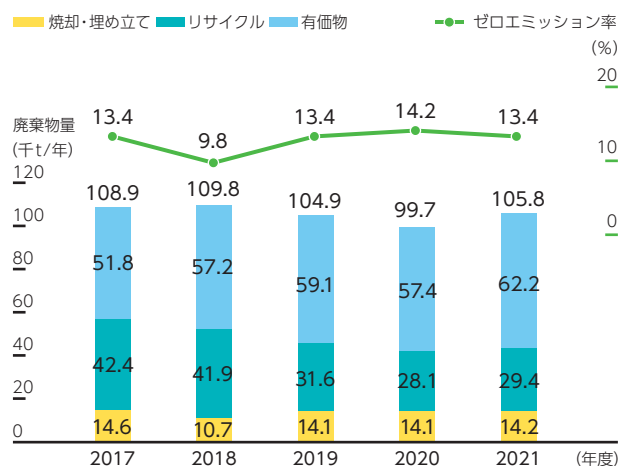


リサイクル推進(海外)

最終処分場の状況は、国内と海外で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がありますが、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) 中国およびメキシコの子会社で廃棄物排出量に有価物を含めて集計していた誤りを修正したことにより、2017年度から2020年度の有価物量とリサイクル量の内訳を適正修正しています。また、インドネシアの子会社の有価物の入力漏れを修正したことにより、2020年度の数値を適正修正しています

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*指定化学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4製作所と国内関係会社を対象にPRTR法に関わるデータの集計を行っています。

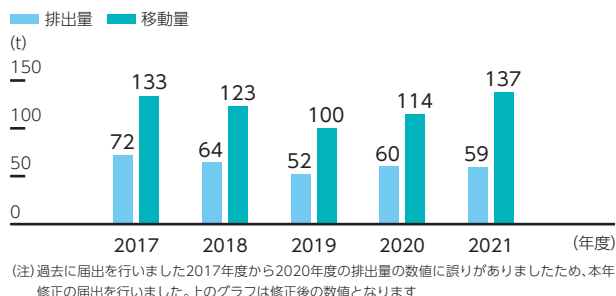
今後も当社グループでは化学物質管理を強化していきます。

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

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	
1-ブロモプロパン	35.4	0.0	0.0	0.0	35.4	0.0	0.2	0.2	35.6
トルエン	7.9	0.0	0.0	0.0	7.9	0.0	10.7	10.7	18.6
フェノール	3.8	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	9.5	9.5	13.3
ジクロロベンゼン	2.9	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	9.4	9.4	12.3
クレゾール	2.7	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	6.0	6.0	8.7
N, N-ジメチルアセトアミド	1.9	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	3.7	3.7	5.6
1, 2, 4-トリメチルベンゼン	1.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	1.8	1.8	2.8
キシレン	0.8	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	2.3	2.3	3.1
モリブデンおよびその化合物	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	2.9	2.9	3.4
エチルベンゼン	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.7	0.7	1.1
その他33物質	1.5	0.4	0.0	0.0	1.9	0.8	88.7	89.5	91.4
合計	58.3	0.9	0.0	0.0	59.2	0.8	135.9	136.7	195.9

(単位:mg-TEQ)

物質	排出量					移動量			合計
	大気	水域	土壌	埋立	排出量計	下水	廃棄	移動量計	
ダイオキシン類	0.6	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	2.2	2.2	2.8

(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

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4製作所(大阪、伊丹、横浜、茨城)と関係会社25社の合計37事業所が2021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59t、137tとなりました。

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。2021年度には2017年度比4%削減することを目標として活動を進め、年間排出量が1t以上の事業所を対象に排出量削減に取り組み、2021年度の年間排出量は59.2tと2017年度比17.4%削減となり、目標を達成することができました。

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。

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

取水量をモニタリングしています

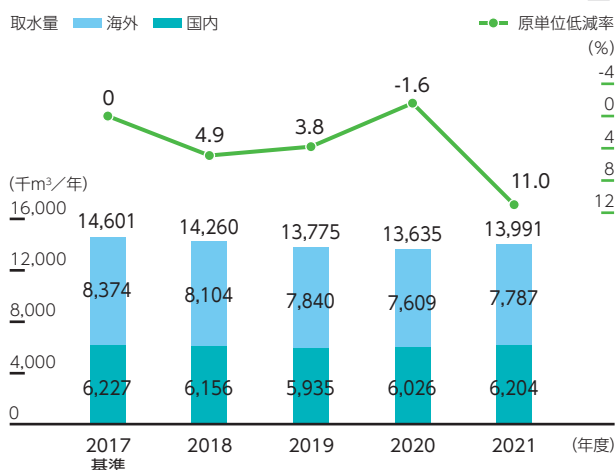
当社グループでは、水使用量削減は2008年度から取り組みを始めており、2018年度からは水使用量削減目標(基準年度は2017年度)として年1%の売上高原単位低減に取り組んでいます。

2021年度は生産量の増加の影響があり、全体での水使用量は前年度比増加したものの、売上高原単位低減率は11.0%に増加しました。

水源別の取水量では、市水から83%、地下水から17%となっています。また排水先別の排水量としては下水道72%、河川19%、海8%、その他1%となっています。

削減活動を通して、事業所内における僅かな漏水を早期に発見して対処したり、これまで放流していた排水を再利用するなど、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)



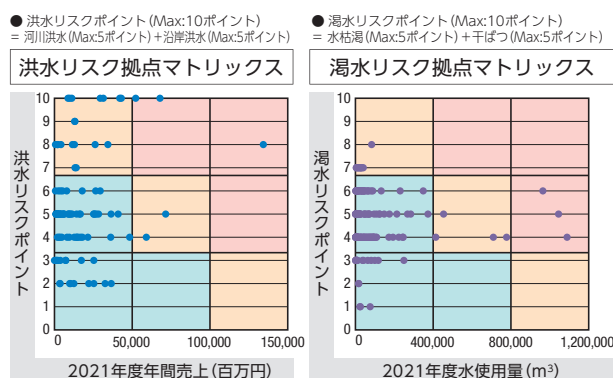
グローバルな水リスクの評価

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」と決めました。具体的な活動として、2018年1月、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「水リスク対策ワーキンググループ」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年度に引き続き2021年度も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を算出した後、各拠点を「水リスク発生確率」(洪水・渇水リスクポイント)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3拠点、渇水重要課題は3拠点となりました。



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CDPが2022年に設定した水セキュリティの管理指標を基に質問書を作成して、国内外161拠点から2020年度の水リスクに関する情報を収集しました。日本の拠点では2020年7月に集中豪雨による河川氾濫で工場の浸水被害を受けましたが、その拠点の洪水リスクポイントは3ポイントと高リスクではありませんでした。そこで、国内の洪水重要課題拠点については、国交省のデータベース「わがまちハザードマップ」で最大浸水深さ0.5m以上の15拠点をリストアップしました。海外の洪水重要課題拠点についても、年間売上高の大小にかかわらず、洪水リスクポイントが7ポイント以上の23拠点(上記マトリックスで洪水重要課題拠点と特定した3拠点を含む)に加えて、洪水リスクポイントが6ポイント以下でも河川(川幅20m以上)から500m以内に立地している9拠点をリストアップし、詳細調査対象の拠点数を拡大しました。現在、上記リストアップ拠点に対して、①ハザードマップの周知、②防災体制・浸水防止対策、③有害物質の流出防止対策、④事業継続計画(BCP)、⑤過去の被害状況などの詳細調査を実施しています。

2020年度に渇水による給水制限や断水の影響を受けた拠点はありませんでした。水単価の上昇は4拠点あり、フィリピンの拠点では水単価上昇率50%でした。ブラジルの3拠点では行政から節水の要求を受けました。

2020年度に排水水質基準超過を含む水の汚染事故を起こした拠点は4拠点ありましたが、いずれも軽微であったため、罰金や操業停止等の行政処分は受けませんでした。2020年度に市水の漏水が発生した拠点は14拠点あり、推定漏水量は総計6,200m³でした(2020年度水使用量の0.05%に相当)。

今後は浸水を中心としたリスク回避の対策立案、BCPの見直しなど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。

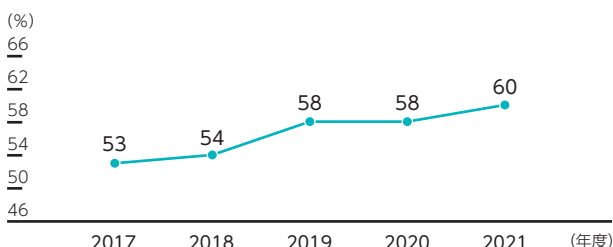
2021年度までのエコマインド製品の累計登録品目数は1,389品目です。

■ 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、ISO 14021に準拠したエコシボル制度に沿って審査し、合格した製品を「エコ製品」として認定しています。この制度を通じて、環境に配慮した製品開発の促進を図り、市場への普及に努めています。

2021年度までのエコ製品の累計認定品目数は353品目です。また2021年度の売上高比率は60%となりました。なお、住友電装(株)のエコ製品の売上計上に誤りがあったことから、2017～2020年度の売上高比率のデータを遡及修正し、2022年度の目標を62%としました。

エコ製品売上高比率



基本的な考え方

企業活動を進めるにあたって原材料の調達や製品製造などの形で自然からの恵み(生態系サービス)を受けており、事業活動の継続のために、生態系の保全、地域の環境保護への貢献が必要と考えています。

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、事業全体を通じて当社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

当社グループでは、20以上の国・地域で2030年に300件の生物多様性保全、地域の環境保護など自然を取り戻す取り組みを実施することを目標に「エコ活動2030」を進めていきます。活動の内容としては、自然保護、生物種保護、製品・製造工程での生態系負荷低減、地域清掃活動などの活動を事業所ごとに1件以上行うというものです。「エコ活動2030」について「アクションECO-22V」の項目として取り組み、活動を広げることで生物多様性保全に貢献していきます。



将来に向けた取り組み方針は以下で公開しています

<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/environment/biodiversity>

エコ活動2030

活動事例 ▶ 伊丹製作所 オニバス育成

伊丹市市民活動団体の池部会*と連携し、2021年度から伊丹製作所の構内の池で絶滅危惧種オニバスの生育に参加しています。

伊丹市は生物多様性の取り組み状況に対する評価で全国1位(平成28年)に選ばれていますが、参加者の人手不足に直面しており、当社の地域貢献活動の一環としても、活動継続のために協力することにしました。



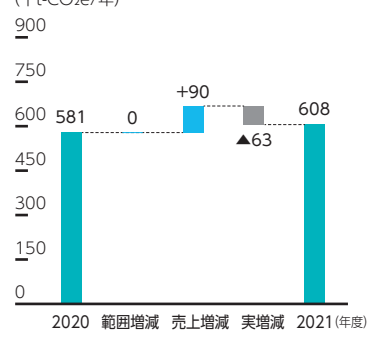
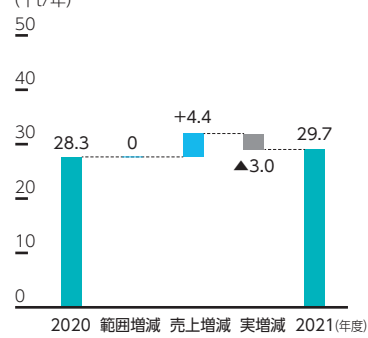
オニバスとは

- ・スイレン科
- ・一年生の大型草(葉の直径:2m以上)
- ・環境汚染のため減少(絶滅危惧種)
- ・昆陽池に生育(昭和50年代に消滅)

2021年度100個の種から449個の種を採取(目標の4倍)



*池部会: 昆陽池公園を中心に、さまざまな自然環境再生に取り組む「伊丹の自然を守り育てる会」という市民団体の3つ(森・池・川)ある部会の1つ

	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)			2021年度 変動要因 (国内)	戦略・機会とリスク
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021		
温室効果 ガス削減	CO ₂ 削減 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 (注4) (千t-CO ₂ e/年) 	2022年度KPIの一つとして、CO ₂ 排出量2018年度比10%削減を設定しました。その達成のため、2021年度の温室効果ガス排出量を2018年度比で7.5%低減する計画とし、各種の省エネ活動に取り組みました。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。
	1,651	2,181	2,537				351	268	209		
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) (注4) (千t/年) 	2021年度の廃棄物量原単位を2017年度比で4%低減する計画とし、各種の省資源に取り組みました。廃棄物を削減するため、廃棄物から有価物への転換を進めています。中国資源ごみ輸入規制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。
	14	33	0	1,302	1,392	1,395	72	51	303		
管理活動 費用				859	1,458	733				環境組織費用、 ISO14001登録・ 維持費用等	ISO14001認証は環境管理活動の中核であり、お客さまからの要求の一つでもあります。
社会活動 費用				9	4	5				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				9	13	20				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) 地球環境部で「CO₂削減活動」と認定した取り組みのみ集計しています。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: 2021年度に増加、または減少した集計範囲の2020年度排出量または廃棄物量

売上増減: 2021年度集計範囲の2020年度排出量または廃棄物量 × (2021年度売上高 / 2020年度売上高 - 1)

実増減: 差し引き計算により算出

基本的な考え方

住友電工グループは、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きます。

- | | |
|----------------|-----------|
| 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 |

人権デューディリジェンス

当社グループでは、事業活動を通じた人権尊重の確保を目的として、「住友電工グループ人権方針」に基づき、事業活動における人権侵害リスクの評価と是正を行う人権デューディリジェンスに取り組んでいます。

2019年に「移民労働者雇用の細則」を発行し、2020年度以降、該当する労働者を雇用する国内外のグループ会社に対して、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ています。

2021年度からは、対象とする人権リスク項目を拡大し、海外の当社グループの事業活動について、事業の性質や地域特性を踏まえたリスク指標を設定し、事業活動における人権リスクを評価しました。この結果、移民労働者の強制労働リスクがないこと、児童労働が行われていないことが確認できました。

2022年度は、国内の当社グループの事業活動にも対象を広げ、人権リスクの評価を進めます。人権デューディリジェンスの結果、当社グループの事業活動に起因して人権への負の影響を引き起こし、または助長していると判断された場合には、関連するステークホルダーとの協議を行い、適切な手続を通じて、その是正・救済を行っていきます。

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が中心となる職場内研修も含めると、2021年は延べ13,215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て設け、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入し、企業の立場から関係行政・諸団体と連携して人権確立社会の実現に向けて取り組んでいます。また、2020年11月には、独立行政法人国際協力機構（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



全文は以下で公開しています。

<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality/office>

人材

基本的な考え方

住友電工グループは、住友事業精神にある「人材の尊重」の考え方に立脚し、持続的成長をけん引するグローバル人材の育成に努めるとともに、「住友電工グループ2030ビジョン」の実現に向け、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進、グループグローバルでの総合力発揮の実現等に取り組んでいます。

また、永続的な企業価値の向上のため、グローバルHRMポリシーに基づき、人権の尊重、健康で安全安心な働きやすい職場環境の整備、多様性の包摂、パーパス／やりがいの共有に取り組んでいます。

「人への投資」を通じて、あらゆる人材が活躍・自己実現し、社会に貢献できる企業への基盤づくりを行っていきます。

ダイバーシティ＆インクルージョン

グローバルHRMポリシー

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

当社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と活用が最も重要であると考えています。

当社グループとしては以前から、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にするため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。

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。

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。

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して、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、将来の予測がますます困難となるなかで、当社グループが成長・発展を続けるためには、国籍や性別にかかわらず、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とグローバル幹部人材

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、個社を越えて広く活躍し、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42人が認定されており、個社の枠を越えた活躍の場や、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グローバル幹部の知識・経験の活用、③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。従来はグローバル幹部が毎年大阪本社に集まる「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」を開催していました。2020年度と2021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、グローバル幹部と当社幹部が参加するオンライン会議を定期的実施し、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。

■ 外国人社員の日本駐在促進

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個のキートピック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。

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。

現在は第四期行動計画の目標達成に向け、取り組みを進めています。

第三期(2020年4月1日～2022年3月31日)の実績

		目標	実績(21/1/16)	達成
採用	新卒総合職採用における女性割合	事務系:40%	38.6%	×(注)
		技術系:15%	16.9%	○
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%	2.8%	○
		係長級:10%	10.7%	○

(注) 内定後辞退などが主な原因

第四期(2022年4月1日～2026年3月31日)の計画

		目標	第三期計画比
採用	新卒総合職採用における女性割合	事務系:40%	変更なし
		技術系:15%	変更なし
登用	管理職(主席以上)に占める女性割合	管理職:4.0%	+1.5%

取り組み内容

採用

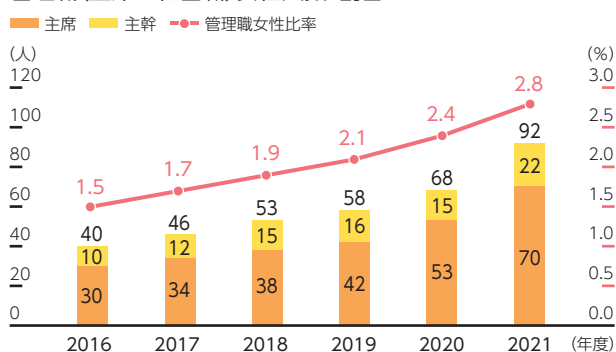
- 女子学生に対する重点的広報を実施
- 女性採用力の強化

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(主席～経営職)女性人数・割合(注)

各年度1月16日時点



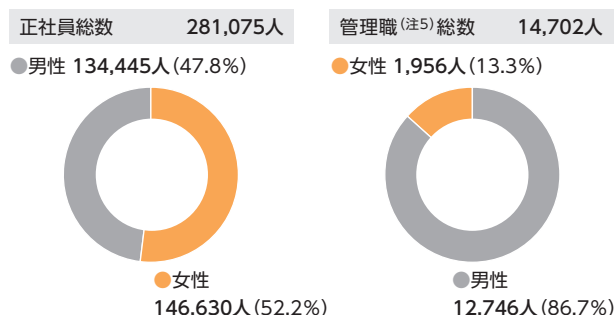
(注) 対象範囲は、住友電工の社員で関係会社等への出向者を含みます

住友電工 男女社員比率・男女管理職比率(注1) 2021年度末時点

	男性	女性	総数
正社員	10,569人 (85.6%)	1,772人 (14.4%)	12,341人
管理職(注2)	3,174人 (97.2%)	92人 (2.8%)	3,266人

(注1) 対象範囲は、住友電工の社員で関係会社等への出向者を含みます (注2) 管理職: 主席～経営職

グローバル(注3) 男女社員比率・男女管理職比率(注4)



(注3) 住友電工および連結子会社 (注4) 対象範囲は、当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含みます (注5) 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」を開始しました。

[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。

従来は一般職向けのフォーラムを開催してきましたが、2020年度より上長を含む幅広い社員が視聴できるようオンライン開催しました。そのうえで、2021年度は新たに女性総合職向けフォーラムを開催し、外部の著名人と当社グループの女性役員によるパネルディスカッションおよび、女性総合職同士によるグループディスカッションを実施しました。また、2022年度については一般職向けフォーラムを実施予定です。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、最高位である3段階目の認定を取得しました。



大田 倫子

住友電工ハードメタル株式会社
ダイヤ・CBN開発部
先進工具開発グループ長

メンタリングプログラムを通じて、自身の特性を活かしたリーダーシップを探求しました

第1回「メンタリングプログラム」にメンティとして参加しました。女性管理職(メンティ)と主幹(メンター)が、部門を越えてペアを組み、約1年間かけて参加するプログラムです。今回のプログラムでは、メンティとメンターとの間で月1回対話することに加え、外部講師による講義や、参加者同士の意見交換会が実施されました。

私は、グループ長を拝命したばかり、というタイミングでのプログラムへの参加だったため、通常業務での接点のない先輩と自由なテーマで対話する、との良い意味での気楽さもあり、新しい立場での戸惑いや自身の理想とのギャップについて相談し、自部門を離れた広い視点でのアドバイスをいただくことができました。また、女性グループ長のモデルが少なく、自身が後輩の見本になるべきであるとプレッシャーを感じつつ仕事をしている中で、メンティ同士の対話を通じて、リーダーシップについて前向きに話し合う機会を得ることができ、心構えとして参考になることや励みになることが多々ありました。定期的に自身の特性を考え、他部署との関わりを持つことで、視野を広げることができたのではと感じています。

今回は、女性管理職として機会をいただきましたが、部門を越えたネットワークを拡大できるような取り組みを継続していきたいと思っています。

CSR
VOICE

■「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、2022年3月に経済産業省ならびに東京証券取引所より、2021年度「なでしこ銘柄」に選定されました。2017年3月、2019年3月、2021年3月に続き、4度目の選定となります。

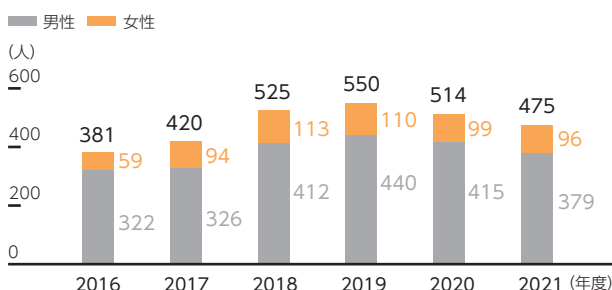


採用におけるダイバーシティ

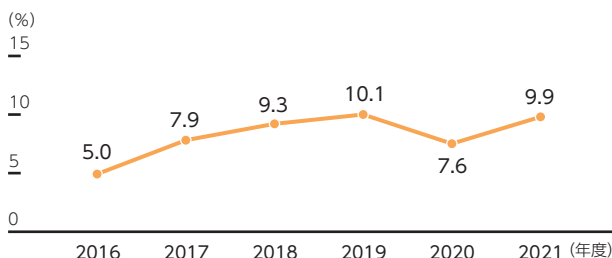
多様な人材の採用を通じて ダイバーシティ推進を目指しています

2021年度は、新卒総合職の採用人数188人のうち、女性は41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、2021年度は他社経験者を94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116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、年齢などにかかわらず、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60歳から65歳に引き上げました。

障がい者雇用の推進

障がいの有無にかかわらず
誰もが生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

当社は以前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容を拡大しています。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、2022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86人を含む135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、2022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26社合算の障がい者雇用率は2.39%となっています。

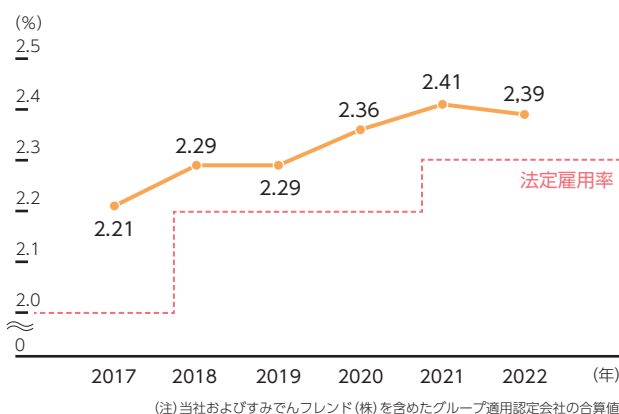
すみでんフレンド(株)障がい者人員推移

各年6月15日現在

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
障がい者(人)	45	54	56	62	78	86

障がい者雇用率の推移

各年6月15日現在



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SWSスマイル(株)、(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、交流会等を通じて、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・職場の中に創出し、グループ全社が法定雇用率を達成・維持し、法令改正などの環境変化に対応できる体制整備を行っていきます。



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

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。

活き活き職場調査の実施

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

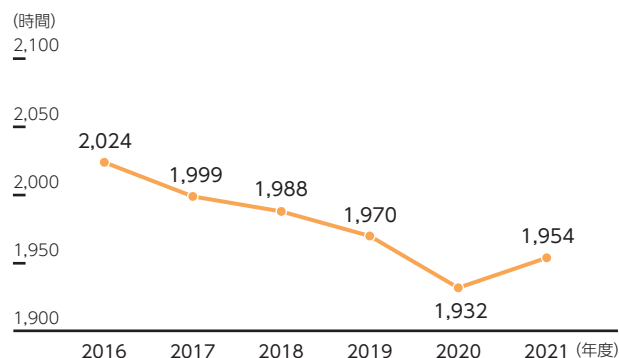
当社では、2006年度から「活き活き職場調査」と称して社員の意識調査を実施しており、2021年度は、当社およびグループ会社の社員およそ2万人を対象に実施しました。

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	2016	2017	2018	2019	2020	2021
平均所定外労働時間／月	20.2時間	19.3時間	18.7時間	17.5時間	13.6時間	16.3時間
平均有給休暇取得日数／年	14.1日	16.0日	16.5日	16.9日	15.8日	17.1日

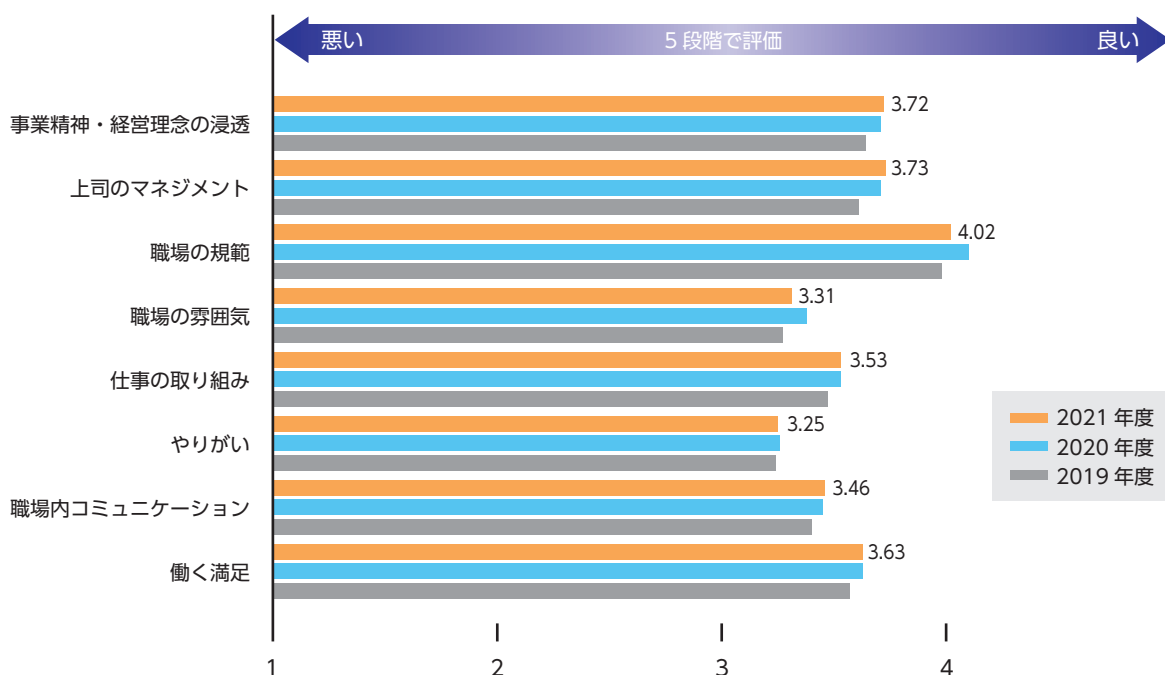
(注) 各年1月～12月における当社の組合員平均(当社の4製作所、住友電工電子ワイヤー(株)、大阪・東京本社、中部支社、豊田事業所所属者(子会社への出向者を含む))

平均総労働時間数の推移



経年での変化を確認している項目において全体では概ね数値が改善傾向にあります。『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、調査結果は各組織の責任者へ直接フィードバックしており、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

当社では、多様な人材が生き生きと活躍できる環境づくりの一環として、仕事と生活の両立支援に積極的に取り組んでいます。仕事と育児の両立支援に関する高い水準の取り組みを行っている企業として厚生労働大臣の認定を取得している他、介護に関しては、休暇・休業制度の整備に加えて、研修や社内報を通じた情報提供により今後の備えを促すなど、将来にわたる仕事と生活との両立支援を図っています。

プラチナくるみん*

特例認定マーク



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とした退職を防ぐことを目的に、社員が配偶者の海外赴任に同行する場合、最長5年間の休職を認める「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53人(2022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。

■ ベビーシッター割引券

内閣府の支援事業である「ベビーシッター割引券」を会社で購入し、ベビーシッターの利用を希望する社員へ無償で配布しています。

■ 保活コンシェルジュ

子どもを保育所に預けるための活動(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に、2018年10月より対象者を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に拡大しました。2020年以降は、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から、一カ月あたりの利用上限日数を時限的に撤廃するなど、在宅勤務を積極的に活用しています。当社においては、在宅勤務は多様な人材の活用や時間短縮の効果、通勤省略による働きやすさの向上等を支える機能と位置づけ、アフターコロナを見据え、引き続き充実を図っていきます。

■ ボランティア休暇制度

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

■ 出産育児サポートプログラム

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

■ 外国人社員サポートプロジェクト

外国人社員の働きやすい環境を整備するため、2017年、人事部門内にプロジェクトチームを発足させました。日本語、英語、中国語で対応可能なサポート窓口を設置するとともに、勤務管



詳細は以下で公開しています。

<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality/life>



*特例認定マーク「プラチナくるみん」:

「プラチナくるみん」とは、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するため、従業員の子育て支援に積極的に取り組む企業のなかでも、より高い水準の取り組みを行っている企業を、厚生労働大臣が認定する制度です。当社は2019年6月に認定を受けました。

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、新型コロナワクチン接種の早期進展が社会的に喫緊の要請事項となっていることを受け、ワクチン接種を希望する方が円滑にかつ安心して接種を受けられる環境の整備を目的に、「新型コロナワクチン接種休暇（給与100%）」の創設などを行いました。

また、採用活動においてもオンラインでの採用イベントの実施や、対面・リモート面接の併用等、感染状況を踏まえた形で実施しており、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。

● ワクチン職域接種

大阪本社、東京本社、大阪製作所、伊丹製作所、横浜製作所、茨城製作所、中部支社の7拠点において、職域接種を実施しました。

● PCR検査の実施継続

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、会社負担の検査の実施を継続しました。

● 海外駐在員支援

海外駐在員の健康状況の定期確認やリスク判定、備蓄支援や感染時の支援体制整備を行っています。

● 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、除菌グッズや体温計などの購入費用補助を継続しました。

● オンライン形式で健康増進支援を継続

感染拡大状況に鑑み、各種セミナーのオンライン配信やスポーツイベントのリモート開催、コロナ禍における心身のケアのためのカウンセリング案内を継続実施しました。

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、全ての社員が生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。2021年度は、職種別、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。

住友電工グループの健康経営の推進

「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、多様な人材が心身の健康を維持し、やりがいをもって生き活きと活躍すること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。

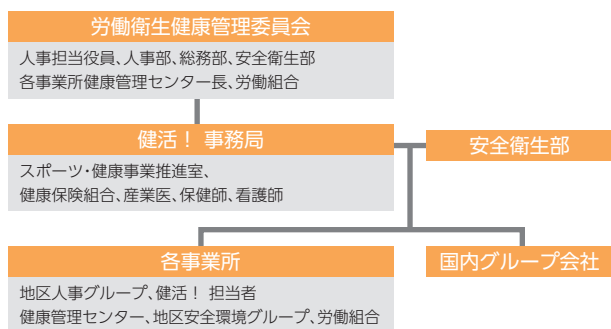
人事担当役員をトップとした労働衛生健康管理委員会を年4回開催し、全社方針の決定や施策の審議を行います。健活！事務局は、安全衛生部と連携しながら立案した取り組みを各事業所・国内グループ会社に展開し、進捗管理や効果検証を担っています。



詳細は以下で公開しています。

<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality/health>

推進体制

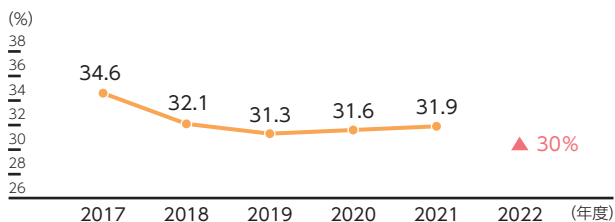


当社は、次の4つの指標について2022年度までの目標値を定め、健活! の継続と定着（ポピュレーションアプローチ）と 産業保健スタッフによる個別指導強化（ハイリスクアプローチ）の両面から社員の健康づくりを推し進めています。各指標とも概ね改善傾向にありますが、引き続き活動の強化を図っていきます。

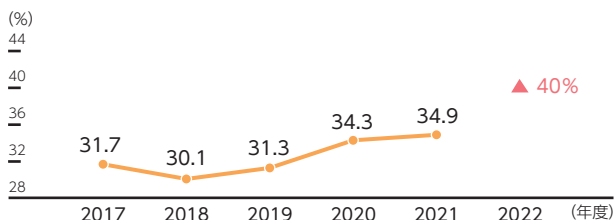
各指標の推移（数値は住友電工単体）

▲ 22V目標値

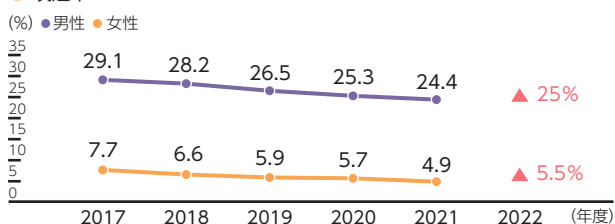
● 40歳以上のメタボ率



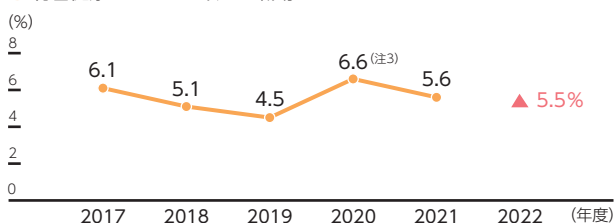
● 運動習慣率^(注1)



● 喫煙率



● 総合健康リスク120以上の職場^(注2)



(注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

(注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

(注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

その他の指標: 2021年度結果

定期健診受診率	100.0%	ストレスチェック受検率	91.9%
スポーツイベント満足度	93.0%	血圧の治療率*	85.9%
適正体重維持者率	62.0%	プレゼンティーズム*	16.4%

2021年度の主な取り組み

メタボ予防・改善	健康習慣実践キャンペーン
	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: 1,500名が参加
	生活習慣見直し
	「野菜摂取」、「適正飲酒」、「睡眠」などをテーマとした専門家によるオンラインセミナー
運動習慣づくり	無料歯科健診の導入
	歯科センターと提携し、全国の歯科医院での無料健診を開始
	受動喫煙防止対策
	就業時間内禁煙の実施(2022年度末に取り組み完了)、禁煙治療の費用補助
メンタルヘルスケア	当社陸上競技部、OB・OGによる運動教室
	伊丹市小中学生陸上教室(小学生向けに4回開催) 和歌山県ゴールデンキッズ発掘プロジェクト(中高生向けに2回開催) 毎年10月開催の陸上フェスタでの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年2回開催: 延べ約4,500名参加(国内外グループ会社・家族: 約1,500名) 肩こり・腰痛予防セミナー、ヨガ教育などを併催
メンタルヘルスケア	ウォーキングイベント
	年2回開催、延べ6,000名参加
	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1,000名が受講
メンタルヘルスケア	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
	e-ラーニング配信や社内・外部カウンセリング案内の頻度を見直し

■ 社外からの評価

健康経営優良法人認定:

2022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2022(ホワイト500)」に認定されました。



「スポーツエールカンパニー」認定:

2021年12月にスポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2022」として認定されました。



* 血圧の治療率: 要治療者のうち治療中の者の割合

* プレゼンティーズム: 健康経営で注目される生産性指標の一つで、何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態を表す指標。当社では、WFun (Work Functioning Impairment Scale、得点が高いほど労働機能障害の程度が高い) の合計点21点以上の社員の割合を測定

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。

人材育成の基本的な考え方

人材育成は、「一人ひとりの自己啓発への強い意欲」と「職場上司の指導と対話」が基本です。「目標管理・キャリア対話」「業務遂行(OJT)」「人事評価・ローテーション」のサイクルを研修・教育が支援し、会社の目標達成を通じて個々人の人材価値の向上を図ります。

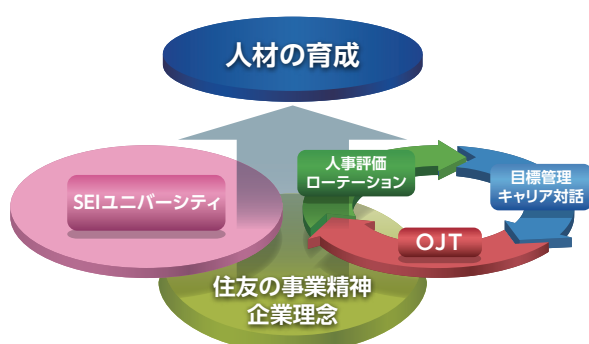
SEIユニバーシティ

グループ全体の人材価値向上を図ります

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

SEIユニバーシティ基本理念

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



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

なかでも住友事業精神については社員が業務を遂行するにあたっての根幹を成すものと位置づけています。当社では新入社

員研修や各種階層別研修において学ぶ機会を設けているほか、コンプライアンスや人権に関する研修においても常に住友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おり、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住友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、定期的に住友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&スキル(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&スキル(Global Common Knowledge and skills: GCK)」として体系的に示しています。今後も、GCKに基づき、場所を選ばず学習可能なオンライン教材を中心に当社グループのグローバル共通コンテンツを開発・提供するとともに、外部の優良教材も活用しながら人材育成に取り組んでいきます。新型コロナウイルス感染症の拡大により、従来のような集合研修の開催は困難になりましたが、GCKの取り組みを通じ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、特に当社グループ会社における教育時間は、コロナ禍以前と比較して増加傾向にあります。

グローバル共通ナレッジ&スキル(GCK) 体系図

基本ナレッジ		
A 経営理念/行動原則	B コンプライアンス/ 全社共通ポリシー	
実践ナレッジ		
C マネジメント	D ヒューマン スキル	E 経営管理/ イノベーション
F 課題解決	G モノづくり	H ビジネススキル

2021年度住友電工グループ共通研修実績

	延べ受講者	延べ受講時間
住友電工社員	122,274人	399,874時間
国内グループ会社社員	58,922人	103,329時間
海外グループ会社社員	26,529人	50,637時間
総計	207,725人	553,840時間

2021年度グループ各社固有研修実績

	延べ受講者	延べ受講時間
国内グループ会社(47社)	92,908人	190,472時間
海外グループ会社(96社)	102,329人	267,759時間
総計	195,237人	458,231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・やり甲斐といった内的キャリアをベースに社員それぞれが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。

以前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対話を行う制度を運用していますが、対話の大切さと具体的な対話の進め方を理解するために、上長向けに「キャリア対話の進め方研修」を実施しています。

また、マネジャー層への昇進者、45歳、55歳など節目を迎えた社員に対して、それぞれの立場・年齢に応じたキャリア研修も実施しており、希望者には研修後に社内キャリアコンサルタントによるキャリア相談の場も提供しています。

グローバル対応

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、昇進者向け研修、階層別研修、キャリア入社者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、必要な研修を各社で実施しています。

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、国内外の人事・人材開発に関わるメンバーと当社グループにおける人材育成の課題やグローバル共通研修について議論しています。

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、リーダーシップに関するワークショップなどを通じて、経営幹部を育成します。毎年1回開催しており各回30人程度が受講しています。

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、リーダーシップに関するワークショップ、住友事業精神の理解などを踏まえ、グローバルなビジネス環境で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が、2021年度はオンラインプログラムとして再開し、36名が受講しました。

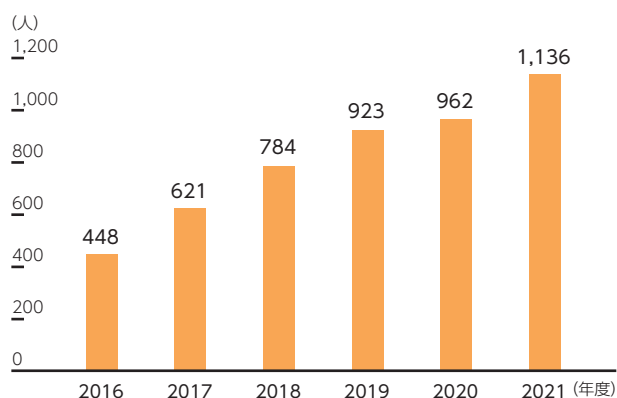
対象:Manager

▶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が、2021年度は全地域でオンラインプログラムとして再開し、174名が受講しました。

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がたが、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

レナート ニコレロ

SWS Australia Pty. Ltd.
ワイヤーハーネス設計部
スーパーバイザー

MPSSを受講して

私は2002年に住友電装(株)に入社し、2007年からSWS Australiaにてデザインエンジニアをサポートするさまざまな仕事を担当しています。今回MPSSに参加できる機会をいただいたことはとても光栄に思っています。この研修の目的は、住友事業精神を通じたマネジメント能力の向上であると理解しました。

MPSSを通じて私は当社グループの理念の原点を学び、その理念が月日の流れとともにどのようにして現在の住友電工グループを形成し、導いてきたのかを知ることができました。その学びを受けて、日々の業務の中で「萬事入精」、「信用確実」、「不趨浮利」を実践することは、自分自身だけではなく、一緒に働く人たちのためにもなり、それが結果的に会社の利益にもつながることに気付くことができました。

MPSSの受講者は多様なグループ会社から参加していたり、仕事の内容も異なるメンバーでしたが、そんな仲間と交流を深めることができたことは大変刺激的でした。参加者一人ひとりが全力を注ぐことで各社の成長、ひいては住友電工グループ全体の成長にも貢献できるのだと実感しました。

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技術研修生教育
の3本柱で推進しています

モノづくり基礎教育では、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、IoTなどの先進的な技術項目も取り入れながら内容を充実させ、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・東南アジアなどで定期的に開催しています。

実践教育で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。

技術研修生教育では、技能系の新入社員に対し、SEIグループが目指す「強い現場」を将来にわたって支える人材の育成を目指して、社会人のマナー、現場で必要な技能の習得、さらには先進技術に触れる機会も設けて教育を行っており、2022年4月から

は4階建て・延床面積4,341㎡の「テクニカルアカデミー」を伊丹製作所内に新築し、研修を進めています。

これらの活動の中から2021年度の重点実施内容を紹介します。

■ 部門長研修

SEIの各部門長や関係会社社長などを対象に、安全・環境・品質・モノづくり・人材開発などの観点から、モノづくり力強化に不可欠な考え方や主要取り組み内容を確認し、自らの立場で関与して活動を推進する「行動宣言」を立てる研修を新たに設け、2021年10月に第1回を開催しました。

■ 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、次の工場長候補者に対し、6日間の研修で工場運営に必要な考え方や知識を習得してもらい、さらに実務を通じて理解を深める機会を提供しました。また、工場長就任後は、2日間の研修を受講し、さらに工場長交流会に定期的に参加しながら互いに切磋琢磨して「強い工場」の実現を目指しています。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きます。

CSR
VOICE

新里 剛

テクニカル
トレーニングセンター 主席

モノづくり先進技術研修のコンテンツ開発

テクニカルアカデミーでのモノづくり教育では、実機演習を中心に標準遵守や改善の考え方などの基本を学びます。2021年度は最新の技術トレンドを取り入れ、将来のモノづくり現場を支える人材に必要な問題発見・失敗分析力や創造・想像力を養う「先進技術研修」として新しく3つのコンテンツを開発しました。1つ目の研修では物理・化学分析を学び、卓上SEM(走査電子顕微鏡)の使い方を体験します。2つ目ではミニチュアの机やクルマを3D-CADで設計し、3Dプリンタでの印刷を体験します。そして3つ目では自分たちで組んだプログラムで動くロボットで、コンテナに見立てた小箱を効率良く運ぶ課題に取り組みます。

コンテンツ開発では若い世代が興味を持って取り組める内容にすることに力を入れました。深く「習得」するよりもまずは気軽に「体験」することで新しい技術の入り口に立ち、今後の仕事に役立ててもらえることを期待しています。



*SEQCDD: Safety (安全) Environment (環境) Quality (品質) Cost (価格) Delivery (物流、納期) Development (研究開発)

基本的な考え方

住友電工グループでは「安全」を経営の最重要課題の一つと位置づけ、労働災害撲滅に向けて安全衛生組織による活動や設備の安全対策の推進、安全衛生教育体系の整備等に取り組んできました。

従業員の安全衛生の確保は企業存続の基盤となるものであり、企業の社会的責任であるとの認識に基づき、当社グループの「労働安全衛生方針」に加え、2019年度より「安全理念」「安全行動原則」を制定しました。世界トップの安全企業を目指し、グループ一丸となって安全衛生活動に取り組んでいます。

また、「労働災害ゼロ」を実現するためには危険要因の撲滅が不可欠で、労働安全衛生マネジメントシステムの推進、リスクアセスメント（作業の危険源抽出と評価）の実施強化が重要です。当社グループとしても、労働安全衛生マネジメントシステムを推進し、これに基づくリスクアセスメントを積極的に実施し、計画的にリスクレベルの低減に取り組んでいます。

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. 「ボ・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。

安全理念

- 安全はすべてに優先する
- すべての災害は必ず防ぐことができる

安全行動原則

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

労働安全衛生方針

住友電工グループは全社をあげて『安全は全てに優先する！』を掲げ、「人間尊重」の基本理念のもと「トップの決意」と「グループ社員一人ひとりの努力」を以て、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」のトップ企業をめざす。
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。

2021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

2021年度目標		2021年度実績	
● 2021年度取り組み 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 ②-1 繰り返し教育の継続と展開 ②-2 危険体感教育 CGの活用 ③-1 弱みを把握し活動に展開 ③-2 対話型巡回（安全伝道師による展開）	● 全員参加の継続的活動 ・「ボ・ケ・テ・ナ・シ運動」*の継続 ・「1-2-3運動」*の継続 ● 全社体質強化活動 ・安特・重点管理活動 ・TRAP分析の実運用化 ・工事管理・プラント防災活動 ・グローバル安全診断（リモート化推進） ● 衛生活動 ・特殊健康診断の管理強化 ● 防災活動 ・自然災害に対する防災対策	● 2021年度取り組み ①-1 ハード対策の実行：95.2%完了 ①-2 人車分離 レベル3：100%、レベル4：45%完了 ②-1 災害再現CGでの視覚教育/考えさせる教育：746名受講 ②-2 危険体感教育インストラクターを関係会社社に展開 災害再現CG：3件新規作成 ③-1 他部門の好事例を「イイとこ取り」（共有化） ③-2 対話型巡回：国内拠点で展開（安全伝道師）	● 全員参加の継続的活動 ・「ボ・ケ・テ・ナ・シ運動」の継続 ・「1-2-3運動」による問題吸い上げ実施 ● 全社体質強化活動 ・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4期、5期 ・工事管理・プラント防災活動：工事管理継続 ・グローバル安全診断：3巡回国内展開中 ● 衛生活動 ・特殊健康診断の調査および不備の是正 ● 防災活動 ・大雨、高潮、津波など水災害への取り組み開始



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

*「1-2-3運動」：1日2回現場（事務所）を巡回し、3件以上の対話（指導）をする

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。国内拠点では2022年3月末時点で約2,200作業についてハード対策を完了しました。対策立案困難な案件についても部門と生産技術本部が協業し、やり切りに向けて注力していきます。また海外拠点につきましても、国内と同一基準での設備安全対策(ハード対策)を開始しました。こちらも国内対策の横展開など国内の支援により、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。

2021年度上期には「簡易的な分離」(レベル3)を全社で達成しました。その段階からさらに安全22VISIONの達成目標である「固定柵による分離・時間的な分離」(レベル4)に向けて継続して取り組んでおり、フォークリフトから別の運搬機器への置き換えや人・モノの流れの変更、運搬距離を短くするなどモノづくりの観点でも改善を進めています。

安全な人づくり

自分の身は自分で守る

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

■ 座学中心の一方教育 ⇒ 感性に訴え、動機付け／意識を高める対話型教育

- 被災者本人の声を聴く(後悔、辛い思い、体と心の痛みをダイレクトに)
- 対話型の危険体感教育(単なる「怖い体感」だけでなく、実災害を自身の体感と重ねる)
- 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

- 2019年度より開始した技術職3年周期の繰返し教育を継続。2021年度は746人実施。(コロナ禍により出席率78%で終了)2022年度よりモノづくり研修にリンクさせ開催予定(5年周期)。
- 入社3年目安全研修はモノづくり基盤強化研修(KKP)カリキュラムをブレイクダウンし、テーマ実践と報告会実施



安全成績と今後の活動

2021年度の災害発生状況は前年度比では増加するも直近では減少傾向を継続

2021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11件、不休災害34件、軽傷災害10件、総数55件、災害点284点」となり、前年度比増加、目標未達となりました。但し、安全文化構築活動を本格的に開始した2019年度以降は減少傾向を示しており、安全衛生活動の成果であると考えます。

2022年度は、安全22VISION最終年度であり、「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人以下、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安全文化構築を進めていきます。

また、住友理工(株)、住友電設(株)、日新電機(株)の3社と安全活動を共有することにより、さらなる安全で、安心して働ける職場づくりと、上場会社を含めた当社グループ全体の安全レベル向上を目指します。(3社を含めた2021年度休業災害件数:35件。前年度比12件増)

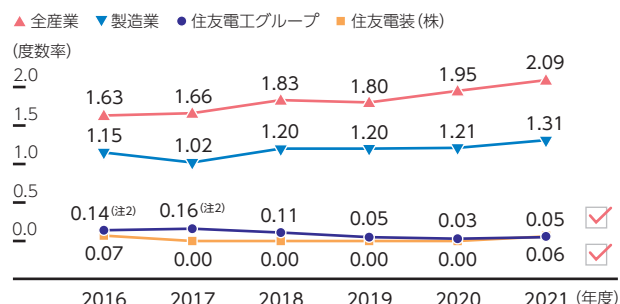
災害発生状況 (件)



		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	
2021 年度	重大災害	0	0	0	0	0	0
	休業災害	2	2	3	1	3	11
	不休災害	4	16	5	2	7	34
	軽傷災害	0	0	0	4	6	10
	合計	6	18	8	7	16	55
2020 年度	重大災害	0	0	0	0	0	0
	休業災害	1	1	0	0	1	3
	不休災害	7	6	5	2	9	29
	軽傷災害	3	2	0	1	6	12
	合計	11	9	5	3	16	44

(注1) 重大災害とは、死亡を含む重篤な災害となります。(注2) 住友電工グループ社員は、住友電工本体および関係会社115社(ただし、住友電装(株)ならびに上場子会社を除く)と、住友電工関係会社ではないが、住友電工が労働安全衛生の指導・監督を行っている会社を対象にしています。また、住友電装グループ社員は、住友電装(株)本体およびその関係会社を対象にしています。(注3) 住友電工グループ社員の海外には、派遣請負、工事請負の件数を含む場合があります。

国内社員休業度数率



(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41社(但し、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)本体社員を対象としています。(注2) 2016年度、2017年度に発生した災害の一部について、災害ランクの見直しが生じたため当該年度の休業度数率を修正しています。

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 2007年4月制定

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、自立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、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

2021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（オリンピック候補選手の育成支援ほか）等、広範囲にわたって寄付を実施しました。また、昨年度に続き2025年大阪・関西万博への支援を行いました。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等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。

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

2021年度は、当社から総額1億6,750万円余（当社・住友電設（株）・住電電業（株）各社のマッチング・ギフトを通じた寄付金250万円を含む）の寄付を受け当財団から、①大学講座の寄付として総額9,500万円、②学術・研究助成として総額3,260万円、③奨学金支給（日本の国内学生35名、外国人留学生17名、海外の大学現地学生110名）として総額約3,740万円の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5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。

- 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」
- 名古屋大学「超分子医薬による肝線維症に対する先制医療の実現」（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95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。

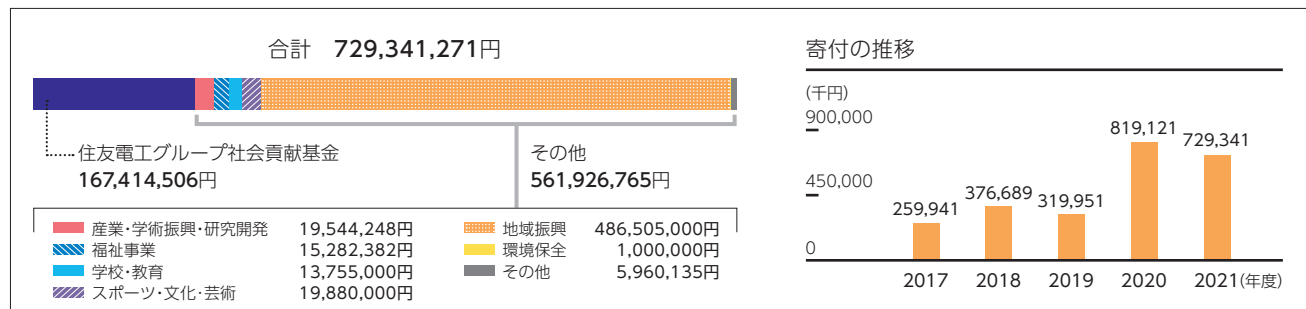
なお、事業の詳細につきましては、住友電工グループ社会貢献基金Webサイトで紹介しています。



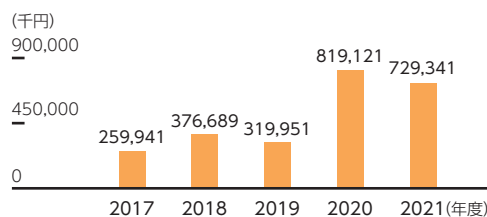
詳細は以下で公開しています。

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

寄付の分野別支出額（住友電工単体）☒



寄付の推移



* 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



Nong Ngoc Ha

ハノイ工科大学
外国語学部 英語専攻

本当に努力してベストを尽くせば 良いことや素晴らしい結果がもたらされる

CSR
VOICE

私は、ベトナム北部の山間にある小さな村で生まれ育ちました。決して恵まれているとは言えない地域で育ったことに加えて、6年前に父と母を癌で亡くし、経済的・学問的な困難に直面しました。学校に通い続けることが難しくなったとき、教育の価値を再認識したのです。

私は、常に挑戦し続け、自分を高めていけば、幸運の女神はほほ笑んでくれると強く信じています。私が成し得た最高の出来事のひとつは、2021年に住友電工奨学金を獲得したことです。住友電工奨学金は、私の学費を援助してくれたことで、大学で勉強を続けることを後押ししてくれるとともに、将来に向けて絶え間ない努力をする自信を与えてくれました。

大学では、専攻勉学に励むだけでなく、学生のボランティア団体に参加し、自分より困難な状況にある人々をサポートしてきました。また、専攻とは異なるさまざまな実験ができるバイオ・食品工学研究所のFOBICクラブに所属し、海外の工場や企業との交流を通じて、さらに知識を広めることができました。

教育を支援してくださる経済的な支援者がいなければ、学業に専念できない生徒も出てきます。私もこの奨学金によって、自信と強さと誇りを持つことができ、常に試験で高い結果を出し、ハノイ工科大学で4年間の勉強を修了する夢に向かって、努力を続けています。

これからも勉強を続け、自分の技術や知識を活かして国のために働き、社会に役立つ人間になるために努力することを約束します。あらためて、このような名誉ある奨学金と住友電工の皆さまからの貴重なご支援に感謝しています。住友電工がこれからも力強く成長し、困難な境遇にある学生に寄り添い、多くの心強い奨学金を提供してくださることを願っています。

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。



藤田 渉

陸上競技部長
人事部
スポーツ・健康事業推進室長

日本のスポーツ振興を目指して

CSR
VOICE

当社陸上競技部は日本の陸上競技が世界と肩を並べて戦えるよう、微力ながらスポーツ振興に貢献するという目的で2012年に同好会から改編しスタートしました。それ以降、陸上選手の競技力向上はもちろんのこと、練習拠点のある兵庫県伊丹市を中心に地域の陸上競技発展を目指し、子どもたちへの陸上教室や地域の皆さんと陸上選手が交流する「住友電工フェスタ」などのイベントを継続して実施しています。

また、昨年は関西経済連合会に仲介いただき、和歌山県が取り組まれている「ゴールデンキッズ発掘プロジェクト」にも協力しました。このプロジェクトは和歌山県内において体力測定で優れた素質を有する子どもたちを早期に見出し、育成するというもので、当社陸上競技部から11月と12月に選手を派遣し、将来のアスリートを目指す子どもたちへの陸上指導を行いました。2022年も継続して開催を予定しており、この中から将来の日本代表が現れることを大いに期待しています。

今後も世界と勝負できるような陸上選手の育成に加え、このような地域に根づいた活動やイベントの実施・協力を通し、陸上界・スポーツ界の発展に貢献したいと考えています。



陸上教室の集合写真



陸上教室の指導風景



住友電工グループは、世界の40を超える国・地域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。

上場子会社の住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)を含む連結子会社に調査を実施し、関係会社74社(国内42社、海外32社)について集計しました。社会貢献活動に関連する支出額は、10.4億円^(注)です。

(注) 計算方法は寄付・現物支給は金額、施設開放は1時間あたりの利用料×貸出時間、活動は参加人数×一人あたりの人件費単価×活動時間で換算

国内の活動事例

地域社会との連携・交流の促進

地域清掃活動、緑化推進、環境保全活動など

大黒電線(株):工場周辺の清掃活動



▲工業団地内の公道清掃の様子

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:消防士来訪による救命講習の開催



▲消防士によるAEDを使用した救命の手順の様子

グラウンド、体育館等の会社施設の開放(含む行事開催)

住友電気工業(株):野球・サッカー・グラウンドゴルフの地域チーム大会「住友電工杯」を開催



▲当社大阪製作所グラウンドで地域の皆さまと交流(参加者117名)

住友電装(株):野球・サッカー・バスケットボールの地域チーム大会「住友電装杯」を開催



▲住友電装杯三重県学童軟式野球交流大会の開会式



*SDGs国際会議 STI-Gigaku:SDGs達成に向けてグローバルな社会課題を解決する方法について議論する国際会議「STI-Gigaku」(International Conference on "Science of Technology Innovation")のこと。長岡技術科学大学主催で企業や自治体、国内外の大学等が参画、意見交換・交流を行っている

教育・研修への支援

工場見学・職場体験学習・出前授業・講師派遣など

日新電機(株):小学生理科教室



▲コロナ禍のため、体験学習に代わって落語形式で環境学習を実施

青少年の健全育成

住友理工(株):SDGs国際会議 STI-Gigaku*住友理工賞の授与



▲住友理工賞を受賞した学生の集合写真

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

PT. Sumiden Serasi Wire Products:工場周辺の清掃活動
[インドネシア]



▲マネジメント・スタッフ・オペレーターが毎週第1、第3金曜日にごみ拾いと清掃を実施

地域防災、防犯、交通安全活動の支援

PT. Sumi Indo Kabel Tbk.:過疎地帯の保健所2カ所に子どもたちの健康管理用品を寄贈
[インドネシア]



▲対応したスタッフ、寄贈した体重計を使う子どもたち

教育・研修への支援

工場見学・職場体験学習・出前授業・講師派遣など



Sumitomo Electric (Thailand) Ltd.:通信インフラ技術者育成協力(光接続融着機提供・セミナー講師派遣) [カンボジア]

◀技術指導の様子

その他

新型コロナウイルス関連の活動



Sumitomo Device Innovations Vietnam Co., Ltd.:病院に感染予防のための支援物資を提供
[ベトナム]

◀ドンナイ病院に、N95マスクや血中酸素濃度計などを寄贈

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顧客満足度(以下、「CSJ」)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)

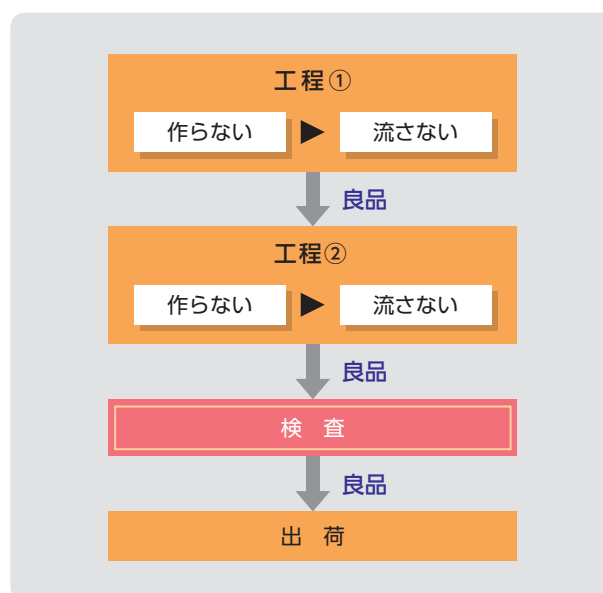


クレームゼロを目指す「自工程保証活動」

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、不具合の発生が防止された状態)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ました。今後も、この「自工程保証活動」を、グローバルに展開していきます。

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

ランク	工程・作業の状態
1 級	ボカヨケ*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ローバルに展開しています

住友電工グループでは、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P42「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。2021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、「米州モノづくりコミッティ」活動や中国での「自工程保証活動」教育および交流会を実施してきました。2021年度は海外を含めて計8,190人が品質管理教育を修了し、2010年度からの受講者累計は67,943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

2021年度までに国内130拠点、海外51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130拠点（2021年度は対面/リモート方式併用）を監査しました。監査回数を重ね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、ナショナルスタッフの品質意識向上も念頭に、累計51拠点（中国・東南アジア地区、2021年度はリモート方式）の監査を実施しました。

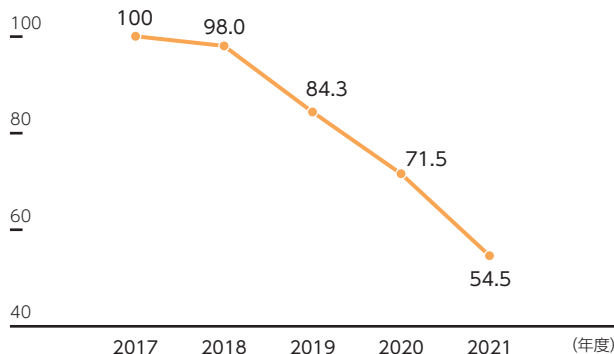
「住友電工グループ品質管理基準」に基づいた品質保証体制を維持改善するべく、これからもグローバル品質監査による実施状況確認を継続します。

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。2021年度は前年度対比24%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（2017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



*ボカヨケ：作業ミスを防止する仕組み

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

*MKP：将来の工場長候補やモノづくり基幹人材の育成を目指す実践型研修「モノづくり革新プロ・実践道場」の略称

*GKP：工場の管理監督や改善推進のキーパーソン育成を目指す実践型研修「現場改善プロ・実践道場」の略称

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

住友電工グループの事業は、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条件です。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」を実施しており、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・運用し、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

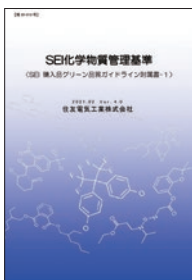
ガイドライン」の運用や設計・開発段階における製品アセスメントの実施などにより、製品に水銀やカドミウムなどの環境負荷の大きい有害化学物質が含まれることのないよう努めています。

2019年度からは、住友電工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。

SEI購入品グリーン品質ガイドライン



SEI化学物質管理基準



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指令で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を対象に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(炭化タングステン)の登録を完了しています。また、製品中に含まれるSVHC*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。



- *RoHS指令: Restriction of the use of certain Hazardous Substancesの略。電子・電気機器への特定有害物質の使用制限についてのEU指令
- *ELV指令: End-of Life Vehiclesの略。廃棄自動車は環境に与える負荷を低減するため、自動車への鉛等有害4重金属の使用制限についてのEU指令
- *REACH規則: Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicalsの略。人の健康や環境の保護を目的とする化学物質に関するEU規則
- *SVHC: Substances of Very High Concernの略。有害である懸念が高いとしてEUが指定した化学物質

基本的な考え方

住友電工グループは「住友事業精神」、「住友電工グループ経営理念」、「住友電工グループ企業行動憲章」および「調達基本方針」に則り、お取引先との相互信頼と連携に基づき、公正・公平で、コンプライアンスを重視するとともに、地球環境、人権に配慮した持続可能な調達活動を展開しています。また、調達・製造・営業・物流全体の最適化を進めるとともに、自然災害や国際情勢の変貌などの変化に迅速に対応すべく、BCP管理を中心にサプライチェーンのリスクへの対応も強化し、強靱なサプライチェーンの構築を目指しています。

調達基本方針

調達基本方針を主要なお取引先とも共有し
ご理解とご協力をお願いしています

当社グループでは、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年に「調達基本方針」を制定しました。この調達基本方針は、グループ会社はもちろんのこと、主要なお取引先に配付して、当社グループの調達活動に対するご理解とご協力をお願いしています。

調達基本方針(抜粋)

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



全文は以下で公開しています

<https://sumitomelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality/procurement>

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。

海外においては、資材部の中国・ASEAN・米国・欧州の国際調

達拠点(IPO:International Procurement Office)が中心となり、所在エリアごとに連携調達を推進しています。その取り組みのなかで、IPOと海外関係会社の調達担当で構成する調達部門連絡会を開催し、グループ全体の調達施策の展開と調達担当者への調達に関する研修などを行っています。

資材調達コンプライアンスへの対応

各部門・関係会社の自立対応を目的に、
訪問点検・指導を行っています

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

重点事項

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

重点事項については、実際にルールが遵守されているかを確認するため、2021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 (5拠点)
内部統制	国内:関係会社 3社 (5拠点) 海外:関係会社 2社
関 税 法	当社内および関係会社 対面調査25部門・社 書類調査1社

訪問点検は、資材部が対象先を訪問して資材調達コンプライアンス遵守状況の確認を行います。下請法と内部統制に関しては、全ての国内関係会社へ定期的に訪問することを前提として、2021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



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

*下請法: 下請代金支払遅延等防止法

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、汎用品への切り替え、代替が難しい資材の在庫確保など、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。

2021年も新型コロナウイルス感染症の影響により、中国・東南アジアの一部の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。供給懸念のある資材につきましては、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。また世界的な半導体需給の逼迫も継続しています。これに対し当社は、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行い、影響が最小限となるよう取り組んでいます。さらにはウクライナ侵攻により一部の希少ガスで間接的な影響がありましたが、先行確保等により生産への影響は出ていません。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、グローバルに研修を実施しています

2021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。在宅勤務時でも受講ができ、また繰り返し内容を確認できるようにeラーニングで実施しています。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	661名	
		購入依頼部門編	789名	
		契約部門編	563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。

2021年度上期は「購買関連法規とCSR調達」ほか全7講座を、下期には購買担当に必要な「経理知識」等を加えた全12講座を国内外の拠点を結んでリモートによる講義形式で行い、延べ383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。2021年度は、下請法キーパーソンの裾野を広げるべく、実務経験の浅い担当者や事務担当者を対象に研修を実施しました。

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	2021年度 上期	7講座	32回	187人(注)	22社
	2021年度 下期	12講座	43回	196人(注)	25社
下請法 キーパーソン 育成プログラム	2021年度 下期	1講座	3回	6人	3社

(注) 修了テスト合格者の人数

また、2017年度から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あらた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。2022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。

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でその活動を後押しするものです。2021年度は60社のお取引先に応募いただき、48社に活用していただいています。



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

CSR調達への取り組み

住友電工グループ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住友電工グループ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。また近年の社会要請として、企業には人権尊重や気候変動問題など、より具体的な活動が求められていることから、2019年に「住友電工グループ人権方針」、2021年に「Supplier Code of Conduct／サプライヤー行動規範」を制定しました。

これらをより確実に周知・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。

Supplier Code of Conduct／ サプライヤー行動規範 (抜粋)

住友電工グループは、誠実に、かつ法令を遵守し、事業活動を行うことを旨としており、そのようなコミットメントを共有いただけるお取引先とお付き合いさせていただくことを希望しております。本サプライヤー行動規範は、サプライヤー、協力会社、代理店、コンサルタント、販売店等、当社グループに対して物品またはサービスをご提供いただく、全世界のお取引先に適用されます。

法令遵守への 取り組み	●贈収賄防止関連法令の遵守 ●競争法の遵守 ●当社グループの知的財産権の尊重・保護 ●輸出入・国際取引関連法令の遵守
責任ある 調達活動への 取り組み	●サプライチェーンへの関わり ●紛争鉱物（コンフリクト・ミネラル） ●責任ある持続可能な調達の実践
人権および 労働関係への 取り組み	●労働関連法の遵守 ●強制労働の禁止 ●児童労働の禁止 ●人身売買の禁止 ●ハラスメントの禁止 ●差別の禁止および多様性の奨励 ●労働者の結社の権利の尊重 ●安全な職場環境の確保 ●個人情報の保護
社会との関わり	●環境保全 ●地域社会の発展
コンプライアンス への取り組み	●懸念事項を報告する手段の確保 ●文書・記録の保管 ●適正なコンプライアンス体制の導入・推進
本行動規範に 関連する問題への 対応	(当社グループのホットライン) (調査・監査・情報の要求) (お問い合わせ先)



全文は以下で公開しています

<https://sumitomoelectric.com/sustainability/csr/scoc>

住友電工グループCSR調達ガイドライン(抜粋)

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

1. 優れた製品・サービスの提供
2. 技術力の向上
3. 健全な事業運営の推進
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



全文は以下で公開しています

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

CSR調達推進のためには、お取引先へのCSR調達ガイドライン、人権方針、Supplier Code of Conduct／サプライヤー行動規範の周知活動に加えて、CSR調達の浸透状況の確認、さらにはお取引先と一体で進める改善活動が必要です。

そこで、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2022年度までの主要目標に掲げ、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)において、CSR調達自己評価表によるお取引先への調査を開始しました。さらに、2019年度からは、当社グループのCSR調達自己評価表に沿ったCSR調達調査を、当社上場子会社である住友理工(株)、日新電機(株)の両グループにおいても開始し、2020年度には、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調達調査の実施を前倒しで達成しました。

これらのCSR調達調査では、中小のお取引先においてよりリスクの高い傾向が見受けられたことから、2020年度以降からは、中小のお取引先への対応を強化することとしました。当社グループへの依存度が高く長年にわたり取引のある中小企業を中心にCSR調達調査を継続し、2021年度に294社への調査を実施しました。また、これらの中小のお取引先に対し、リモート形式にて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しました。さらに2次のお取引先に対する調査も開始しています。

2022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、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、新たに制定し

たSupplier Code of Conduct／サプライヤー行動規範の周知を徹底するほか、同行動規範の内容を踏まえCSR調達自己評価表の設問を更新して、国内調達額^(注)90%を満たすお取引先への調査を実施します。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もより対象範囲を拡大し、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。

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

国内における2017～2021年度の活動と今後の取り組み

2017～2020年度

- 2022年度主要目標である当社グループ国内調達額^(注)90%を満たすお取引先へのCSR調達調査を前倒しで完了(延べ2,460社)
- 当社グループ(上場子会社を除く)において
 - ・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、2020年度12社)
 - ・グループへの依存度の高い中小企業への取り組み強化開始
 - ・ヒアリング・改善依頼(2020年度12社)
 - ・CSR基礎研修実施(2020年度46社)
 - ・2次のお取引先への調査着手

2021年度

- 当社グループ(上場子会社を除く)ならびに住友理工(株)、日新電機(株)両グループにおいて
 - ・個社グループ別国内調達額においても90%を満たすお取引先へのCSR調達調査完了(具体的な達成率の推移は下表参照)
 - ・各個社グループへの依存度の高い中小企業を中心に、CSR調達調査(294社)、CSR基礎研修(80社)を実施
 - ・2次のお取引先への調査実施

2022年度～

- 当社グループ(上場子会社を除く)ならびに住友理工(株)、日新電機(株)両グループにおいて
 - ・Supplier Code of Conduct／サプライヤー行動規範の周知徹底
 - ・Supplier Code of Conduct／サプライヤー行動規範に基づき見直しを実施したCSR調達自己評価表を用いて、当社グループ国内調達額^(注)90%を満たすお取引先へのCSR調達調査実施
 - ・各個社グループへの依存度の高い中小企業に対する対応強化の継続
 - ・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)グループ、(株)テクノアソシエグループを除く)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ー率

	2020年度末時点	2021年度末時点
住友電工グループ (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%

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40社のお取引先延べ約640社への調査等を実施してきました。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。

「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・デリジェンスガイドランス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り組み方針を明記して、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ています。

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あらためて説明し、ご協力および積極的な推進をお願いしています。なお、新型コロナウイルス感染症の影響により2年間開催を見送っていましたが、2022年7月には感染対策を行い3年ぶりにパートナーズミーティングを開催することができました。

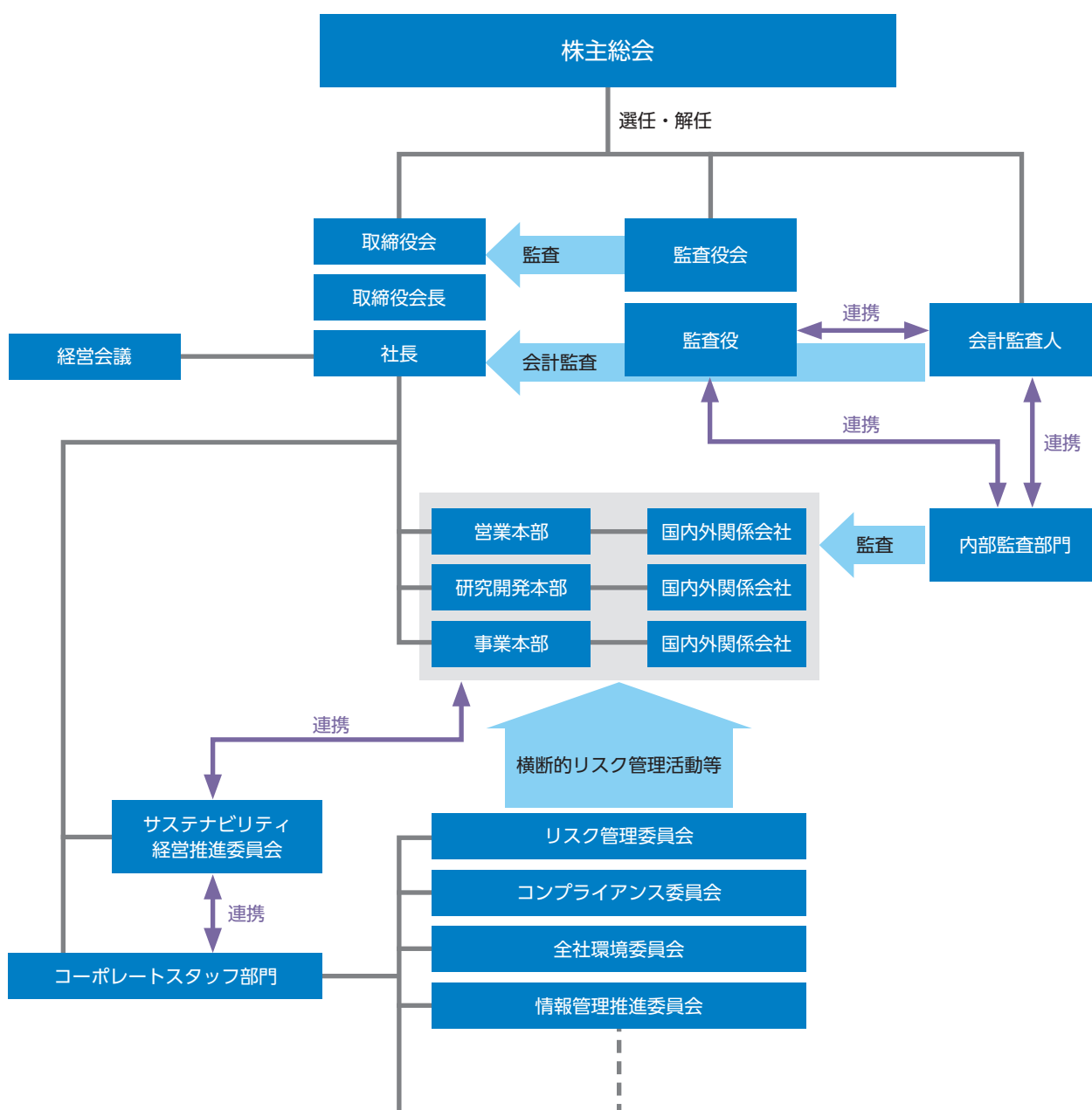


* 紛争鉱物問題: コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出されたタンタル、タングステン、錫、金またはそれらの派生物で、その取引が深刻な人権侵害を行っている武装勢力の資金源になっている問題

基本となる考え方

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図



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人を選任しています。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人を選任しています。

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立するため、社内規程においてコーポレートスタッフ部門を含めたそれぞれの組織権限や実行責任者、適切な業務手続を定めています。

取締役会の実効性分析・評価

当社取締役会は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、取締役会の実効性が適切に確保されているか定期的に確認するとともに、改善に向けた各種施策につなげています。

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。

役員選任に関する方針

■ 取締役・監査役候補の指名方針等

社内取締役は、「萬事入精」「信用確実」「不趨浮利」を柱とする住友事業精神を備え実践している者、当社の事業において豊富な経験と優れた実績がある者、当社の置かれた環境と今後の変化を踏まえ経営に関し客観的判断能力を有する者、先見性および洞察力など人格・識見に秀でた者を候補者として選任します。

社外取締役は、会社経営の経験者、各分野の専門家、学識経験者等の中から、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から当社経営の監督者としてふさわしい人物を候補者として選任します。

監査役は、会社経営の経験者および法律、財務、会計に関する専門的な知見を有した人物を候補者として選任します。

取締役・監査役候補者の選任および取締役の解任に関する議案の株主総会への提出は、指名諮問委員会にて審議を行い、その答申をもとに取締役会の決議によって決定します。

役員報酬の決定に関する方針等

「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するという普遍の基本方針を堅持しつつ、当社グループを持続的に成長させ、中長期的に企業価値を向上させるためのインセンティブとなる報酬体系となるよう設計しています。

指名・報酬諮問委員会

取締役・監査役候補の指名、取締役の報酬の決定にあたっては、透明性・公正性を確保することを目的として、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経営陣幹部・取締役等の指名および報酬に関する諮問委員会を設置しています。指名諮問委員会では、取締役会からの諮問を受け、当社の取締役・監査役の候補者案、経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル等、およびそれらに関する会社の重要な規程等の制定、改廃案ならびに重要な公表資料等の記載案等について、また、報酬諮問委員会では、当社の取締役、執行役員の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針案、報酬制度案や個人別の報酬額案、およびそれらに関する会社の重要な規程等の制定、改廃案ならびに重要な公表資料の記載案等について審議し、決議した内容を取締役会に答申する体制としています。また、人事担当役員が事務局として委員会の審議に出席し、運営の支援を行います。

詳細は以下で公開しています。



コーポレートガバナンス

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

統合報告書

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

基本的な考え方

住友電工グループでは、事業活動の遂行や経営上の目標・戦略の達成に対して、阻害要因や悪影響の可能性のある要因をリスクとして把握・分析・評価し、合理的なコスト・活動で、リスクの軽減・最小化を図っています。

各部門および関係会社に共通するグループ横断的リスクについては、各コーポレートスタッフ部門や、担当役員が主催する全社委員会が所管業務に応じて把握・分析・評価のうえ、軽減策を実施しています。

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

リスクマネジメントの基本方針

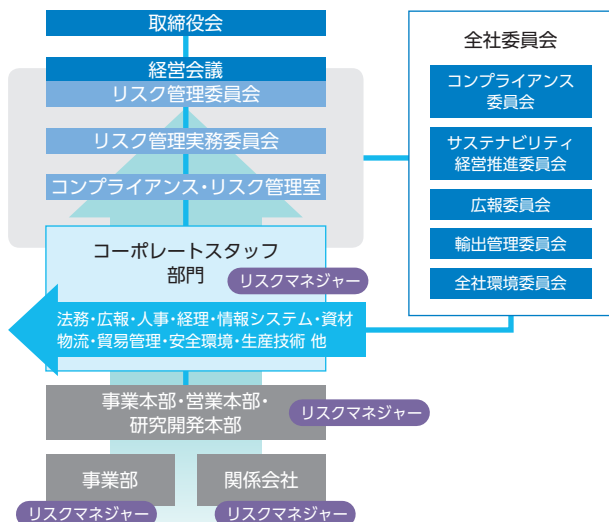
以下項目によりリスクの軽重を判断したうえで、リスクマネジメントを行っています。

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

リスクマネジメント体制

当社グループでは、リスクマネジメント活動全般を統括するリスク管理委員会を、経営会議に合わせて開催しています。また、リスク管理委員会のもとで実務を司るリスク管理実務委員会が、リスク管理方針の策定や危機発生時の対策本部設置、情報収集、リスク管理教育の企画・実施などを行っています。コンプライアンス・リスク管理室は、これらの委員会の事務局を担当しています。

リスクマネジメント体制



リスクマネジメント活動

当社グループのリスクマネジメント活動は、各部門・各社で実施するリスクの棚卸をベースとしています。近年は特に、感染症のまん延、国際情勢の不安定さなど、当社グループのグローバルな事業活動とサプライチェーンに重大な影響をもたらすリスクが顕在化しています。重要度の高いリスクや対策が不十分なリスクについて対策の立案や実施を推進するなど、リスクマネジメントのサイクルを着実に実行し、グループ全体のリスクマネジメントレベルの向上に取り組んでいます。

■ リスクヒートマップの構築、運用

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

事業継続への取り組み

■ 大規模自然災害発生時の事業継続

地震などの大規模自然災害発生時でも重要業務を継続し、迅速な復旧を図るため、事業継続計画（BCP）の継続的な改善を図る事業継続マネジメント（BCM）を国内外で推進しています。毎年、BCPの定期見直しを行うとともに、緊急時対応計画の実効性検証やサプライチェーン・リスクの棚卸も行っています。

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

■ 感染症発生時の事業継続

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

2020年以降に世界的にまん延した新型コロナウイルス感染症では、在宅勤務等リモートワークの積極的な活用をはじめ、感染拡大防止策の徹底を図りながら業務を継続し、製造部門においても、業務の中でいわゆる「三密」（密閉空間・密集場所・密接空間）が生じぬよう最大限の配慮をし、従業員の健康と安全の確保を最優先に操業を継続しています。

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

■ グループ統合防災訓練の継続実施

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

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。

情報セキュリティ対策の強化

当社グループにおける情報セキュリティマネジメント体制の基軸としてのSEI-CSIRT体制の構築から6年が経過し、グループ内における情報セキュリティマネジメントの強化と高度化が進んでいます。

営業機密などの経営資産、製品の製造に関わるノウハウ、顧客等から委託された情報、顧客や従業員等の個人情報などの重要な情報の保護と適正な取り扱いは、当社グループのビジネス継続の根幹となるものであり、マルウェア対策ソフト、不正侵入防止システム（IPS）、不正アクセスの防止、メール誤送信の防止、情報やその処理システムのバックアップなどの技術的な仕組みを適宜導入、最新の機能で稼働させつつ、陳腐化させることのないよう、その効果を常時評価・検証しています。

このような技術的な方策とともに、ICT管理委員会によるグローバル展開、情報セキュリティ監査・診断によるグループ構成会社の実施状況確認と是正、外部サービス評価制度による適切なサービス利用と安全性の評価、定期的な教育の実施など、情報セキュリティ管理の運用面で強化する取り組みを行っています。

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。

当社や当社グループ会社の関係者に対しては、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グループ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グループ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（2021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	4回	148人	148人	100%	該非判定業務
輸出担当部門研修（e-ラーニング）	—	1,547人	1,547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）	—	（希望者のみ）	2,493人	—	輸出管理概要と社内ルール
国内関係会社研修	4回	26社	26社	100%	輸出管理概要
海外関係会社研修	7回	7社	7社	100%	輸出管理概要と海外での注意事項
米国輸出管理規制（EAR）研修	3回	（希望者のみ）	317人	—	米国輸出管理規制の概要

知的財産の尊重と保護

当社は、知的財産権を経営上の重要な課題と位置づけ、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を図っています。同時に、他者の知的財産権や営業秘密を尊重し、その取り扱いには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ほか、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に取り組んでいます。

基本的な考え方

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：常務取締役（1名）、常務執行役員（1名）、 コンプライアンス・リスク管理室長、法務部長、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在る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）を定期的に開催しています。このCSCでは、各拠点のメンバーがグローバルな視点から多くのコンプライアンスの課題について話し合い、活動の方向性や作業スケジュール等を決定し、世界のベストプラクティスの当社グループへの定着につなげています。

コンプライアンス活動の状況

■ 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



ソフィー ウッドハウス

Sumitomo Electric U.S.A.
Holdings, Inc.
法務部
アシスタント・ジェネラル・カウンセル
労働法担当

労働法のベストプラクティスを取り入れ、 コンプライアンスの取り組みを強化。

私は、2017年にカリフォルニア州トーランスのSumitomo Electric U.S.A. Holdings, Inc. (SEUHO) 法務部に入社しました。労働法担当のアシスタント・ジェネラル・カウンセルとして、米州の住友電工グループ (SEG) 各社の労働法遵守のためのサポートをしています。SEUHOの法務担当者に加え、SEUHOの人事チームやSEG各社の人事担当者とも密接に連携しています。社員と職場に対する私たちのコミットメントは、当社のコンプライアンス・プログラムの重要な要素であり、私たち全体の成功の基礎を築くものです。私たちは、労働法のベストプラクティスを実践することで、このコミットメントを日々サポートしています。例えば、SEUHOの法務チームと人事チームが協力して、全米で州ごとに義務付けられている反ハラスメント研修に対応したe-ラーニング研修プログラムを立ち上げたり、最近では米国におけるダイバーシティ＆インクルージョンに関する活動を開始したりしました。これらの活動は、当社の企業文化の強さと誠実さによるコンプライアンス活動全般を支えるものです。私は、社員や住友事業精神という不朽の理念と真摯に向き合う会社で働けることを誇りに思います。

CSR
VOICE

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

また、「Code of Conduct／行動規範」と同様の事項の遵守を当社グループのサプライヤーに要請する「Supplier Code of Conduct／サプライヤー行動規範」を2021年7月に制定し、全28言語で当社Webサイトに公開するとともに、全世界のサプライチェーンへの浸透を進めています。

■ コンプライアンス教育

コンプライアンス・リスクの確認、発生防止策の徹底およびコンプライアンスに対する意識の浸透・強化等を目的として、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を実施しています。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(2021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)	42名(2021年 12月)
昇進者	576名(2022年 2月～3月)
当社の新入社員等	約 300名(2022年 4月)
当社・国内子会社の基幹職	約2,000名(2021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(雇用・労務問題、競争法違反、贈賄等を含む)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、必要に応じて正・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
2017	24	50	74
2018	31	63	94
2019	23	96	119
2020	29	91	120
2021	29	157	186

(注) 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。

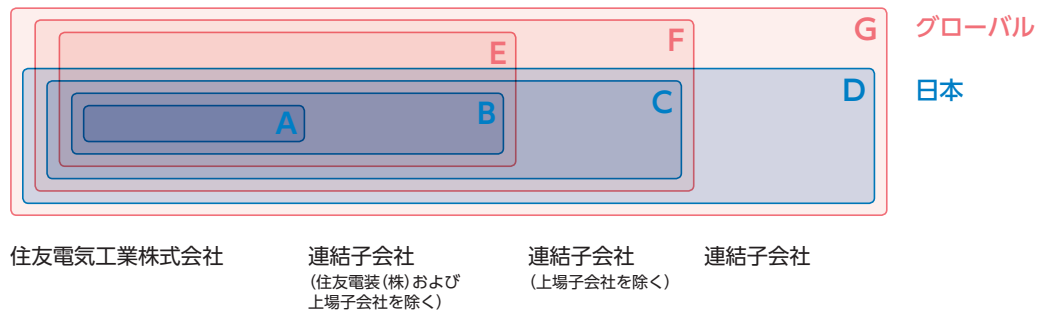
プログラム運営の要となるコンプライアンス窓口の担当者に対しては運用マニュアルを配付するとともに、きめ細かく研修を実施し、制度の実効性を高めています。

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。

■ 個人情報保護

当社グループでは、取引関係者・従業員などの個人情報について、個人情報保護法令を遵守しながら適切に取り扱っています。近年はEU一般データ保護規則(GDPR)をはじめ世界各国で個人情報保護に関する規制が強化されており、当社グループでも対応を進めています。

範囲欄の記号表記



環境

Environment

指 標	詳細区分	範 囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	
地球温暖化防止	エネルギー使用量	F	百万MJ	27,506	26,174	28,506	
	エネルギー売上高原単位		kL/億円	31	31	29	
	温室効果ガス排出量	F	(スコープ1)	千tCO ₂ e	197	199	201
	(スコープ2)		千tCO ₂ e	1,176	1,099	1,21	
	(スコープ1+スコープ2)		千tCO ₂ e	1,373	1,299	1,412	
	日本		千tCO ₂ e	627	581	608	
	アジア		千tCO ₂ e	375	362	455	
	中国		千tCO ₂ e	187	198	188	
	米州		千tCO ₂ e	126	112	109	
	欧州 他		千tCO ₂ e	57	46	52	
	(スコープ3)		千tCO ₂ e	6,921	17,302	21,676	
	カテゴリー1		千tCO ₂ e	2,398	6,986	11,295	
	カテゴリー2		千tCO ₂ e	583	504	526	
	カテゴリー3		千tCO ₂ e	249	242	261	
	カテゴリー4		千tCO ₂ e	36	33	33	
	カテゴリー5		千tCO ₂ e	30	28	28	
	カテゴリー6		千tCO ₂ e	37	37	37	
	カテゴリー7		千tCO ₂ e	81	82	80	
	カテゴリー11	千tCO ₂ e	3,507	9,390	9,416		
	(スコープ1)	G	千tCO ₂ e	333	327	343	
	(スコープ2)		千tCO ₂ e	1,500	1,398	1,511	
	(スコープ3)		千tCO ₂ e	23,702	23,027	26,324	
	カテゴリー1		千tCO ₂ e	9,259	8,444	13,102	
	カテゴリー2		千tCO ₂ e	699	598	641	
	カテゴリー3		千tCO ₂ e	285	284	337	
	カテゴリー4		千tCO ₂ e	65	60	75	
	カテゴリー5		千tCO ₂ e	43	45	41	
	カテゴリー6		千tCO ₂ e	41	41	41	
	カテゴリー7		千tCO ₂ e	95	96	95	
	カテゴリー9		千tCO ₂ e	3	0	5	
	カテゴリー10		千tCO ₂ e	9	4	106	
	カテゴリー11		千tCO ₂ e	13,187	13,443	11,871	
	カテゴリー12		千tCO ₂ e	15	11	12	
	輸送におけるCO ₂ 排出量	E	t-CO ₂	89,489	96,773	98,755	
	国内輸送におけるCO ₂ 排出量原単位	(注1)	t-CO ₂ /百万t·km	99.5	100.5	101.1	
		(注2)	t-CO ₂ /億円	2.39	2.20	2.16	

(注1) 住友電工+国内製造会社31社(住友電装(株)を除く) (注2) 住友電装(株)

指 標		詳細区分	範 囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度
省資源・リサイクル	廃棄物排出量(有価物除く)		F	千t	76.9	70.6	73.3
		国内		千t	31.1	28.3	29.7
		海外		千t	45.7	42.3	43.6
	ゼロエミッション率	国内		%	0.54	0.50	1.16
		海外		%	13.4	14.2	13.4
有害化学物質	PRTR法指定化学物質	排出量	C	t	51.5	59.6	59.2
		移動量		t	100.0	114.4	136.7
環境配慮製品	エコ製品	売上比	F	%	58	58	60
水リスク	取水量		F	千m ³	13,775	13,635	13,991
		国内		千m ³	5,935	6,026	6,204
		海外		千m ³	7,840	7,609	7,787
環境マネジメント	環境法令・条例違反		F	件	2	1	2

社会

Social

指 標		詳細区分	範 囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度
人材							
雇用	グローバル社員数		G+受入出向者	人	283,910	286,784	281,075
		男性		人	135,513	135,553	134,445
		女性		人	148,397	151,231	146,630
	国内			人	42,418	42,629	43,623
		男性		人	33,798	33,776	34,631
		女性		人	8,620	8,853	8,992
	海外			人	241,492	244,155	237,452
		米州		人	43,253	45,299	42,701
		欧州・アフリカ他		人	75,415	74,278	72,418
		東南アジア		人	79,623	78,365	79,523
		中国		人	43,201	46,213	42,810
	管理職			人	14,244	14,096	14,702
		男性		人	12,527	12,260	12,746
		女性		人	1,717	1,836	1,956
	住友電工 社員数		A+出向者	人	11,393	11,445	12,341
		男性		人	9,777	9,761	10,569
		女性		人	1,616	1,684	1,772
ダイバーシティ	グローバル幹部人材 (翌年4月1日時点)		F	人	43	42	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	%		3.1	3.5	3.9	
	女性管理職	人		266	284	332	
	うち部長級(主幹・経営職)	人		33	34	43	
	うち課長級(主席)	人		233	250	289	
	採用者の女性割合		A	%	20.0	19.3	20.2
	女性採用者		人	110	99	96	
	離職率(3年前入社新卒社員の3年以内離職)		A	%	10.1	7.6	9.9
	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	%	2.36	2.41	2.39
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	1,970	1,932	1,954
	平均所定外労働時間			時間/月	17.5	13.6	16.3
	平均有給休暇取得日数			日/年	16.9	15.8	17.1

指 標		詳細区分	範 囲	単位	2019年度	2020年度	2021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	226	274	286
		男性		人	119	176	189
		女性		人	107	98	97
		配偶者出産休暇取得者		人	141	153	146
		短時間勤務制度利用者		人	287	264	250
		男性		人	29	33	29
		女性		人	258	231	221
		ジョブリターン制度登録者		人	24	21	14
		男性		人	4	5	2
		女性		人	20	16	12
		託児所入所者数		人	56	56	53
		ボランティア休暇利用者		人	5	4	2
		在宅勤務利用者		人	984	4,551	4,604
人材育成	住友電工グループ共通研修		F				
		延べ受講者		人	91,553	257,706	207,725
		住友電工		人	56,066	160,991	122,274
		国内グループ		人	21,406	56,611	58,922
		海外グループ		人	14,081	40,104	26,529
		延べ受講時間		時間	555,098	604,129	553,840
		住友電工		時間	400,491	446,138	399,874
		国内グループ		時間	91,047	95,908	103,329
		海外グループ		時間	63,560	62,082	50,637
	グループ各社固有研修						
		延べ受講者		人	225,699	137,812	195,237
		国内グループ		人	32,901	50,279	92,908
		海外グループ		人	192,798	87,533	102,329
		延べ受講時間		時間	745,433	614,428	458,231
		国内グループ		時間	171,665	157,674	190,472
		海外グループ		時間	573,768	456,754	267,759
労働安全衛生	労働災害		F+ 請負会社	人	72	44	55
		重大災害		人	0	0	0
		休業災害		人	9	3	11
		不休災害		人	40	29	34
		軽傷災害		人	23	12	10
	社員休業度数率		B		0.05	0.03	0.05
社会貢献活動							
	社会貢献寄付金額		A	千円	319,951	819,121	729,341
品質							
品質管理	クレーム件数(2017年度を100とする)		F	%	84.3	71.5	54.5
サプライチェーン							
CSR調達	累計実施割合		D(注)	%	87	90	90
	CSR調達自己評価表による調査社数			社	914	66	294

(注) 住友電設(株)グループ、(株)テクノアソシエグループを除く

ガバナンス (各年度 翌年定時株主総会終了時点)				Governance			
指 標		詳細区分	範 囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度
取締役会	取締役数		A	人	12	15	15
		社内		人	9	10	10
				男性	9	10	10
		女性		人	0	0	0
				社外(うち独立役員の数)	人	3(3)	5(5)
		男性			2	4	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	2	2	2
		女性		人	0	0	0
				社外(うち独立役員の数)	人	3(3)	3(3)
		男性			2	2	2
		女性		人	1	1	1

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 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.4.8)」(2022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)ーR2年度実績ー」に記載の電気事業者ごとの調整後排出係数 (海外)IEA「Emission Factors 2021」(2021年)に記載の2019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.4.8)」(2022年)
	スコープ3排出量	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 環境省・経済産業省「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.2.4)」(2022年) 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	ゼロエミッション率(%)= (単純焼却量+埋立量)÷(産業廃棄物排出量+一般廃棄物排出量+有価物量)×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4.2版」(2019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
	省エネ投資	地球環境部で「CO ₂ 削減活動」と認定した取り組みのみ集計 経済効果には、投資を伴わない省エネ活動の効果を含む
	環境会計 エネルギーコスト削減額	省エネ投資による効果のほか、投資を伴わない省エネ活動の効果を含む
社会	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まない
	平均所定外労働時間	所定労働時間と実績労働時間との差分(マイナスを含む)の年間平均
	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
社会	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

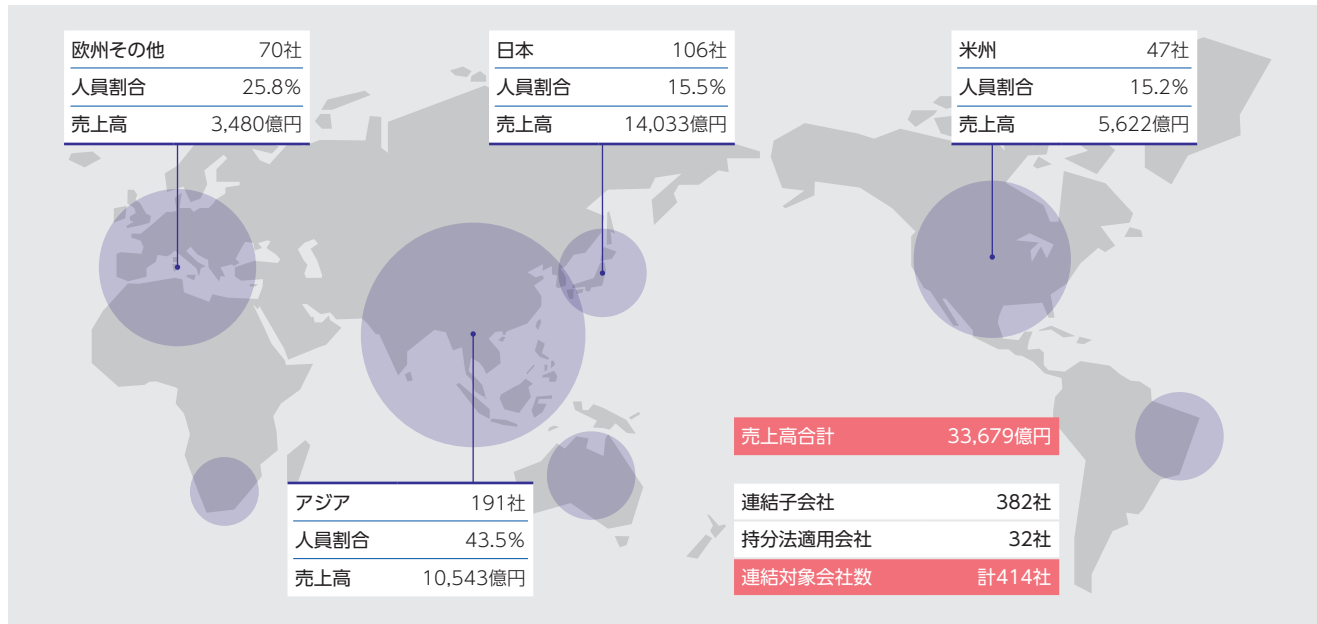
会社概要

住友電工グループは、現在、全世界で連結対象会社として414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。

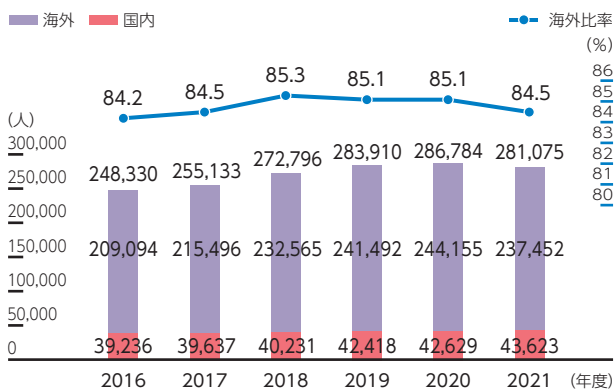
私たちは、優れた製品やサービスの提供はもちろんのこと、それぞれの国・地域において文化や慣習を尊重し、社会に調和した企業活動を通じて経済・社会の持続的な発展に貢献することを目指しています。

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(2022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

地域別連結対象会社数/連結子会社人員割合

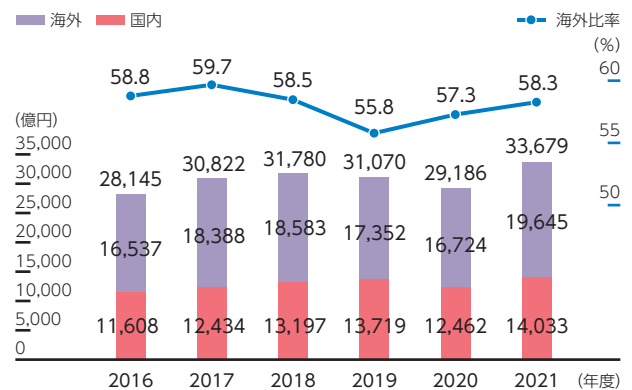


国内・海外別人員数および海外比率の推移



(注) 住友電工および連結子会社

国内・海外別売上高および海外比率の推移



(注) 住友電工および連結子会社

グローバル人員内訳推移

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019			2020			2021		
								男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
米州	24,273	29,470	34,828	33,500	37,959	38,923	40,531	21,099	22,154	43,253	20,968	24,331	45,299	20,002	22,699	42,701
欧州・アフリカ他	47,644	54,245	56,477	56,273	56,797	60,537	65,747	30,018	45,397	75,415	28,938	45,340	74,278	28,259	44,159	72,418
東南アジア	49,868	56,408	58,278	61,848	65,844	71,529	79,245	29,238	50,385	79,623	29,224	49,141	78,365	30,325	49,198	79,523
中国	47,390	47,646	52,323	50,707	48,494	44,507	47,042	21,360	21,841	43,201	22,647	23,566	46,213	21,228	21,582	42,810
日本	37,148	37,715	38,892	38,537	39,236	39,637	40,231	33,798	8,620	42,418	33,776	8,853	42,629	34,631	8,992	43,623
合計	206,323	225,484	240,798	240,865	248,330	255,133	272,796	135,513	148,397	283,910	135,553	151,231	286,784	134,445	146,630	281,075
海外比率(%)	82.0	83.3	83.8	84.0	84.2	84.5	85.3	85.1			85.1			84.5		

(注) 対象範囲は、住友電工および連結子会社です。当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含みます



独立した第三者保証報告書

2022 年 10 月 21 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
大阪市中央区北浜三丁目 5 番 29 号

ディレクター

家弓新之助 

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ブック 2022（以下、「CSRブック」という。）に記載されている 2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日まで（障がい者雇用率については 2022 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・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。CSRブックに記載。）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ブック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ブックの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 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
- 会社の定める規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 工場における現地往査、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ブックに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規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

総務部 (CSR推進室)

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

[URL] <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 2022年10月]