

CSRブック2023



編集方針

CSRブックの対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日(2022年度)。ただし、一部2023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(383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。

住友電気(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、2023年3月31日時点で国内証券市場に上場する住友理工(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ます。また、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、この場合、文章もしくは表・グラフの脚注にて範囲を記載しています。なお、グループ内企業のCSRマネジメントについてP17～18でご紹介しています。
- 環境指標ならびに社会指標の算定基準の詳細はP81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。

グループ内上場企業、上場子会社……別途記載がある場合を除き、住友理工(株)、日新電機(株)、住友電設(株)および(株)テクノアソシエを指します。なお、2023年5月1日付で、日新電機(株)ならびに(株)テクノアソシエは当社の完全子会社となりました。

各目標の評価凡例

◎: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)

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://sumitomelectric.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

2023年10月(前回発行:2022年10月/次回発行予定:2024年10月)

情報開示体系



■ 統合報告書
(価値創造ストーリーの開示)

[中長期の経営方針]

[コーポレートガバナンス] ・コードに基づく開示



■ コーポレート
ガバナンス報告書
(企業統治への取り組み)



■ 長期ビジョン
「住友電工グループ
2030ビジョン」



■ 中期経営計画 2025



■ CSRブック
(活動実績全般の開示)

[IR資料室]

- 有価証券報告書、事業報告書、決算短信など

[その他刊行物]

- 住友電工グループ・未来構築マガジン「id」
- 技術論文集「住友電工テクニカルレビュー」

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
マルチステークホルダーキャピタリズム	07
サステナビリティ経営について	08
長期ビジョン「住友電工グループ2030ビジョン」と 中期経営計画2025	11
CSR重点分野、重点テーマおよび主要な取り組み・目標	13
ステークホルダーとの関わり	15
グループ内企業のCSRマネジメント	17

環境

環境マネジメント	19
気候変動 (TCFD提言に沿った情報開示)	25
温室効果ガス排出量	27
エネルギー	30
水管理	31
化学物質管理	33
廃棄物・省資源	35
生物多様性	37
グリーンな地球環境への貢献製品	38

社会

人材の尊重	39
人権	40
人材育成	42
ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)	45
働きやすい職場づくり	49
労働安全衛生	54
製品品質・製品安全	57
サプライチェーンマネジメント	61
社会貢献活動	66

ガバナンス

コーポレートガバナンス	71
リスクマネジメント	73
コンプライアンス	75

データ

ESGデータ集	78
算定基準	81
会社概要	82
独立した第三者保証報告書	83

基本的価値軸

住友事業精神

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

営業の要旨

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

信用確実 (しんようかくじつ)

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

不趨浮利 (ふすうふり)

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

伝統的な理念や信条

技術の重視

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

人材の尊重

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

企画の遠大性

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

自利利他、公私一如

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

文殊院旨意書

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

萬事入精 (ばんじにつせい)

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

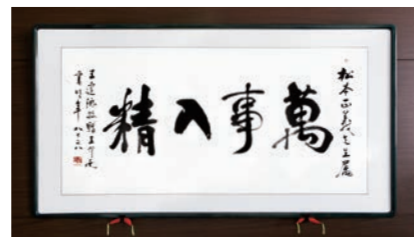
住友電工グループでは、「信用確実」「不趨浮利」とともに、この「萬事入精」を住友事業精神を表すキーワードとして位置づけています。



「文殊院」住友政友像※



政友が営んでいた薬舗の看板※



「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「お客様」「従業員」「お取引先」「地域社会」「株主・投資家」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

住友電工グループは、「お客様」「従業員」「お取引先」「地域社会」「株主・投資家」というステークホルダーの皆様によって支えられており、それぞれのステークホルダーの利益を考慮した適切な協力関係のもとでグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、ゴーイングコンサーンとしての成長の成果を着実にステークホルダーの皆様へ還元を図ることが必要不可欠と考えています。

このような認識のもと、次に掲げるとおり、住友電工グループは、ステークホルダーの皆様との適切な協働を進め、ステークホルダーの皆様との価値の共創と成果の共有に取り組んでまいります。

1 優れた製品・サービスの提供

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

2 オリジナリティのある新事業・新製品の開発

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

3 グローバルな事業展開とグループ全体の成長・発展

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

4 地球環境への配慮

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

5 法令の遵守

- 国内外の法令、規則を厳守し、正々堂々と行動します。

6 公正、適正な企業活動

- 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。

7 社会の一員としての自覚ある行動

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

8 国際社会との協調

- それぞれの国・地域の文化・慣習を尊重し、経済・社会の発展に貢献します。

9 働きやすい職場環境の構築と人材の育成

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

10 適切な情報開示とコミュニケーションの促進

- ステークホルダーとの適切な協働に資するよう、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。



住友電気工業株式会社
社長

井上 治

「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2023」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

当社グループは、これまで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、気候変動などの地球環境問題への配慮や人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮、公正・適切な処遇、取引先との公正・公平な取引、自然災害等の危機管理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考えており、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。

》中期経営計画2025

今年の5月には新たに「中期経営計画2025」を公表しました。昨年には2030年に向けて、当社グループが実現に貢献する社会像や注力分野、事業の大きな構成などを示した「住友電工グループ2030ビジョン」を公表しており、今回の「中期経営計画2025」は、この「2030ビジョン」の実現に向けた最初のマイルストーンという位置づけです。

「中期経営計画2025」では、「つなぐ・ささえる技術でグリーン社会の未来を拓く」をスローガンに掲げ、「脱炭素社会の進展」や「情報化社会の進化」がもたらす事業機会を確実にとらえて社会へ貢献しながら、当社グループ自身も成長していくことを打ち出しました。

また、「中期経営計画2025」では、「マルチステークホルダーキャピタリズム」として、「お客様」「従業員」「お取引先」「地域社会」「株主・投資家」の5つのステークホルダーの皆さまそれぞれへの分配に関する指標・目標を、具体的・定量的に掲げ、当社グループの姿勢をお示しできました。

》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、「中期経営計画2025」の策定に合わせ、当社グループの重点分野として、「環境保全」「人権」「人材」「社会貢献」「品質」「サプライチェーン」を掲げております。そして、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、また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も的確に掴みながら、これらを中心とする各種施策を積極的に推進し、CSR活動の充実に努めてまいります。

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。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、ゴーイングコンサーンとしての永続的な企業価値の向上を目指してまいります。

マルチステークホルダーキャピタリズム

当社グループは、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としています。

この基本理念を堅持し、「公益を重視し、ステークホルダーの皆様との共栄を図る」という「マルチステークホルダーキャピタリズム」の考え方にに基づき、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーへの着実な還元を図ってまいります。

主な指標と目標 (中期経営計画2025)

売上高
4.4兆円

営業利益
2,500億円

税引前ROIC
8%以上

研究開発
3,600億円/3年

設備投資
7,200億円/3年

- ニーズをとらえた製品の提供
- 高品質で安全な製品の提供
- GX・DX・CASEをささえる成長テーマ売上：**1.1兆円**

- 賃金引上げ：**インフレ率+ α** を努力目標
- 職場環境整備：重大災害**ゼロ**
- 男性育休取得比率：**100%** (当社)
- 女性新卒採用比率：
事務系 **40%**・技術系 **15%** (当社)

お客様

従業員

マルチ
ステークホルダー
キャピタリズム

お取引先

地域
社会

株主・
投資家

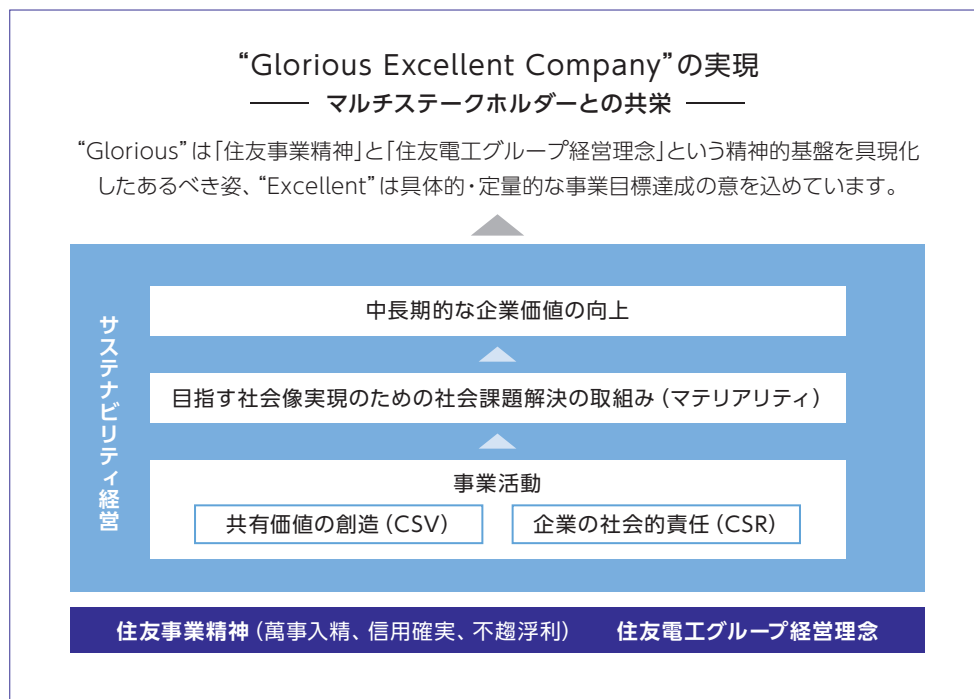
- 価格交渉などの対話の促進
- 取引価格の適正化
- CSR調達アセスメント：
実施率 **80%** (取引額ベース)

- 社会貢献活動への拠出：
税引後利益の**1%目安**
- CO₂排出量削減：
Scope 1+2 **17.5%**
Scope 3 **8.7%**

- 適時適切な情報開示
- 建設的で開かれた対話の促進
- ROE：**8%以上**
- 配当性向：**40%目安**

サステナビリティ経営について

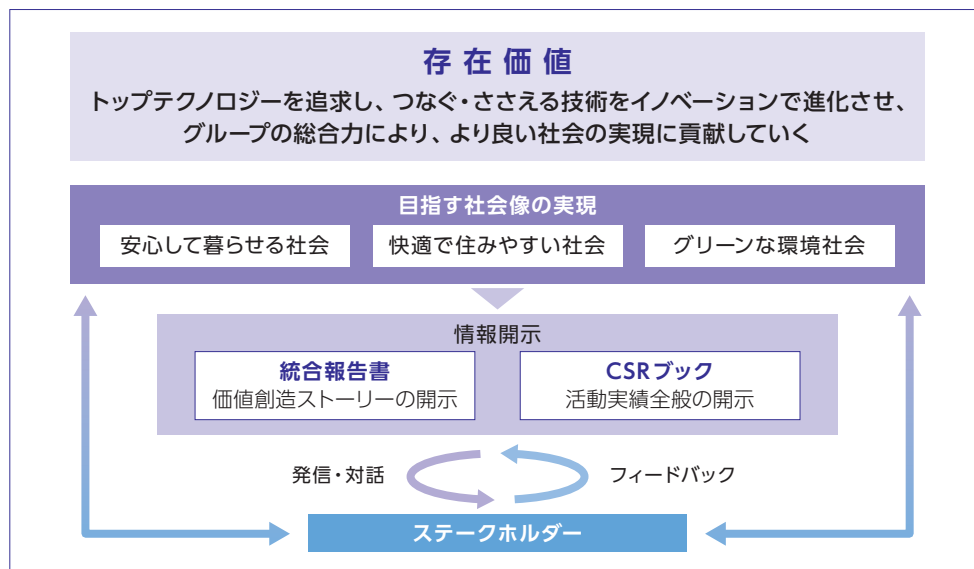
サステナビリティを巡る課題、すなわち、**気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等の危機管理への取組み**は、ゴーイングコンサーンとして永続的に企業価値を向上させ、マルチステークホルダーとの共栄を図るために必要不可欠な要素であるとの認識に立ち、当社グループは、これらの課題解決に取り組んでまいります。



CSV: Creating Shared Value, CSR: Corporate Social Responsibility

具体的には、「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」ことを存在価値と定め、「**安心して暮らせる社会**」「**快適で住みやすい社会**」「**グリーンな環境社会**」を目指す社会像として掲げ、その実現に貢献してまいります。

また、その取組みについて価値創造ストーリーとしてまとめた「統合報告書」、活動実績をまとめた「CSRブック」にて社内外に発信し、ステークホルダーの皆様からのフィードバックを受けて更なる活動に反映していく、というサイクルを回してまいります。



「中期経営計画2025」に基づいたCSR活動へのさらなる取組み



CSR推進室長 地主 滋

当社グループは2023年5月に「中期経営計画2025」を策定・公表しておりますが、そのなかで、これまでも当社グループが重視してきたサステナビリティへの取り組みをさらに強化し、ステークホルダーの皆さまとの共栄を図ることについて、あらためて明確化しております。そして、「中期経営計画2025」のもとで、CSRに関する取り組みや目標についてもこれまで以上に充実したものとなるよう見直しを図っており、このもとで当社グループのありたい姿“Glorious Excellent Company”の実現を目指してまいりたいと考えます。

本CSRブックにおいては、このようなCSRに関する考え方や具体的な活動状況について、当社グループ全体の姿として取りまとめており、ステークホルダーの皆さまのご期待も考慮のうえ掲載内容の拡充を図るほか、読みやすさの向上につながるよう、各CSRテーマの記事構成を極力統一のうえ掲載するなど、改善に努めております。本CSRブックを通じてステークホルダーの皆さまの当社グループへのご理解を一層深めていただくとともに、対話の場面においても活用し、いただいたご意見については当社グループのCSR活動に反映させてまいりたいと考えます。

今後もCSR活動の充実を図り、また「中期経営計画2025」の達成に向けた取り組みを推進することを通じて、社会の持続可能性の向上に貢献してまいります。

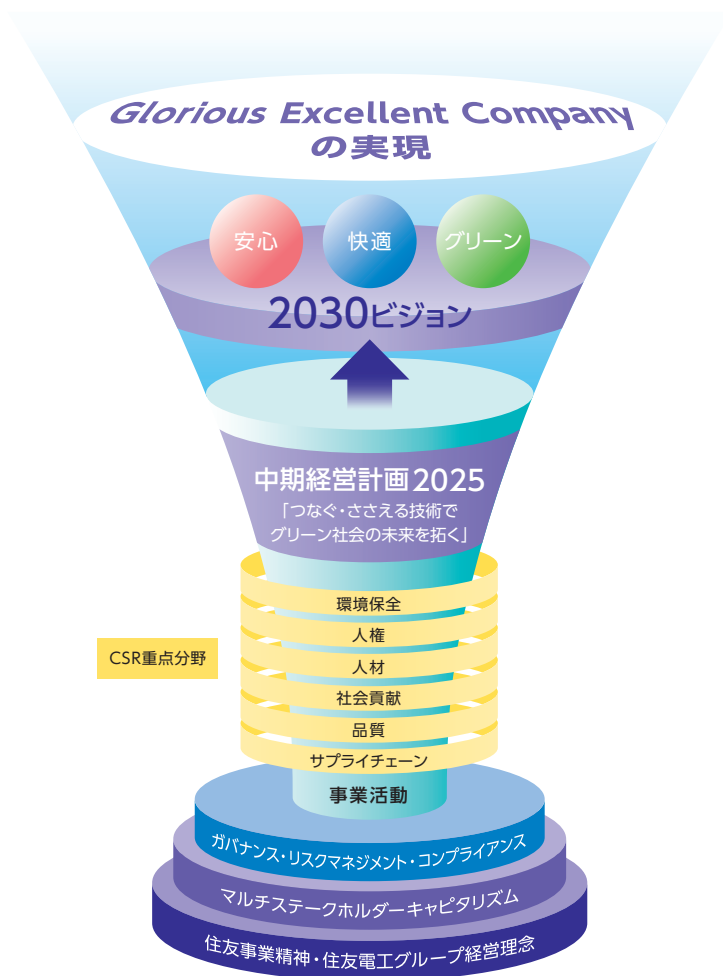
CSRの基本姿勢

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、「マルチステークホルダーキャピタリズム」の考え方のもと
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、
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。

2023年度に新たに「中期経営計画2025」を策定したこと
に併せ、CSR重点分野の一部を見直しました。「環境保全」「人権」
「人材」「社会貢献」「品質」「サプライチェーン」を新たな重点分野
とし、2025年度KPI(Key Performance Indicator)を含む主要
目標を定め取り組んでいきます。

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。

(2025年度主要目標についてはこちら)

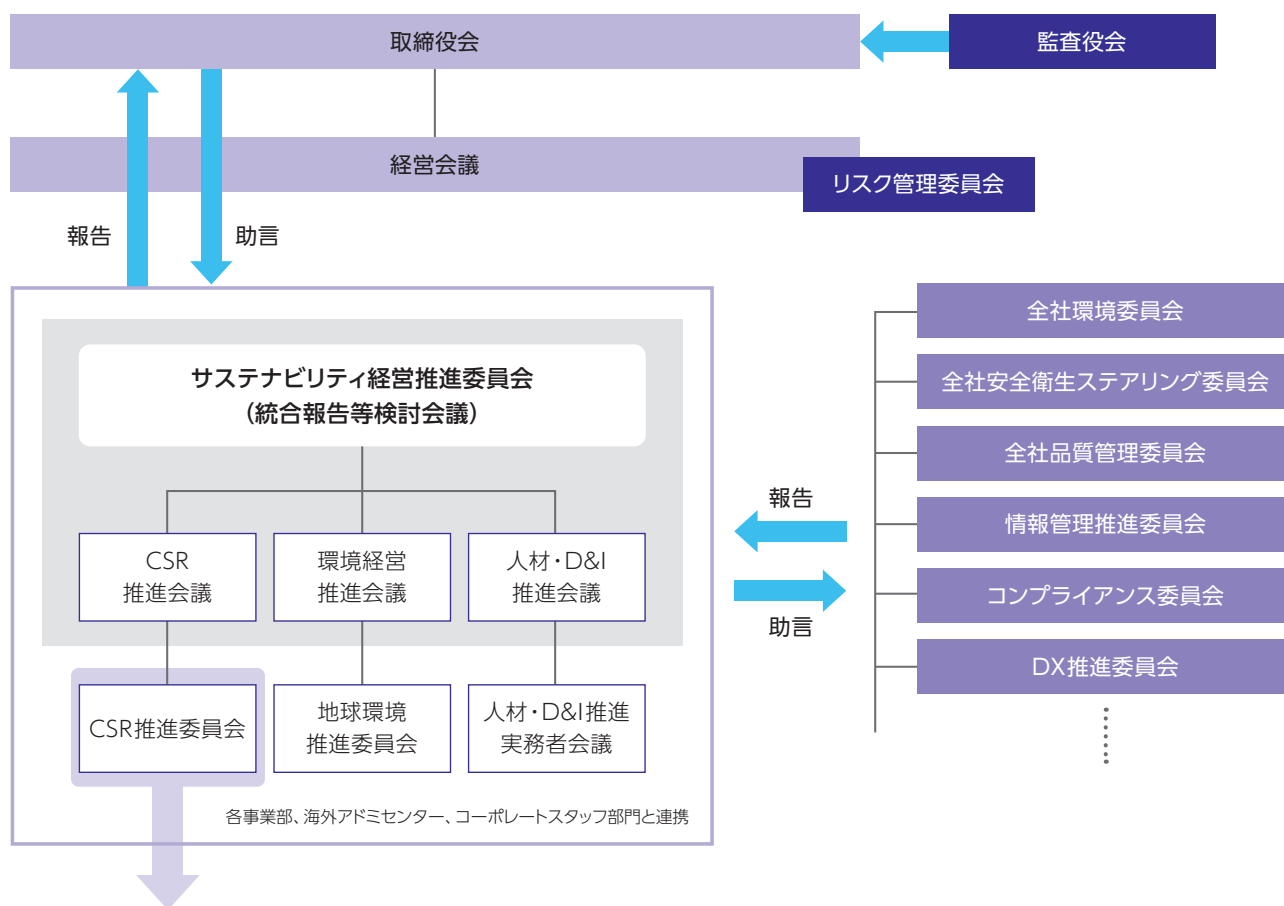


CSR推進体制

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/人権/人材/社会貢献/品質/サプライチェーン

長期ビジョン「住友電工グループ2030ビジョン」と 中期経営計画2025

住友電工グループは、目指す社会像である「3つの社会」、すなわち「安心して暮らせる社会」「快適で住みやすい社会」「グリーンな環境社会」の実現に向け、住友電工グループ「2030ビジョン」と「中期経営計画2025」に沿って取り組みを進め、さまざまな価値を提供しながら持続的な企業価値向上を目指します。

長期ビジョン「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 ———

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・産業の発展をささえながら、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）

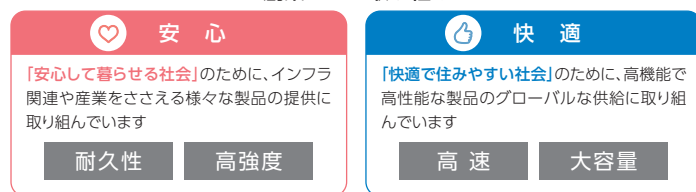
トップテクノロジーを追求し、
つなぐ・ささえる技術を
イノベーションで進化させ、
グループの総合力により、
より良い社会の実現に貢献していく

2030年の社会像と事業展開

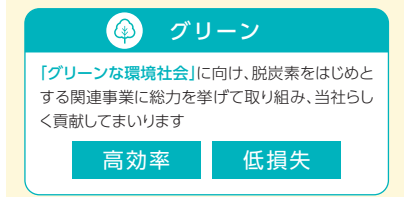
当社グループは「安心」「快適」な社会への貢献に加え、「グリーン」な環境社会の実現に向けてグループの総力を挙げて取り組んでいきます。そして、これからも幅広く「インフラや産業をささえる製品・サービス」を提供し、その中でも特に、「エネルギー」「情報通信」「モビリティ」を注力分野と位置づけ、グループの総合力で展開していきます。

■ 2030年の社会像と実現したいこと

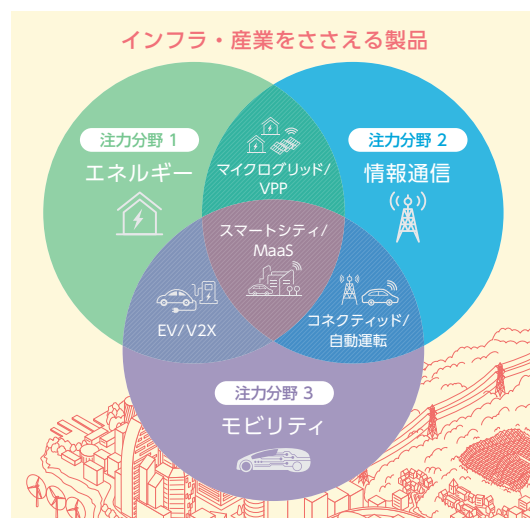
創業からの取り組み



さらに重視していきたいこと



■ 事業領域—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。

目 標

Glorious		
E	地球環境	CO ₂ 排出量削減 2030年 [Scope1+2]30% [Scope3]15%(18年度対比) 2050年 [Scope1+2]カーボンニュートラル などの様々な取組み
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含めグローバルに徹底
Excellent		
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	
効率	税引前ROIC 10%以上(高付加価値化・収益構造改善)	

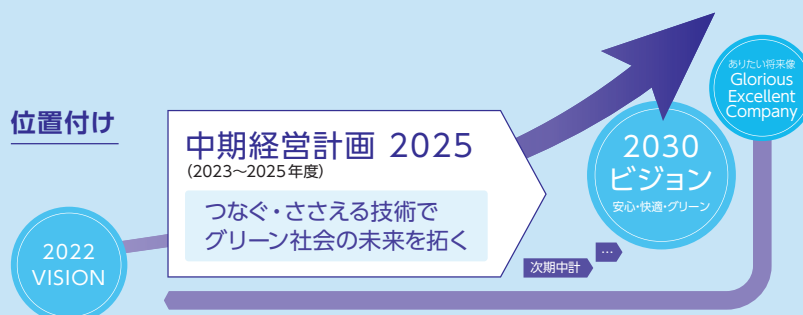
[Web](#) 詳細は当社Webサイトで公開しています

中期経営計画2025

(2023-2025年度)

「2030ビジョン」を踏まえ、
2023～2025年度の3ヶ年の実行計画として
「中期経営計画2025」を策定しました。

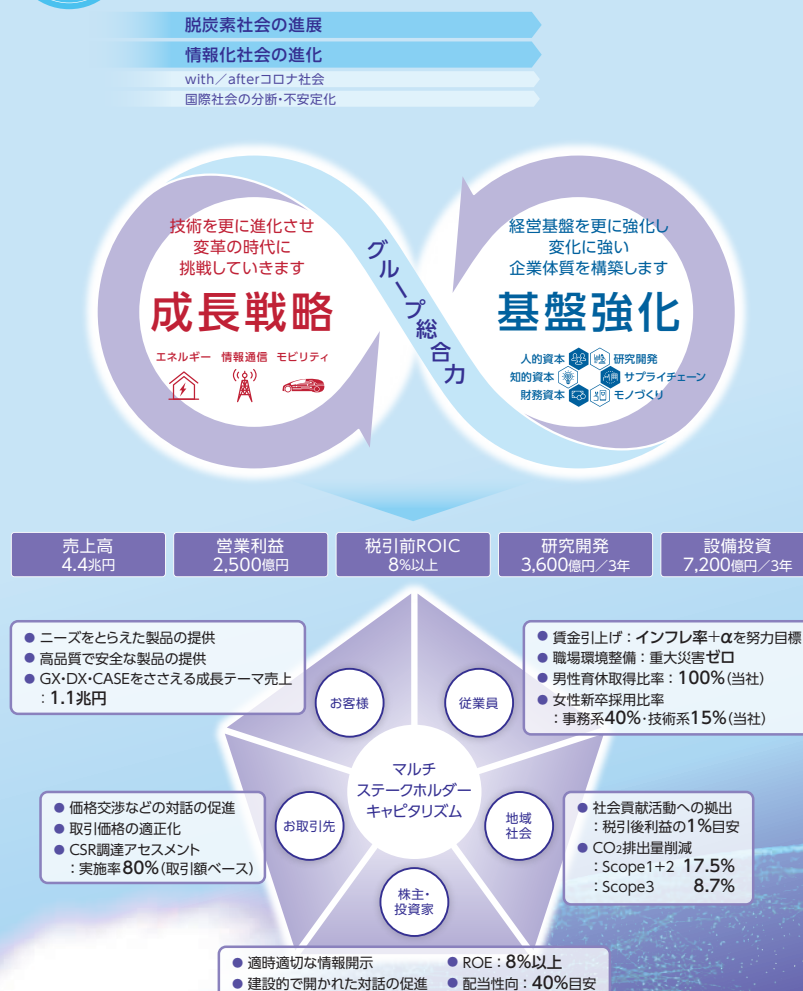
位置付け



基本方針

「中期経営計画2025」は、「つなぐ・ささえる技術でグリーン社会の未来を拓く」をスローガンに、「脱炭素社会の進展」や「情報化社会の進化」に伴うグローバルな事業機会を確実にとらえ、グループの総合力で成長戦略を推進するとともに経営基盤の強化に取り組み、その成長の成果を適切にマルチステークホルダーの皆様へ分配していくことを基本方針としています。

具体的には、右に示す主な指標・目標の実現に向けて取り組んでまいります。



[Web](#) 詳細は当社Webサイトで公開しています

CSR重点分野、重点テーマおよび主要な取り組み・目標

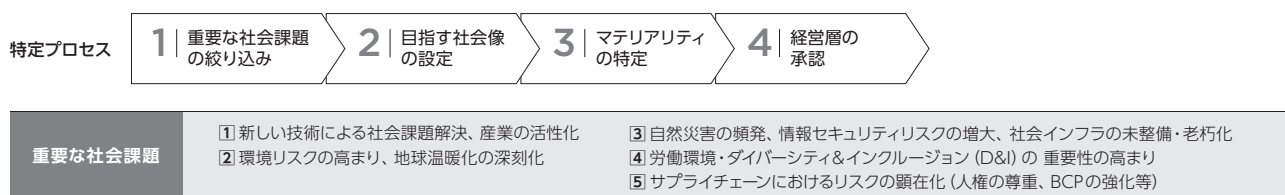
2022年度主要目標と実績

2018年度に中期経営計画22VISIONを策定したことに合わせ、CSR重点分野ごとに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。重点テーマである「労働安全」で目標未達となりましたが、災害件数は2018年度比で減少したほか、環境保全・サプライチェーンを中心にその他の重点分野・重点テーマでは目標を達成しCSR活動を着実に進めました。

ESG	重点分野	重点テーマ	主要目標(2022年度KPIなど)	2022年度実績
E	環境保全	地球温暖化防止	温室効果ガス排出量(2018年度比10%)削減	温室効果ガス排出量(2018年度比14.1%)削減
S	人 材	ダイバーシティ推進と労働安全	グローバル幹部の登用・育成施策の推進 重大災害+残存障害:ゼロ 休業+不休+軽傷:31人以下 災害点*:110点以下	・グローバル幹部2人を新規に認定 2023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 重大災害:ゼロ 残存障害:4人 休業+不休+軽傷:56人(残存障害4人を含む) 災害点:280点
S	社会貢献	CSV活動と社会貢献活動	社会課題解決に資する事業の継続と拡大 住友電工グループ社会貢献基金の活動充実	社会課題解決に資する事業の継続と拡大 人材育成・学術振興として、大学講座への寄付、学術・研究助成、奨学金支給の3つの事業に助成
S	品 質	製品品質・製品安全	クレーム件数指数2017年度比30%低減	クレーム件数指数2017年度比39.5%低減
ESG	サプライチェーン	CSR調達推進	国内調達額90%のお取引先を対象としたCSR調達調査推進	国内調達額90%のお取引先を対象としたCSR調達調査を継続実施(90%の数値目標は2020年度に前倒しで達成)

住友電工グループのマテリアリティ

当社グループでは、「3つの社会」実現のために重要であると考えている、社会課題解決に向けた取組みを「マテリアリティ」としています。



目指す社会像の実現 「安心して暮らせる社会」「快適で住みやすい社会」「グリーンな環境社会」

マテリアリティの内容

項 目	重要な取組み	項 目	重要な取組み
事業での貢献	● 注力3分野（エネルギー・情報通信・モビリティ）における事業機会をグループ横断的に捕捉 ● 注力3分野に貢献する高機能製品の提供	地球環境	● グリーンな地球環境を目指すオペレーション 》CO2排出量削減、サーキュラーエコノミー推進、環境汚染防止 ● 事業を通じた地球環境への貢献
人的・知的資本	人材育成 ● 挑戦が成長につながる実践経験の蓄積 ● 充実した教育プログラムの提供 ● それぞれの職場を牽引するリーダーの育成 エンゲージメント向上 ● 住友事業精神・経営方針・事業戦略との一体性 ● 賃金引上げ ● 個人の強みが活かされ、結束力の高い組織風土	社会	● 人権デューデリジェンス*の継続、人権教育の実施 ● サプライヤー行動規範に基づく人権・労働に関する取組みの要請 ● 社会貢献活動の継続実施
	職場環境の整備 ● 心身の豊かさを目指す健康経営*の継続推進 ● 更なる安心安全な職場づくり	ガバナンス	CSR調達推進 ● CSR調達アセスメントの実施、当社と一体での改善活動推進 コンプライアンスの遵守 ● コンプライアンスに関する体制の維持・強化、取組み推進
	研究開発 ● 多様な技術開発の要となる研究開発の活性化・スピードアップ 》現行事業の進化と新規テーマへの挑戦	ダイバーシティ	組織の多様性 ● 多様な人材の獲得・登用 ● 多様な働き方の支援継続

用語解説

- * 災害点:発生した災害の類型により重み付けを実施して採点化したもの 1種:重大災害につながる災害(フォークリフト、ホイスト・クレーン、回転部・可動部等)、2種:刃物類、治工具・装置類による災害、3種:転倒災害、歩行中の衝突、腰痛等
- * 健康経営:NPO法人健康経営研究会の登録商標です
- * 人権デューデリジェンス:自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明するために情報開示する一連のプロセスのこと

CSR新重点分野、新重点テーマおよび主要な取り組み・目標

「中期経営計画2025」の策定に合わせ、CSRの重点分野・重点テーマを見直すとともに2025年度主要目標を新たに設定しました。これらは、当社グループのマテリアリティを踏まえつつ、これまで取り組んできたCSR活動との継続性も考慮のうえ、CSR活動に関する特に重要な事項としてあらためて整理したものです。

ESG	重点分野	重点テーマ	該当するマテリアリティ項目	2025年度に向けた主要な取り組み・目標	関連するSDGs目標
E	環境保全	温室効果ガス排出量	地球環境	CO ₂ 排出量削減(2018年度対比削減率) Scope1+2:17.5% Scope3:8.7%	     
S	人権	人権の尊重	社会	- 人権デューデリジェンスとして、グループ約280社に対するリスクの調査、防止・軽減措置の実施 - 人権教育に関し、差別・ハラスメント等の人権問題に関する研修や啓発の推進 - サプライヤー行動規範に基づいた、人権および労働関係に関するお取引先への取り組みの要請	  
S	人材	- 人材育成とエンゲージメント向上 - 組織の多様性と職場環境の整備 - 労働安全衛生	人的・知的資本、ダイバーシティ	- 賃金引上げインフレ率+αを努力目標 - 経営幹部研修受講者 100人/3年 - マネジメント研修(MPSS)受講者 2,300人/3年 - 研修受講時間 20時間/人・年 - DXコア人材育成 300人/3年(当社) - DXデータ分析人材育成 1,500人/3年(当社) - 女性新卒採用比率 事務系40%、技術系15%(当社) - 男性育休取得比率 100%(当社) - 重大災害ゼロ	    
S	社会貢献	社会貢献活動	社会	- 住友電工グループ社会貢献基本理念に基づく諸活動の継続および強化 - 社会貢献活動への拠出: 税引後利益の1%目安	     
S	品質	製品品質・製品安全	事業での貢献	クレーム件数指数2022年度対比20%低減	
ESG	サプライチェーン	CSR調達推進	社会、ガバナンス	- CSR調達アセスメントに関し、グローバル取引額80%を満たすお取引先を対象に推進 - サプライヤー行動規範に基づき、お取引先とのコンプライアンスに関する取り組み推進	  

ステークホルダーとの関わり

ステークホルダーの皆様との主な対話手段・活動例

住友電工グループは「お客様」「従業員」「お取引先」「地域社会」「株主・投資家」というステークホルダーの皆様によって支えられており、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、それぞれのステークホルダーの利益を考慮し、適切な協力関係の構築に努めることが必要不可欠であると考えています。

お客様

- 日常の営業活動、営業力調査
- 展示会
- 住友電工グループ・未来構築マガジンid、社長ブログ、製品カタログ、Webサイト

DISTRIBUTECH International 2023



従業員

- タウンミーティング（経営幹部と従業員との懇談）、労使協議、キャリア対話、エンゲージメントサーベイ
- SEIユニバーシティによる研修・教育、セミナー
- 社内外相談窓口
- 社内報、イントラネット



女性営業職社員とのタウンミーティング



お取引先

- 日常の調達活動
- パートナーズミーティング、特約店会
- CSR調達自己評価表に沿った調査
- コンプライアンス相談・申告窓口

全国特約店会



工場見学

地域社会

- 寄付・ボランティアによる社会貢献、NPOとの協業
- 事業等を通じた地域社会への貢献、地域社会との交流
- 教育・研修等への支援、スポーツ・文化振興への貢献
- 経済団体や業界団体を通じた対話

清掃



植樹



株主・投資家

- 株主総会、IR説明会、個別対話
- IRサイト、各種報告書（統合報告書、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書等）

「中期経営計画2025」公表記者会見



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構築しています。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等の機会を通じて、コミュニケーションの充実を図っています。2022年度は、年2回の決算説明会に延べ133社にご参加いただき、個別対話を延べ282社と行いました。対話において把握された意見や課題については、適切な情報管理を行いつつ、定期的に取締役会への報告を実施しています。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、合理的な範囲で株主・投資家の方々との建設的な対話に取り組むとともに、公平・迅速、かつ充実した情報開示にも努めていきます。

情報発信の取り組み

2022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。

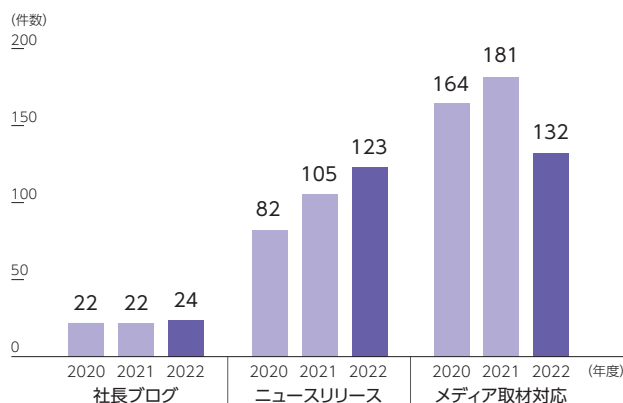
当社は以前より、タグライン“Connect with Innovation”とVI（ビジュアル・アイデンティティ）を各種刊行物、広告などに用い、統一感ある企業イメージの浸透に取り組んでいます。2022

年度は特に各事業部門や製品のPRに重点を置き、製品紹介動画の制作や、展示会での取材、重要なニュースリリースを行う際の記者会見を実施するとともに、ブランドイメージの向上に向け、当社の経営戦略について放送局・出版社を含めた各メディアを通して幅広く発信することに注力しました。

さらには、2023年5月に公表した「中期経営計画2025」をWebサイトのメインページに掲載し、マルチステークホルダー・キャピタリズムの方針に基づき、ステークホルダー別に数値目標を含めた成長戦略を発信しています。

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



CSR VOICE

CSR研修を受講して

当社グループでは、従業員を対象とした「CSR研修」を実施しています。CSRを巡る世の中の動き・当社のCSRに関する方針・推進体制・具体的な取り組み等について理解を深め、CSRの視点を従業員の日々の業務に取り入れることを目的としています。2022年度は、基幹職および専門職の昇進者（合計1,258人）を対象として本研修を実施しました。



特殊線事業部 PC技術部
海外技術グループ長
(CSR推進委員)
中上 晋志

私は2009年に住友電工に入社し、現在PC鋼材の海外市場のマーケティングおよびエンジニアリングを担当しています。CSR研修を受講するなかで、CSR活動がステークホルダーとの良好な関係を築く当社の社会的価値創造において重要であることや、CSRの考え方は「自利利他、公私一如」など住友事業精神に通じる理念でもあることを改めて学びました。

お客さまからのCSR調査をはじめ、社会や市場からの要請が年々増加傾向にあり、当事業部もCSR活動に真摯に対応していく必要性を感じています。これまでPC鋼材の海外事業において、インフラ構造物の長寿命化、ライフサイクルコストの低減として高耐食PC鋼材をお客さまに提案してきましたが、これはお客さまのCSR調達活動における環境負荷低減の観点でも貢献していること等の気づきもありました。これからも当社のCSR活動への理解を深めるとともに、積極的に活動に関わっていきたいと思います。

住友理工株式会社

Web 住友理工株式会社 CSR情報

住友理工は、2029年に100周年を迎えるにあたり、2023年5月に長期経営ビジョン「2029年住友理工グループVision (2029V)」を策定しました。策定にあたり、目指すべき企業グループ像「Global Excellent Manufacturing Company」を継承する一方、不透明で変化の激しい事業環境に柔軟かつ迅速に対応し、更なる成長を果たすためには、当社グループの存在意義（パーパス）を改めて明確にし、すべてのステークホルダーと共有することが必要と考えました。

今回、住友理工グループの存在意義（パーパス）を「素材の力を引き出し社会の快適をモノづくりで支える」と

掲げ、ありたい姿は「理工のチカラを起点に 社会課題の解決に向けてソリューションを提供し続ける リーディングカンパニー」とし、ありたい姿と課題解決実現に向けた3つの方向性、6つのマテリアリティを設定しました。

住友理工グループは、住友事業精神に基づき、SDGsなどに代表される社会課題に対し、技術革新を通じて解決を図ります。そして、すべてのステークホルダーの期待に応え、その社会的責任を果たすことが当社の社会的価値を高めることと認識し、企業価値（財務目標）と公益価値（非財務目標）を同時に向上させることで、社会的価値を創造し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

2029年住友理工グループVision (2029V) 公益価値(非財務目標)

エンゲージメント	経営理念やビジョンへの共感を高め、従業員と会社がお互いに選び・選ばれる、自律的な関係構築
ダイバーシティ&インクルージョン	多様な人材が安心して働き、新たな価値を創造
コンプライアンス	サプライチェーンを含めた、グループ・グローバルでの法令・企業倫理の遵守徹底
人材育成	高い志を持ち、未来を切り拓く自律型人材の育成
地球環境保全	CO ₂ 排出量削減(2018年度比) Scope1+2 -30% Scope3 -15%

3つの方向性

- 1 未来を開拓する人・仲間づくり
- 2 柔軟かつ強固な組織づくり
- 3 持続可能な社会に向けた価値づくり

6つのマテリアリティ

- 1 個々の成長を促す育成機会の提供と働きがい溢れる企業風土の醸成
- 2 社内外のパートナーシップによる共創の推進
- 3 気候変動・自然資本に配慮した事業活動
- 4 環境変化に柔軟に対応できる経営基盤への変革
- 5 次世代モビリティ進化への対応と環境配慮型製品の提供
- 6 安全・快適の提供拡大に向けた技術の進化・融合

株式会社テクノアソシエ

Web 株式会社テクノアソシエ CSR情報

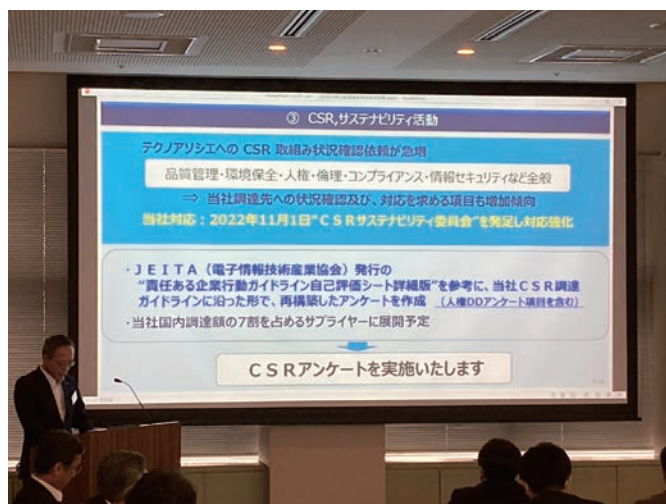
テクノアソシエグループは、鋳造・金属加工品・化成品をはじめとした各種の産業用部材を中核品とするエンジニアリング・カンパニーとして、自動車関連・エレクトロニクス関連・住宅・産業インフラ・エネルギー関連の主要市場分野において、お客さまのニーズに合った製品を提供しています。

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、「サステナビリティ基本方針」を基に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制定したCSR調達ガイドラインを基に、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。

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。

また、当社グループは住友電工グループの一員として、これからも住友電工との連携を図りながらCSR活動の推進に努めてまいります。



取引先さまへのCSRアンケート調査説明

住友電設株式会社



住友電設株式会社 CSR情報

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・環境分野をはじめとしたカーボンニュートラル実現などの需要に応えるべく、2022年6月、カーボンニュートラル推進室を設置するなど、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。

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中心に、サステナビリティ経営の推進による企業価値の向上にも取り組んでおり、2022年には、社会課題の解決と当社グループの持続的発展を両立するため、優先的に取り組む課題を6項目のマテリアリティとして特定し、より一層の取り組み強化を図っております。

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



研修施設「住友電設 川崎テクニカルセンター（2023年3月開所）」屋上に設置した太陽光発電設備

日新電機株式会社



日新電機株式会社 CSR情報

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。

2022年度からは、当社グループのSDGs推進におけるマテリアリティ（重要課題）とCSR活動との関連をより明確にするとともに、「日新電機グループ人権方針」に基づいて人権デューデリジェンスに取り組んでいます。また、社員の安全と健康の実現に向け「日新電機グループ健康経営宣言」を公表し、多様な人材の活用と働き方の推進や、グループ・グローバルでの品質向上活動、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。

今後も、住友電工グループの一員としてより一層シナジーを高め、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。



基本的な考え方・方針

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年に改定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、中期経営計画2025の目標の一つとして国内外の当社グループ各社が参加する「Go for Green 2025」を推進しています。

Green
Go for 2025

Go for Greenおよびそのロゴは、住友電気工業株式会社の商標または登録商標です

環境方針

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

環境方針 (抜粋)

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、製品およびサービスの提供を通じて社会に貢献する。

活動指針

1. 環境保全への取り組みを経営の最重要課題のひとつとし、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
2. 環境マネジメントシステム運用の強化と拡充を進める。
 - 環境保全教育・環境監査の実施
3. コンプライアンスの維持向上を進める。
4. この環境方針は要求に応じ一般に公開する。

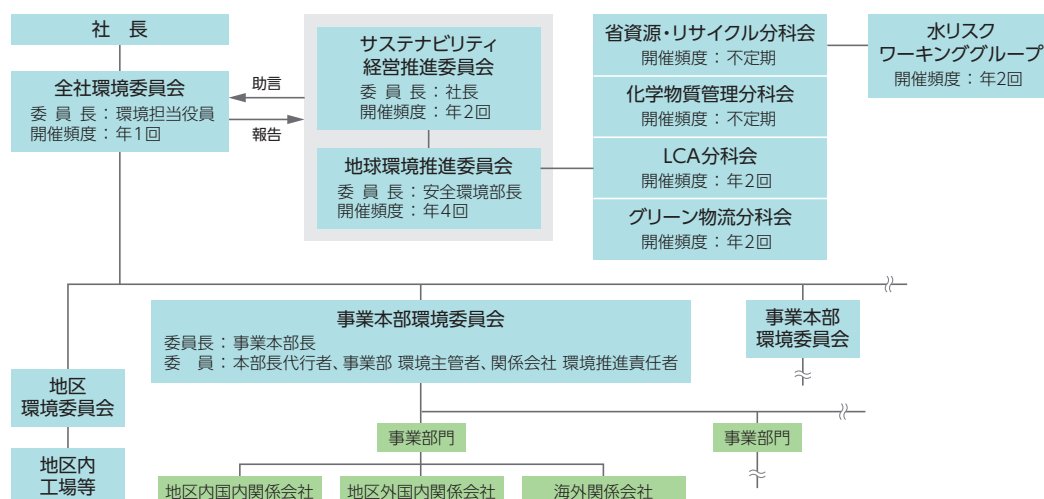
[Web 環境方針 全文](#)

体制

環境経営推進体制

当社グループの環境保全活動については全社環境委員会で審議決定し、グローバルに統括しています。また、より具体的な活動については地球環境部が中心となり、地球環境推進委員会を通じてグループ全体の環境保全活動を推進しています。

環境経営推進体制



マネジメントシステム

当社グループは、環境保全活動を組織的に管理し、継続的改善に取り組んでいます。環境マネジメントの確実な推進のために、「ISO14001」環境マネジメントシステムの外部認証を取得しており、取得拠点数は、2023年4月時点で、生産部門の156社のうち96社となっています。

目標

2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

2022年度目標	2022年度実績	評価
「アクションECO-22V」全項目の目標達成	「アクションECO-22V」全項目の目標達成	○
15拠点の環境監査の実施 23拠点の環境法令点検の実施	15拠点の環境監査の実施 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	5,898人に対して研修(e-ラーニングを含む)を実施	○

➡ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

2025年度目標

- グリーンな地球環境を目指すオペレーション
- 事業を通じた地球環境への貢献
- 「エコ活動」2030の推進

2023年度(単年度)目標

- 「Go for Green 2025」全項目の2023年度目標達成
- 16拠点の環境監査の実施
- 17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

エコ
「アクションECO-22V」運動

当社グループは、2003年4月より「E:環境エンジニアリング」「C:環境コミュニケーション」「O:オリジナリティ」の視点で「アクションECO」運動を推進してきました。さらに2018年度からは5カ年計画で「アクションECO-22V」運動に取り組み、地球的視野に立って環境保全活動の取り組みを継続・進化させてきました。

アクションECO-22Vの最終年度である2022年度は、以下のとおり全項目で目標を達成しました。

「アクションECO-22V」の目標と実績^(注1)

項 目		取り組み内容・2022年度目標		2022年度実績	評価	掲載頁
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)	14.1%削減	○	P27～29
		(2) エネルギー原単位低減(製造拠点)	4.1%低減(2021年度比)	20.4%低減	◎	P30
		(3) エネルギー原単位低減(オフィス)	4%低減(2018年度比)	24.5%低減	◎	
		(4) 物流CO ₂ 原単位低減(国内)	4%低減(2018年度比)	8.3%低減	◎	P27～29
		(5) 再生可能エネルギー導入(太陽光発電設置等)	15MW導入	15.9MW	○	
	省資源、リサイクルの推進	(1) 廃棄物排出量原単位低減	5%低減(2017年度比)	40.7%低減	◎	P35～36
		(2) 水使用量原単位低減	5%低減(2017年度比)	26.4%低減	◎	P31～32
	環境負荷物質の削減	(1) PRTR排出量削減	5%削減(2017年度比)	28.2%削減	◎	P33～34
	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	213件	○	P37
製品による環境負荷の低減	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%	○	P38
		(2) エコ製品の売上比率の拡大 ^(注4)	55%以上 ^(注5)	59%	○	
	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	6件	○	P33～34

【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:P78~79 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(上場子会社を除く)

(注3) 2021年度まで記載していた「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) 対象範囲は住友電工および連結子会社(上場会社を除く)の国内分売上

(注5) 2017年度から2021年度のエコ製品の売上高の修正により、2022年度目標を62%以上から55%以上に修正

「アクションECO-22V」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」について、国内外のグループ各社が一体となって推進してきました。特に「温室効果ガス排出量の削減」は、温室効果ガス排出量(スコープ1+2)を2018年度比で30%削減する中長期目標を達成するため、省エネ・創エネ・購エネ活動を推進してきました。

「Go for Green 2025」

社会要請の高まる地球環境活動をより広義に捉え、当社らしい活動の積極的な拡充・推進を通じてグリーンな環境社会の実現に貢献することを目的に、活動の名称をこれまでの「アクションECO」から「Go for Green」に見直しました。本活動は「グリーンな地球環境を目指すオペレーション」、「事業を通じた地球環境への貢献」、「エコ活動2030の推進」の三つの柱で取り組みます。また、環境事故指標も組み込み、環境事故ゼロを目指して活動しています。2023年度と2025年度の目標については以下を参照ください。温室効果ガス排出量削減、再生可能エネルギー導入、生物多様性保全、環境保全活動の推進については、2030年度目標の中間目標として設定しています。

「Go for Green 2025」の目標

項 目		取り組み内容	2025年度目標	2023年度目標
グリーンな地球環境を目指すオペレーション	脱炭素	(1) 温室効果ガス排出量削減(スコープ1+2) (注1)(注2) ----- (2018年度比)	17.5%削減 (注3)	12.5%削減 (注3)
		(2) 温室効果ガス排出量削減(スコープ3) ----- (2018年度比)	8.7%削減 (注3)	排出量算出 精度向上
		(3) エネルギー原単位低減 (注2) ----- (2021-2022年度平均比)	10%低減	3.3%低減
		(4) 再生可能エネルギー導入	40MW導入 (注3)	22MW導入 (注3)
		(5) 物流CO ₂ 原単位低減(国内) ----- (2018年度比)	7%低減	5%低減
	サーキュラーエコノミー	(1) 廃棄物リサイクル率	94%	92%
		(2) 廃棄物排出量原単位低減 ----- (2022年度比)	3%低減	1%低減
		(3) 水使用量原単位低減 ----- (2022年度比)	3%低減	1%低減
	環境汚染防止	(1) 環境事故	ゼロ	ゼロ
		(2) PRTR対象物質排出量削減 ----- (2022年度比)	3%削減	1%削減
事業を通じた地球環境への貢献	グリーンな環境社会への貢献	(1) グリーン貢献売上 (注4)	7,000億円以上	5,000億円以上
	エコ製品	(2) エコ製品売上	1兆円以上	9,500億円以上
エコ活動2030の推進	エコ活動2030	(1) 生物多様性保全、環境保全活動の推進	250件以上 (注3)	220件以上 (注3)

(注1) 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2) 対象は製造拠点

(注3) 2030年度目標の中間目標

(注4) 対象範囲は住友電工および連結子会社

一つ目の「グリーンな地球環境を目指すオペレーション」は主に生産活動によるもので、自社やサプライチェーンの脱炭素やLCA(ライフサイクルアセスメント)対応の強化、サーキュラーエコノミー(循環経済)の視点での取り組みです。二つ目の「事業を通じた地球環境への貢献」では、製品自体の性能により環境負荷低減を図るエコ製品に加え、社会のグリーン化に貢献している製品やサービスの売上を社内外に示すことで、当社グループのグリーン貢献をさらに推進していきます。三つ目の「エコ活動2030の推進」はそれぞれの事業所で植樹活動、地域の自然の保全活動、ごみの分別による有価物化などの身近なエコ活動を積み重ねることで生物多様性保全、環境保護活動に貢献する活動です。

取り組み

当社の環境リスク管理項目における対策と活動

リスクや課題について対策を検討し、活動方針に反映しています

主な環境リスク

リスク要因		影響	対策・活動
気候変動	物理的リスク	気温の上昇	温室効果ガス削減（診断・投資・活動）、再生可能エネルギーの利用
		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	温室効果ガス削減（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	再生可能エネルギーの低コスト化・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	清掃・緑化をはじめとした地域貢献活動
		水価格の高騰	
	風評リスク	地域社会の反対	清掃・緑化をはじめとした地域貢献活動
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（一時）停止

教育訓練

環境保全に関する体系的な教育を行っています

環境経営を実現するため、社員一人ひとりの環境意識および知識の向上に努めています。全社員を対象に地球環境対策の歴史や、当社グループの環境方針・アクションECO-22Vについて教育を行っています。職制に応じた階層別研修では、当社グループの取り組みや環境法令のほか、2014年度より環境管理の感性向上を目的とした環境施設の現地視察を加え、環境実践形式で開催しています。またコロナ禍の影響で、対面の研修が困難な状況下でも対応できるよう、e-ラーニング教材を充実させました。そのほかにも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。

➡ 研修実績はこちら

環境監査

日本だけでなく、海外各国・地域の環境関連法に基づいた監査を実施しています

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」（2023年度からは「Go for Green 2025」）への取り組み状況について、地球環境部による環境監査を実施しています。2022年度以降は、有害物質の使用有無など事業所の潜在的な環境リスク

の大きさに応じて、環境関連法の遵守状況と環境関連施設の維持管理状況の両方を点検する環境監査、あるいは環境関連施設の点検を除く環境関連法遵守状況の点検（以下、環境法令点検と言う）のいずれかを3年ごとに実施する方針としています。

この方針のもと、2022年度は、環境監査を国内11拠点、海外4拠点の計15拠点について、環境法令点検を国内22拠点、海外1拠点の計23拠点について実施しました。新型コロナウイルス感染症による行動制限が一部緩和されたことを受け、国内拠点と一部の海外拠点について、3年ぶりに現地に出向いての環境監査を再開しました。

環境関連法遵守状況の点検に際しては、海外拠点の所在する国・地域の法規制情報を外部サービスも活用して収集し、これに基づき点検を実施しています。さらに、法令遵守の確認にとどまらず、例えば、行政への届出・報告漏れを防止する取り組みや、規制値より厳しい自主基準値に基づく排水水質の管理などについても点検しています。

環境関連施設の点検では、漏洩・流出防止の観点を中心に、有害物質や油等を貯蔵する薬液タンクや排水処理施設などの水質施設本体や配管などの付帯移設、廃棄物置場などの点検、管理状況の確認を行っています。2023年度は環境監査を16拠点、環境法令点検を17拠点で実施を計画しています。

法令遵守状況の確認

2022年度、地球環境部に当社および当社グループ各社から報告のあった法規制違反(行政から指導・勧告や罰金を指示されたもの)は1件でした。これは、2022年7月に当社製作所で発生した瀬戸内海環境保全特別措置法に係る特定施設の届出漏れです。直ちに管轄行政に報告するとともに、その指導を受けて対応を進め、既に違反状態は解消しました。本事案を受け、他製作所および国内関係会社での水質特定施設の届出漏れに関する一斉調査を行い、必要に応じて管轄行政への相談、届出対応を実施しました。

今後も各地域における法規制の把握を進め、コンプライアンス遵守を確かなものとしていきます。

土壌・地下水の保全への取り組み

2001年8月に汚染状況を公表した当社の主要3製作所(大阪、伊丹、横浜)をはじめ、これまでの調査で汚染が確認された国内事業所では土壌の入れ替え、地下水の揚水浄化、土壌ガス吸引等の方法を用い、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。

実績

教育訓練

2022年度 研修実績

研修名	形式	受講人数
階層別環境研修	e-ラーニング	870人
環境特定施設届出実務研修	集合研修	314人
環境法令研修	集合研修	922人
化学物質管理者研修	e-ラーニング	708人
化審法の概要と対応	e-ラーニング	116人
PRTR法の概要と対応	e-ラーニング	75人
省エネ設計研修	集合研修	11人
LCA(ライフサイクルアセスメント)講習	e-ラーニング	1,711人
エコ活動2030(生物多様性)講習	e-ラーニング	263人
住友電工グループの脱炭素活動	e-ラーニング	908人

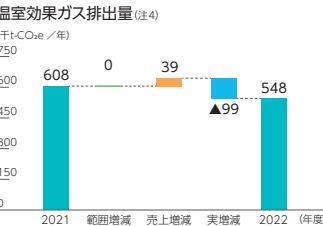
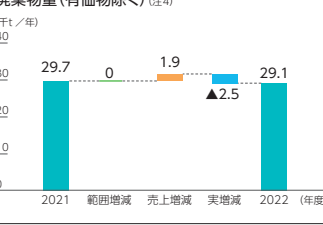
環境監査

実績と今後の目標

2022年度の環境監査、環境法令点検は、計画どおり実施しました。

2022年度実績	15拠点の環境監査、 23拠点の環境法令点検の実施
2023年度目標	16拠点の環境監査、 17拠点の環境法令点検の実施

環境会計

	財務項目									非財務項目	
	投資額(百万円)			費用(百万円)			経済効果(百万円)			2022年度変動要因(国内)	戦略・機会とリスク
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022		
温室効果ガス削減	温室効果ガス削減投資額(注1)						エネルギーコスト削減額(注1)				2022年度KPIの一つとして、温室効果ガス排出量2018年度比10%削減を設定し、2022年度実績として14.1%削減しました(国内外生産拠点)。各種の省エネ活動に取り組み、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となりました。この活動を通じて得た知見を今後も海外にも展開していきます。
	2,181	2,537	3,652				268	209	470		
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)				2022年度の廃棄物排出量原単位を2017年度比で5%低減する計画とし、各種の省資源に取り組み、40.7%低減を実現しました(国内外生産拠点)。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、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取り組んだ結果です。
	33	0	0	1,392	1,395	1,352	51	303	36		
管理活動費用				1,458	733	1,205				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				4	5	6				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				13	20	9				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) 地球環境部にて「温室効果ガス削減活動」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

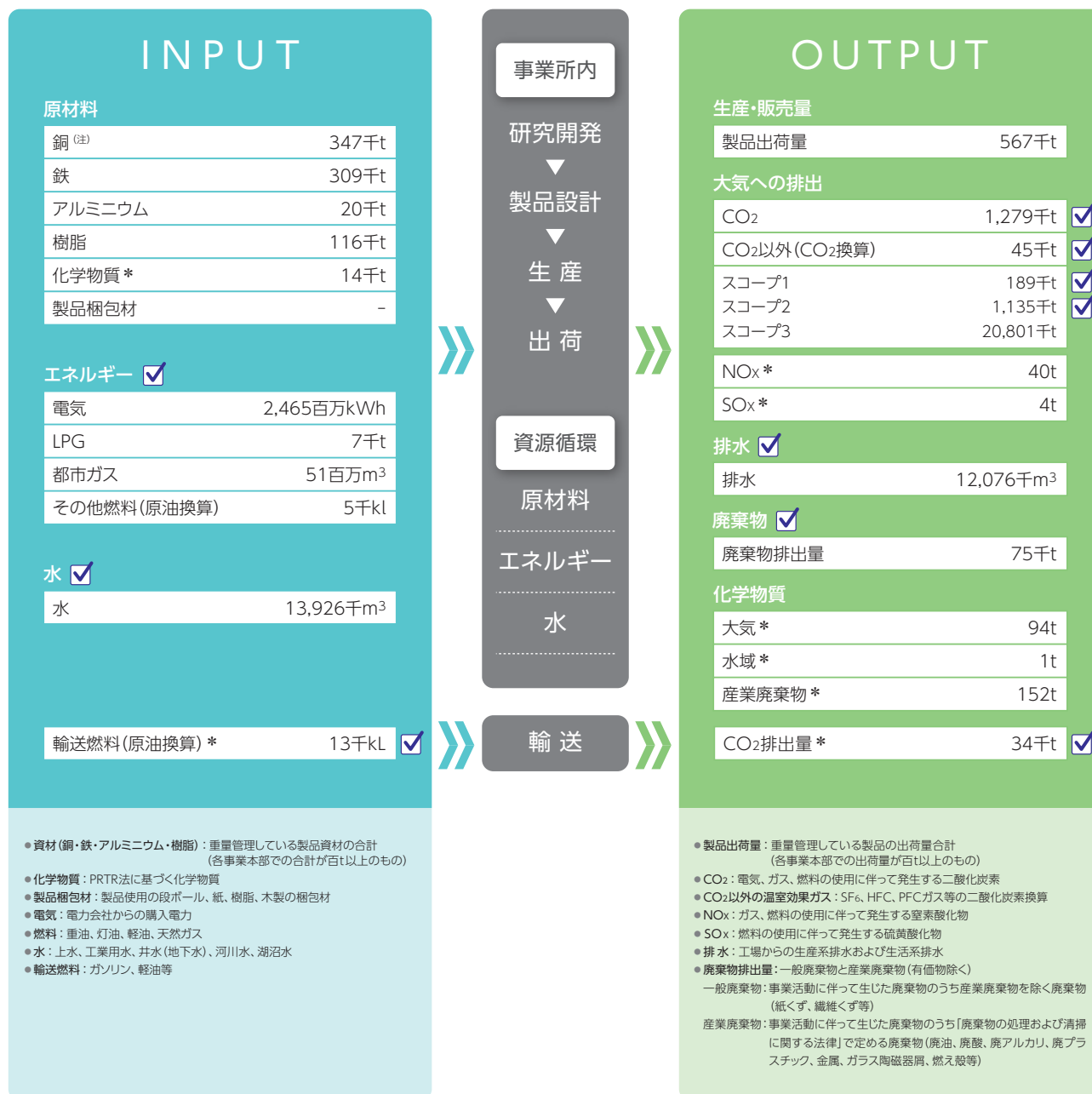
(注2) 投資には資源の効率的利用に関するものは含んでいません。発生した廃棄物の減量化、リサイクルに関するものを対象にしています

(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: 2022年度に増加または減少した集計範囲の2021年度排出量または廃棄物量、売上増減: [2022年度集計範囲の2021年度排出量または廃棄物量] × (2022年度売上高 / 2021年度売上高 - 1)、

実増減: 差引計算により算出

環境負荷マテリアルバランス



集計範囲： *印・・・住友電工 + 国内関係会社 *印以外・・・住友電工 + 国内関係会社 + 海外関係会社
(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、2023年3月31日時点で、国内証券市場に上場する住友理工(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2022年度1,705千t-CO₂e、当社グループ環境経営範囲での排出量は1,324千t-CO₂eであるため、その大半を報告していることとなります。

また、上記上場会社4グループを除く261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156社(日本40社、アジア77社、米州19社、欧州他20社(2022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力パー率は推計99%を確保できているものと考えています。

基本的な考え方・方針

TCFD提言に沿った気候変動に関する情報開示

2022年5月に、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)*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。



Web TCFD Webサイト

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、「サステナビリティ経営推進委員会」において、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(体制図はP10をご参照ください)。さらに、専門の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「環境経営推進会議」のもとに「地球環境推進委員会」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

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。シナリオ分析の結果は次ページ(P26)に記載の通りです。

3.リスク管理

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おり、「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、右表に掲げる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。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。

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、生産性向上や新技術導入による「省エネ」に最大限注力するとともに、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」にも取り組み、未達分を再エネ電力調達による「購エネ」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ています。

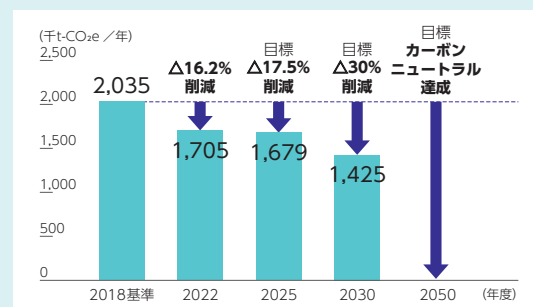
活動の成果として、2022年度については、温室効果ガス排出量(スコープ1+2)を2018年度比で16.2%(上場子会社除けば14.1%)削減することができました。今後も2030年度目標の達成に向け、着実な取り組みを推進していきます。

温室効果ガス排出削減目標と実績

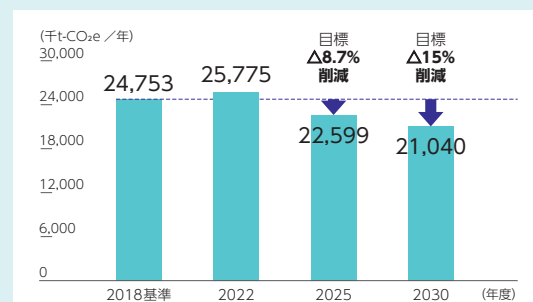
2030年目標	2030年までに、スコープ1+2(注1):30%削減、スコープ3(注2):15%削減(2018年度対比)
2050年目標	2050年までに、カーボンニュートラルの達成(温室効果ガス排出実質ゼロ)

(注1)スコープ1+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)スコープ3:スコープ1、スコープ2以外の間接排出

温室効果ガス排出量(スコープ1+2)



温室効果ガス排出量(スコープ3)



(注)対象範囲は住友電工および連結子会社

用語解説

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

* 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

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	■ 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。 ■ 様々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、高性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、高付加価値化に適応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	■ 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。(スコープ1+2)	
	市場からの要請の高まり	■ 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	■ 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	■ 対応の遅れや目標未達で、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	気候変動に適応する製品の需要増	■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う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]

基本的な考え方・方針

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%以上削減する中長期目標達成に向け、毎年2.5%削減する目標を掲げています。この目標を達成するために、省エネルギー活動に加え、太陽光発電や蓄電池の活用を推進していきます。また、グリーン電力*の購入などについてもリスクを検討した上で活用して、効率的に温室効果ガス削減を推進します。

輸送におけるCO₂排出量は、当社グループの事業活動に関連した間接的な責任範囲であるスコープ3の算定対象になります。このため上述のスコープ(1+2)の目標とは異なり、2018年度比で2030年度までに15%以上の削減を目標としています。顧客の需要変動に柔軟に対応しながら、鉄道コンテナや内航船舶利用の拡充、トラック積載率向上・便数削減などへの地道な取り組みを継続し、温室効果ガス削減目標の着実な達成を図ります。

体制

2022年度から地球環境推進委員会に経営企画部や資材部などのコーポレート部門も新たに加え、全社で温室効果ガス削減を推進しています。また、ネットゼロ工場のモデル構築および普及促進を計画的に推進するために、「ネットゼロ推進グループ」を2023年に設置しました。今後は省エネ、創エネ、購エネなど、多様な手法の情報や知見を収集し、事業部のニーズに合った温室効果ガス削減手法を提案するとともに、事業部門やコーポレート部門を結ぶハブとなり、当社グループ一丸となって地球温暖化防止活動を推進していきます。

さらに、年に2回開催するグリーン物流分科会を通じ、グループ関係各社に対して輸送におけるCO₂削減実績の情報展開・全社的取り組みを推進するための教育を実施しています。

目標

2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

温室効果ガス排出量(2018年度比10%)削減^(注)

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)

2022年度目標	2022年度実績	評価
温室効果ガス排出量削減(製造拠点) 10%削減(2018年度比) ^(注)	温室効果ガス排出量削減(製造拠点) 14.1%削減(2018年度比) ^(注)	○
物流CO ₂ 原単位低減(国内) 4%低減(2018年度比)	物流CO ₂ 原単位低減(国内) 8.3%低減(2018年度比)	◎
再生可能エネルギー導入(太陽光発電設置等) 15MW導入	再生可能エネルギー導入(太陽光発電設置等) 15.9MW導入	○

➡ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションに向けた2025年度目標

CO₂排出量削減(2018年度対比削減率)
Scope1+2 17.5%
Scope3 8.7%

2023年度(単年度)目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションによる貢献(脱炭素)

- ・温室効果ガス排出量削減(スコープ1+2) 12.5%削減(2018年度比)
- ・温室効果ガス排出量削減(スコープ3) 排出量算出精度向上
- ・再生可能エネルギーの導入 22MW導入
- ・物流CO₂原単位低減(国内) 5%低減(2018年度比)

(注) 対象範囲は住友電工および連結子会社(上場会社を除く)

取り組み

温室効果ガス排出量の削減

当社グループでは徹底した省エネルギー推進や、太陽光発電などの再生可能エネルギー導入拡大などの自助努力を推進した上で、電力会社の温室効果ガス排出係数の推移やグリーン電力の需給バランスなど社会全体の温室効果ガス関連のトレンドを注視

し、リスクを最小限に抑えつつ、温室効果ガス削減目標の達成を図ります。さらに社内イントラネットで「脱炭素ポータルサイト」を開設、温室効果ガス削減に関する有益な情報を提供しています。また地球温暖化防止に関する環境教育を実施し、地球温暖化対策の重要性を周知しています。

実績

2022年度 温室効果ガス排出量(千t-CO₂e/年)

スコープ1	189	✓	
スコープ2	1,135	✓	
スコープ1 + スコープ2	1,324	✓	
スコープ3	20,801		
カテゴリー	区 分		
1	購入した製品・サービス ^(注1)	11,037	
2	資本財	557	
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	245	
4	輸送、配送(上流)	34	✓
5	事業から出る廃棄物	29	
6	出張	38	
7	雇用者の通勤	83	
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)	8,777	
12	販売した製品の廃棄	—	
13	リース資産	—	
14	フランチャイズ	—	
15	投資	—	

(注1) 材料・部品の調達金額をもとに算出。

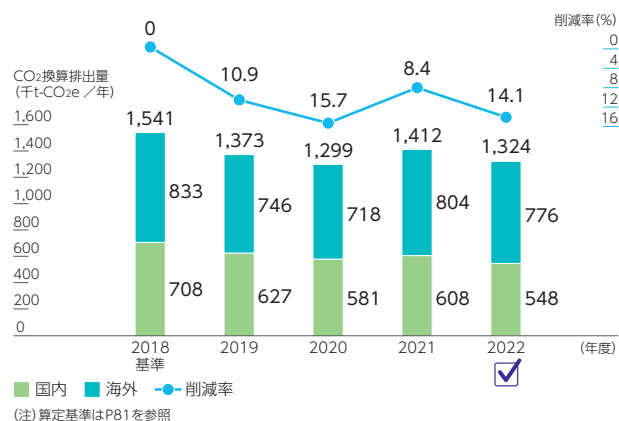
(注2) Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standardにもとづき、間接排出量を算出

(注3) (—)は算定方法検討中または対象外

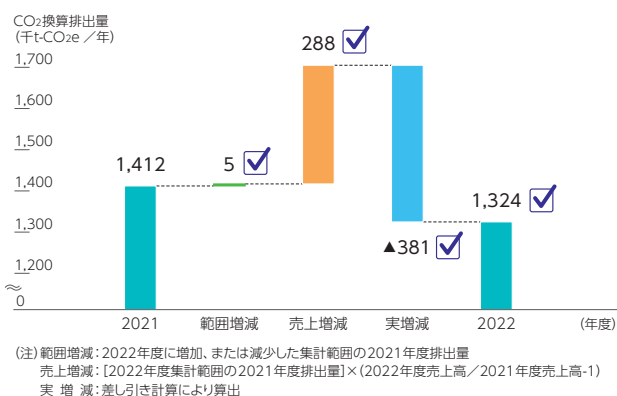
温室効果ガス排出量の削減

2022年度の削減目標の10%に対して、2018年度比で14.1%削減と目標を達成しました。これは設備の高効率化や「省エネ200カイゼン」活動の積み重ねや太陽光発電設備の導入、非エネルギー起源の温室効果ガス削減等の自助努力に加え、電力会社の温室効果ガス排出係数が低下したことによるものです。今後も温室効果ガス削減活動を推進していきます。

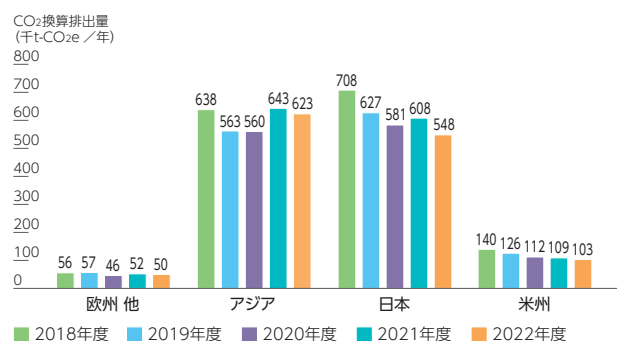
温室効果ガス排出量(スコープ1+2)と削減率(国内+海外)



温室効果ガス排出量(スコープ1+2)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(スコープ1+2)



全社温室効果ガス削減状況の把握と共有化 ～ネットゼロカルテ作成と脱炭素ポータルサイト公開～



生産技術本部
技師長
藤平 充明

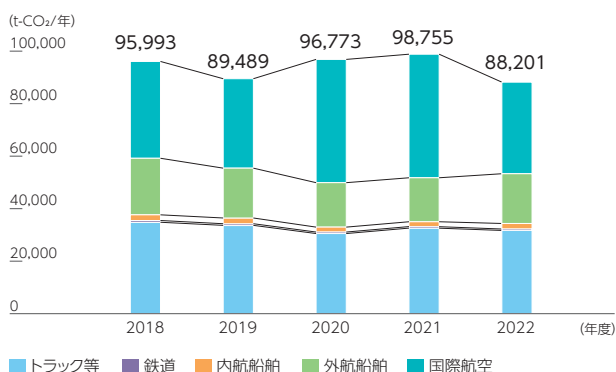
住友電工グループは2050年自社排出のカーボンニュートラルを目指し、活動を進めています。このような活動は環境担当者などに限られた活動になりがちのため、住友電工グループ全員の活動にしたいという思いから、生産技術本部・地球環境部では、次のような工夫をしました。

エネルギー使用量や温室効果ガス排出量、削減計画と実績を記載した「ネットゼロカルテ」を作成しました。自分達がカルテを作成することで当事者意識が高まり、温室効果ガス排出正味ゼロ（ネットゼロ）に向けた取り組みが、すべての拠点で活発に展開されています。エネルギー使用量や温室効果ガス排出量などはWEB上でグラフ化した「データ見える化」を行い、繁閑の影響、トラブルなど、変化点や異常点に気づきやすくしました。また、「やり尽くして改善ネタが見つからない」などの声に応え、「脱炭素ポータルサイト」をイントラネットで公開しました。社内外の最新の省エネ事例や太陽光発電導入事例、ノウハウ集、工業炉の電化や水素活用など新しい技術を紹介しています。これらの支援ツールも活用しながら、目標達成に向けグループ全員で活動に取り組んでいます。

輸送におけるCO₂排出量の推移

国内輸送と輸出の合計CO₂排出量は2021年度に比べ約10.7%減少しました。国内輸送（トラック等、鉄道、内航船舶）のCO₂排出量は2021年度対比で約1.4%減少、輸出（外航船舶、国際航空）のCO₂排出量は2021年度対比で約15.7%と大幅に減少しています。後者は単位輸送量あたりのCO₂排出量が多い航空便の利用が大きく減少したことが影響しています。新型コロナウイルス感染症影響での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、運航遅延が落ち着き、代替緊急輸送である航空便の利用を減らすことができたことによるものです。

住友電工グループの輸送におけるCO₂排出量の推移



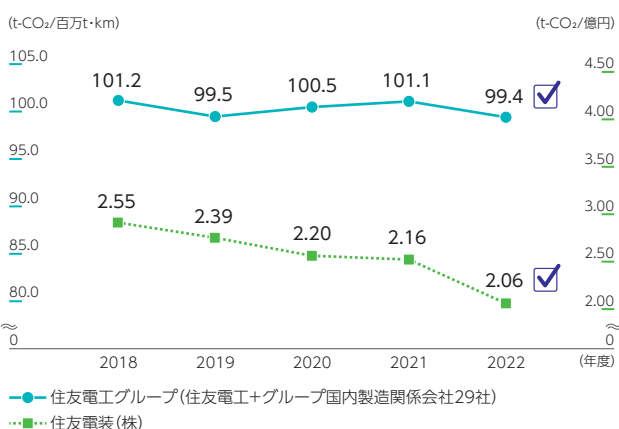
国内輸送におけるCO₂排出量原単位の削減

国内輸送におけるCO₂排出量原単位は、2021年度に比べて当社グループが1.7%の減少、住友電装（株）が4.6%の減少となりました。

住友電工では電力事業の大型ドラム輸送で前年度比原単位削減を実現、また鋼線事業においては前年度に改善に寄与した伊丹発の北九州向けや室蘭からの内航船舶利用の需要は減少したものの、北関東発の南九州顧客向けでは安定して内航船舶を利用することができました。また住友電装（株）では前年度対比での受注増により荷量が増えたことで定期便トラックの積載率が向上、さらに新型コロナウイルス感染症影響が徐々に低下することで四日市周辺の倉庫集約を進めることができ、輸送便数の削減が改善に寄与しました。

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いきます。

国内輸送CO₂排出量原単位（基準値当たりCO₂排出量）の推移



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。



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

エネルギー

基本的な考え方・方針

地球温暖化防止に加え、競争力向上の観点からもエネルギーの効率的な使用は企業にとって非常に重要なテーマです。このため、住友電工グループでは温室効果ガス削減の絶対量だけでなくエネルギー原単位低減の目標も掲げており、省エネ活動を温室効果ガス削減活動のみならず生産活動の基礎として推進しています。特に固定エネルギーの削減や、省エネルギーに関する新技術や再生可能エネルギーの積極的な検討・導入は重点的に取り組んでおり、今後もさらに省エネ活動を推進して2025年度までにエネルギー原単位の10%低減(2021-2022年度平均比)を目指します。

体制

当社グループでは地球環境推進委員会を通じ、グループ全体で温室効果ガス削減を推進しています。地球環境部はこれまで主に省エネの観点で事業部を支援してきました。今後は省エネ活動の支援を引き続き充実させるとともに、再生可能エネルギーの導入も推進するため、2023年に「ネットゼロ推進グループ」を設置しました。

目標

2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

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)

2022年度目標	2022年度実績	評価
エネルギー原単位低減(製造拠点) 4.1%低減(2021年度比)	エネルギー原単位低減(製造拠点) 20.4%低減(2021年度比)	◎
エネルギー原単位低減(オフィス) 4%低減(2018年度比)	エネルギー原単位低減(オフィス) 24.5%低減(2018年度比)	◎

→ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションに向けた2025年度目標

CO₂排出量削減(2018年度対比削減率)
Scope1+2 17.5%
Scope3 8.7%

2023年度(単年度)目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションによる貢献(脱炭素)

エネルギー原単位低減(製造拠点) 3.3%低減(2021-2022年度平均比)

取り組み

エネルギー使用量の削減に向けて

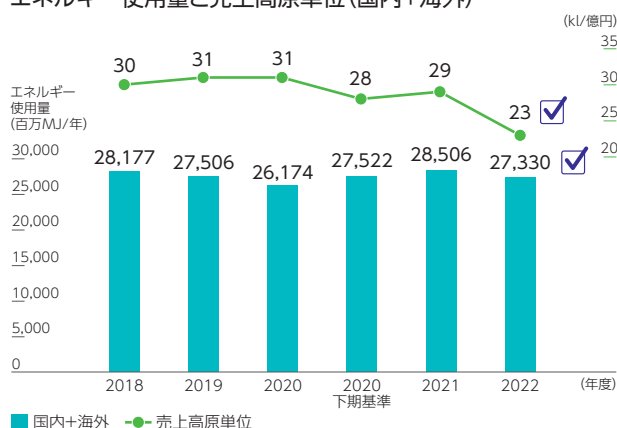
地球環境部では事業部門と温室効果ガス削減に関する対話を四半期ごとに実施、温室効果ガス削減や原単位低減の進捗確認に加えて、課題をヒアリングし、有益な情報を伝達するなどして解決を支援しています。さらに、有益な情報は、地球環境推進委員会や「脱炭素ポータルサイト」などで発信して横展開を図っています。また、設備の高効率化を支援する観点から省エネ投資を推進しています。投資を伴わない運用面での改善活動も重要であり、これを推進するため、省エネに焦点をあてた「省エネ200カイゼン」活動を開始しました。これらの活動を下支えするために、これまでに蓄積した省エネの知見を活かした「CO₂削減診断」、コンプレッサーなど共通的なインフラ機器の「各種計測診断」、省エネ教育により事業部門の取り組みを支援しています。

また、中長期的な観点からエネルギー削減につながる新技術の情報収集、評価を進めています。今後は事業部門のニーズとマッチした新技術の導入を支援することでエネルギー使用量の大幅削減を図ります。

実績

2022年度は生産性向上により20.4%低減と目標を達成しました。これは各部門での省エネ活動の成果によるものです。特に自動車部門が大きく貢献しました。

エネルギー使用量と売上高原単位(国内+海外)



基本的な考え方・方針

近年、地球温暖化に伴う地球環境への影響が大きく取り上げられるとともに、水資源の問題も操業に大きな影響を与えるリスクの一つとして顕在化してきており、住友電工グループも投資家やお客さまからその対応を求められています。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。2017年度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。

体制

2018年1月に各事業部や関係会社から委員を募って「水リスクワーキンググループ」を発足し、推進体制を整えました。水リスクワーキンググループは全社環境委員会に対する技術的支援活動を行う専門委員会の一つである省資源リサイクル分科会の下部組織であり、年2回開催しています。2022年度の重点活動は、水リスクの高い拠点と対話し、水リスク要因の特定と対策を進めると水リスクに対する長期的なビジョンの検討です。

目標

2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

事業活動における環境負荷の低減(省資源、リサイクルの推進)

2022年度目標	2022年度実績	評価
水使用量原単位低減 5%低減(2017年度比)	水使用量原単位低減 26.4%低減(2017年度比)	◎

→ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションに向けた
2025年度目標
サーキュラーエコノミー推進
水使用量原単位低減3%低減(2022年度比)

2023年度(単年度)目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションによる貢献
(サーキュラーエコノミー)
• 水使用量原単位低減 1%低減(2022年度比)

取り組み

水使用量の削減

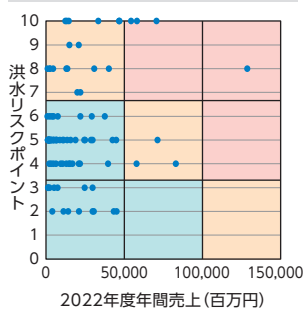
水に関する課題の一つである供給量の不足に対応するため、当社グループでは、2008年度から水使用量削減に取り組んでおり、2018年度からは水使用量削減目標(基準年度は2017年度)として年1%の売上高原単位低減(2022年度目標:5%低減)に取り組んでいます。削減活動を通して事業所内における僅かな漏水を早期に発見して対処したり、これまで放流していた排水の再利用など、取水量の削減に取り組んでいます。

グローバルな水リスクの評価

これまで、国内外の製造拠点について、水リスクの評価ツールであるAquaduct*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。2022年度は2021年度と同様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、Aquaduct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4拠点、渇水重要課題は1拠点となりました。

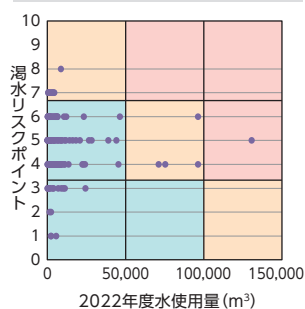
用語解説 * Aquaduct: WRI(世界資源研究所)が開発した、世界各地の水リスクを評価するためのツール。世界地図上に拠点の位置をプロットして、5段階に数値評価を知ることができる

洪水リスク拠点マトリックス



● 洪水リスクポイント
(Max:10ポイント)
= 河川洪水 (Max:5ポイント) +
沿岸洪水 (Max:5ポイント)

渇水リスク拠点マトリックス



● 渇水リスクポイント
(Max:10ポイント)
= 水枯渇 (Max:5ポイント) +
干ばつ (Max:5ポイント)

リスク対応の活動展開

2021年度は上記のAqueductによるリスク評価以外に、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、海外の洪水重要課題拠点についても、洪水リスクポイントが7ポイント以上の22拠点(上記マトリックスで洪水重要課題拠点

と特定した4拠点を含む)に加えて、洪水ポイントが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。2022年度は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、緊急的な改善を要する事項がないことを確認しています。

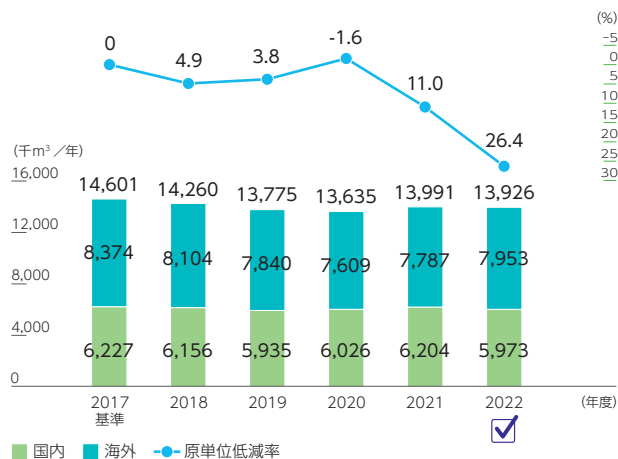
また、当社グループ全体の水リスク実態把握を目的としてCDP*が2022年に設定した水セキュリティの管理指標をもとに質問書を作成して、国内外191拠点の2021年度の水リスクに関する情報を収集しました。

その結果、2021年度に3拠点が工場浸水被害を受け、2拠点が道路冠水で生産に影響を受けたことが分かりました。渇水による給水制限や断水で生産に影響を受けた拠点はありませんでした。水単価の上昇は7拠点ありました。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。市水の漏水が発生した拠点は10拠点あり、推定漏水量は総計95千m³でした(水使用量の0.7%に相当)。今後も各拠点でリスク情報を共有し、リスク軽減の対応を進めていきます。

実績

2022年度の全体での水使用量は前年度比とほぼ同等であったものの、売上が増加した影響により売上高原単位低減率は26.4%となり、目標の5%を大幅達成しました。水源別の取水量では、市水から84%、地下水から16%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。

取水量と売上高原単位低減率(国内+海外)



用語解説

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

基本的な考え方・方針

住友電工グループでは、法令の遵守、従業員の健康や安全を守ること、環境保全に貢献すること、顧客や消費者の信頼を得ることを目的として、製品に含有する化学物質の管理とサプライチェーンを通じた化学物質の情報伝達、工場で生産に用いられる化学物質の管理と環境中に排出される有害化学物質の量の低減に取り組んでいます。

体制

製品含有化学物質管理

製品含有化学物質管理委員会を設置し、各事業部門に対し、法規制などの情報発信と、遵法支援を行っています。

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を行っています。また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

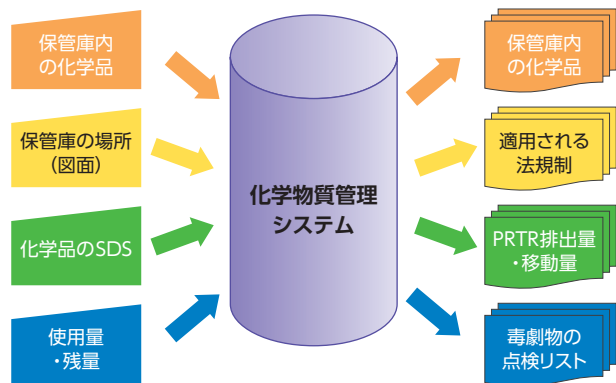


各事業部および関係会社ごとに製品の種類やお客さまからの要求が大きく異なるため、各部門でそれぞれの状況に応じたガイドライン、化学物質管理基準の運用を行っています。

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。サプライチェーンを通じた化学物質の情報伝達には、各業界標準のスキームchemSHERPA^{*}、IMDSを積極的に用い、企業間の情報伝達の負荷軽減を図っています。また、当社グループの事業部門・関係会社を対象に製品含有化学物質管理監査を実施し、管理体制のブラッシュアップを進めています。

工場使用化学物質管理

当社グループ横断的に使用する化学物質管理システムを構築し、当社大阪、伊丹、横浜、茨城の4製作所と国内関係会社で毒劇物およびPRTR法^{*}対象物質の管理を開始し、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。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。



目標

2022年度目標 (22VISION策定時に設定) と実績

事業活動における環境負荷の低減 (環境負荷物質の削減)

2022年度目標	2022年度実績	評価
PRTR排出量削減 5%削減 (2017年度比)	PRTR排出量削減 28.2%削減 (2017年度比)	◎

→ 評価凡例はこちら

製品による環境負荷の低減 (製品含有化学物質管理)

2022年度目標	2022年度実績	評価
製品含有化学物質管理を強化 監査6件以上	製品含有化学物質管理を強化 監査6件の実施	○

→ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションに向けた
2025年度目標
環境汚染防止

2023年度 (単年度) 目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションによる貢献 (環境汚染防止)

- ・ 環境事故ゼロ
- ・ PRTR対象物質排出量削減 1%削減 (2022年度比)

用語解説

^{*} chemSHERPA: 一般社団法人産業環境管理協会の登録商標です

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

取り組み

製品含有化学物質管理

欧州RoHS指令*で規制対象となっている物質の代替を進め、お客さまからの規制物質の非含有要求に対応しています。一方、REACH規則*については、製品に含まれるSVHC*についての情報伝達など、確実な対応に努めています。さらに、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。

工場使用化学物質管理

2018年度より2022年度までアクションECO-22Vの活動として、PRTR法第一種指定化学物質の排出量削減に取り組んできました。2022年度には2017年度対比5%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ました。

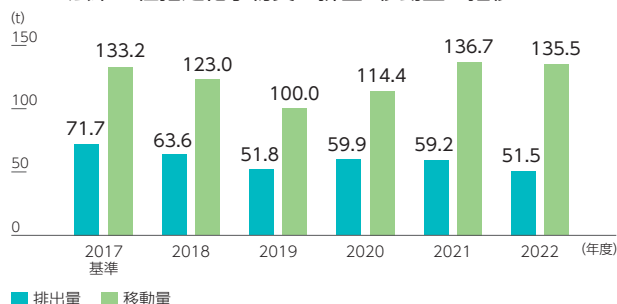
ダイオキシン類・アスベストへの対応

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。

実績

2022年度のPRTR法での第一種指定化学物質の排出量は、前年度よりさらに削減を進め、総量51.5t、2017年度対比の削減率28.2%削減と、目標の5%を大幅達成しました。一方、下水や廃棄などの移動量は、前年度と同等となっています。また化学物質ごとの排出量では、1-ブロモプロパンの大気への排出量が31.2tと全排出量の61%となっており、今後削減に努めます。

PRTR法第一種指定化学物質の排出・移動量の推移



PRTR法第一種指定化学物質の排出・移動量

(単位:t)

物質	排出量					移動量			合計
	大気	水域	土壌	埋立	排出量計	下水	廃棄	移動量計	
1-ブロモプロパン	31.2	0.0	0.0	0.0	31.2	0.0	0.3	0.3	31.5
マンガンおよびその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24.0	24.0	24.0
2-アミノエタノール	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.4	18.0	18.4	18.5
鉛	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.0	17.0	17.0
ペルオキシ二硫酸の水溶性塩	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	15.0	15.0
ジクロロベンゼン	2.9	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	9.5	9.5	12.4
フェノール	3.2	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	7.9	7.9	11.1
トルエン	7.0	0.0	0.0	0.0	7.0	0.0	2.7	2.7	9.7
フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5	7.5	7.5
クレゾール	2.1	0.0	0.0	0.0	2.1	0.0	4.3	4.3	6.4
その他30物質	4.3	0.7	0.0	0.0	5.0	0.3	28.6	28.9	33.9
合計	50.8	0.7	0.0	0.0	51.5	0.7	134.8	135.5	187.0

(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	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	2.2	2.2	18.9

(注)集計範囲:住友電工+国内関係会社のうちPRTR届出対象会社です

用語解説

- * **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
- * **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・方針

住友電工グループでは、従来より、資源枯渇、処分場枯渇問題に対して、廃棄物排出量の削減、リサイクル化に取り組んできました。近年、世界人口の増加、経済発展に伴う資源枯渇問題、海洋プラスチックごみ問題が注目され、循環型社会への移行が課題となっています。当社グループとしても引き続き重要な課題と考え、活動を進めていきます。

体制

製作所や関係会社ごとに活動を進めています。活動状況については各事業本部が取りまとめ年1回の「全社環境委員会」にて報告、審議する体制をとっています。また、全社環境委員会のもとに「省資源・リサイクル分科会」を設置し、全社横断的な課題や具体的な進め方を検討する体制をとっています。さらに、サーキュラーエコノミーについては、2022年度より研究、事業部などを横断したワーキンググループを立ち上げ、製品の研究・開発時からの根本的なリサイクルを目指した活動を開始しました。

目標

2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

事業活動における環境負荷の低減(省資源、リサイクルの推進)

2022年度目標	2022年度実績	評価
廃棄物排出量原単位低減 5%低減(2017年度比)	廃棄物排出量原単位低減 40.7%低減(2017年度比)	◎

➡ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションに向けた
2025年度目標

- サーキュラーエコノミー推進
- 廃棄物リサイクル率94%
- 廃棄物排出量原単位低減3%低減(2022年度比)

2023年度(単年度)目標

グリーンな地球環境を目指すオペレーションによる貢献
(サーキュラーエコノミー)

- 廃棄物リサイクル率 92%
- 廃棄物排出量原単位低減 1%低減(2022年度比)

廃棄物排出量 = 埋立・単純焼却量+熱回収+マテリアルリサイクル

リサイクル率 = (熱回収+マテリアルリサイクル+有価物) / 廃棄物量(埋立・単純焼却量+熱回収+マテリアルリサイクル+有価物)

取り組み

廃棄物排出排出量・原単位低減

当社グループは、電線、ケーブル事業を中心として、銅、アルミ、鉄などの資源を使用しているほか、絶縁材料としてプラスチックも多く使用しています。廃棄物としては金属屑や、金属の表面処理や加工により廃酸、廃アルカリ、廃油、汚泥などの発生が多くなっています。廃棄物排出量削減活動として、歩留まり向上や、廃酸、廃アルカリ、廃油等の減容化、プラスチック等の細かな分別、有価物化などを進めています。

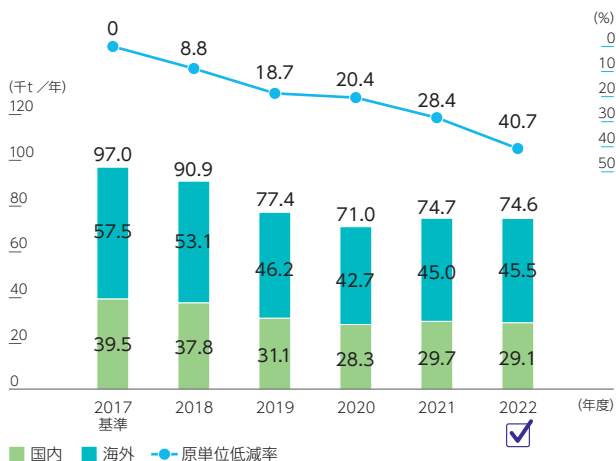
リサイクル推進

廃棄物のリサイクル率については、日本国内では98%以上となっていますが、海外では廃棄物処理の手段が整っていない国や地域もあり85.2%となっています。各国の状況ごとにリサイクル手段の検討が課題と考えリサイクル率向上を進めていきます。

実績

2022年度の廃棄物排出量は2017年度比22.4千t削減となり、原単位としては、売上増もあり2017年度比40.7%削減となりました。

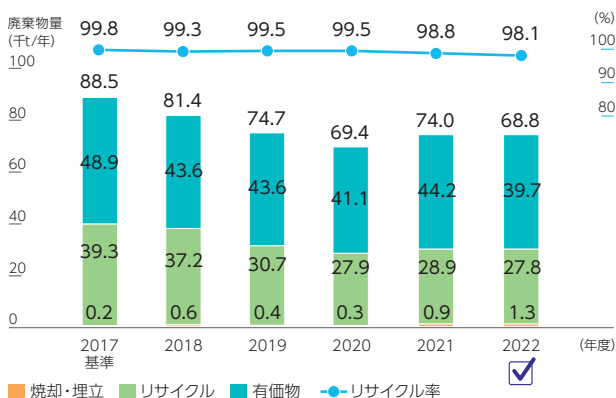
廃棄物排出量(有価物除く)と売上高原単位低減率(国内+海外)



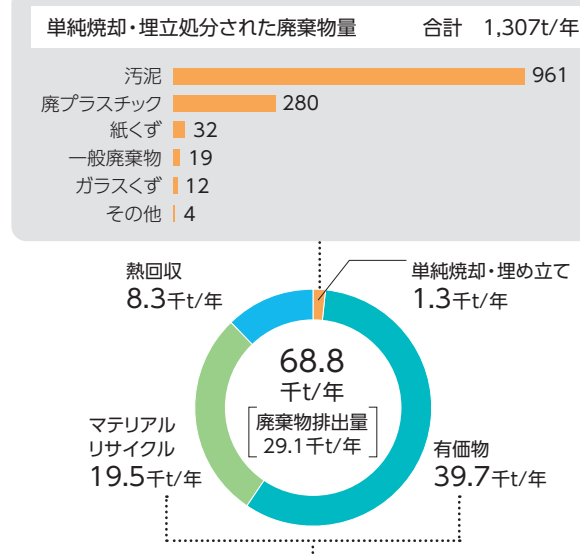
(注) 海外の廃棄物排出量について、2017年度から2021年度実績にマレーシアの子会社の一般廃棄物排出量を追加計上し、また2021年度実績に一部集計が漏れていたタイ子会社の産業廃棄物排出量を追加する遡及修正を実施しました。この修正に伴い過年度の各合計数値および売上高原単位低減率を修正しています。

国内のリサイクル率は2018年度以降99.5%程度で推移していましたが、2021年度からそれまでリサイクルされていた排水処理汚泥がリサイクル環境の悪化に伴い埋立となったことから98.1%まで低下しています。廃プラスチックの分別、リサイクル業者の探索や、汚泥のリサイクル用途探索など、引き続きリサイクル化を検討していきます。

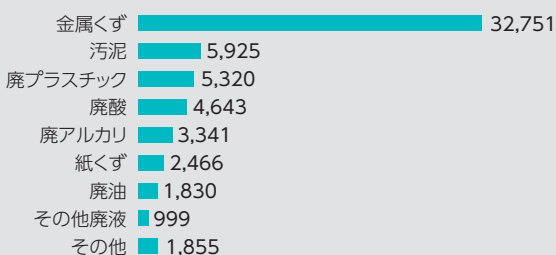
廃棄物量とリサイクル率(国内)



2022年度廃棄物量の内訳(国内)

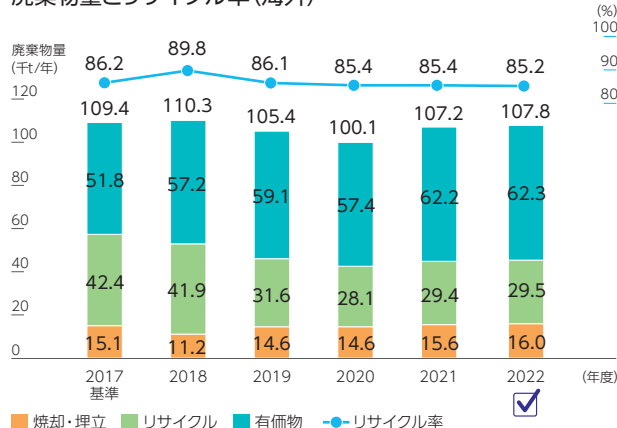


再生利用された廃棄物量



海外は一般廃棄物や汚泥などのリサイクルが進んでない国や地域があり、リサイクル率は85%程度で推移しています。各地域ごとに分別の徹底やリサイクル業者の探索を進めリサイクル率を改善します。

廃棄物量とリサイクル率(海外)



(注) マレーシアの子会社の一般廃棄物排出量を追加計上したことにより2017年度から2021年度の単純焼却埋立量を遡及修正しています。また、タイと中国の子会社でリサイクル量に単純焼却埋立量を含めて集計していた誤り、およびタイ子会社のリサイクル量の計上漏れを修正したことにより2021年度の単純焼却埋立量およびリサイクル量の数値を遡及修正しています。上記の修正に伴い過年度の各合計数値とリサイクル率を修正しています。

基本的な考え方・方針

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、環境負荷の全体を把握し削減していくこと、各事業所での地域に根差した環境保全活動の推進、

さらに環境配慮製品の拡大などに努め、事業全体を通じて住友電工グループとして取り組みを進めています。

体制

生物多様性の活動に関しては、「エコ活動2030」として緑化活動、地域環境保護などの自然を取り戻す活動に取り組み、「地球環境推進委員会」のなかで取り組み状況の報告、活動の推進を行っています。

目標

2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

事業活動における環境負荷の低減(エコ活動2030)

2022年度目標	2022年度実績	評価
生物多様性保全、環境保全活動の推進 件数200件以上	生物多様性保全、環境保全活動の推進 件数213件	○

→ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

「エコ活動2030」の推進に向けた2025年度目標

「地球にイイこと」*活動

生物多様性保全、環境保全活動の推進 件数250件以上

*生物多様性保全活動、地域清掃、緑化活動等

2023年度(単年度)目標

エコ活動2030の推進

- 生物多様性保全、環境保全活動の推進 220件以上

取り組み

エコ活動2030

当社グループでは、20以上の国・地域で2030年に300件以上の生物多様性保全、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・製造拠点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2021年度～2022年度は「アクションECO-22V」の項目として、2023年度からは「Go for Green」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。

事例紹介

エコ活動2030 “WIN-T Reducing Carbon Emissions”

Sumitomo Electric Wintec (Thailand) Co., Ltd. (WIN-T) の所在地タイでは、日本と違い、ごみの分別リサイクルはまだ一般的ではありませんが、社内で発生するガラス瓶、プラスチックボトル、アルミ缶についてのリサイクル活動を開始しました。従来廃棄物として排出していたものを、分別することで有価物としてリサイクル化を行い、CO₂排出低減にもつながる活動です。2022年7月から開始した活動では、2023年6月までに2,336kgのリサイクルを行い、CO₂排出量換算では3,413kgの排出低減となりました。



種類	リサイクル量 (kg)	CO ₂ 排出削減量 (kgCO ₂)
ガラス瓶	1,497	1,207
プラスチックボトル	743	2,144
アルミ缶	95	62
合 計	2,336	3,413

情報開示に向けた準備

当社グループの製品で使用している原材料については、バリューチェーンでの環境負荷が大きい生物由来の材料は少ないと考えています。今後情報開示の要請が高まることも予想されるため、事業における環境負荷についての分析・調査を開始しました。

グリーンな地球環境への貢献製品

基本的な考え方・方針

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、新製品開発に環境配慮のスペックをフィードバックしています。また、2023年度からはグリーンな環境社会の実現に貢献する中期目標「Go for Green 2025」で、グリーン貢献（グリーンな環境社会の実現に貢献する事業）に該当する製品の売上拡大を掲げています。

■ 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」として住友電工グループ内に登録しています。2022年度までのエコマインド製品の累計登録品目数は1,400品目です。

■ エコ製品

エコマインド製品のうち、特に環境面で優れた製品を、ISO14021に準拠したエコシ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。2022年度までのエコ製品の累計認定品目数は372品目です。

■ グリーン貢献売上

再生可能エネルギー、水素、電動車等の分野を通じて、グリーンな環境社会の実現に貢献する製品・サービスの売上です。

体制

エコ製品の審査・認定はエコシボル事務局（地球環境部）が実施しています。

目標

■ 2022年度目標（22VISION策定時に設定）と実績

製品による環境負荷の低減（環境配慮製品の拡大）

2022年度目標	2022年度実績	評価
エコマインド品新製品割合 100%	エコマインド品新製品割合 100%	○
エコ製品の売上比率の拡大 ^(注1) 55%以上	エコ製品の売上比率の拡大 ^(注1) 59%	○

→ 評価凡例はこちら

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標

事業を通じた地球環境への貢献に向けた2025年度目標

グリーン貢献売上^(注2) 7,000億円以上
エコ製品売上 1兆円以上

(注1) 対象範囲は住友電工および連結子会社（上場会社を除く）の国内売上
(注2) 対象範囲は住友電工および連結子会社

2023年度（単年度）目標

事業を通じた地球環境への貢献
（グリーンな環境社会への貢献・エコ製品）

- グリーン貢献売上^(注2) 5,000億円以上
- エコ製品売上 9,500億円以上

取り組みと実績

環境配慮製品の拡大

毎年、エコ製品売上比率の低い各事業部や関係会社と対話し、該当の可能性がある製品の申し込みを促進しています。

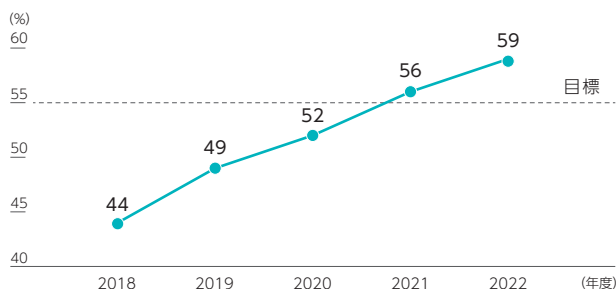
また、環境配慮製品の開発促進を図るため、営業企画部や経営企画部などとの対話を通じて、環境負荷低減に関する世界の最新動向や他社情報を分析しています。

2022年度は電力プロジェクト事業部と電力事業部のDC-XLPEケーブル、サンレー冷熱（株）の水素混焼バーナーなど新たに9品目をエコ製品に認定しました。その結果、エコ製品売上比率は59%となり、目標を達成しました。



サンレー冷熱（株）水素混焼バーナー

エコ製品売上比率



(注) 2017年度から2021年度のエコ製品の売上の修正により、2018年から2021年までの実績を修正

Web 「グリーンな環境社会」に貢献する主要製品についての詳細はこちら
(統合報告書2023 P22)

基本的な考え方・方針

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、持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。

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、持続的に発展するため、多様性を重視し、ダイバーシティの推進に取り組みます。
- グローバルな事業展開を支えるグローバルリーダーの育成に取り組めます。グローバルリーダーとは、住友の事業精神と住友電工グループの経営理念を理解し、ダイバーシティに富んだチームをリードできる人を意味します。

グローバル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、持続的に発展するため、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。

2030への方針

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

●「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進 ● 成長と挑戦に重点を置く風土醸成 ● グループグローバルでの総合力発揮

変革の時代における新たな価値を生み出す人材の創出

人材育成とエンゲージメント向上

実践経験
人材開発
リーダー

挑戦が成長につながる実践経験の蓄積
充実した教育プログラムの提供
それぞれの職場を牽引するリーダーの育成

共有
処遇
風土醸成

事業精神・経営方針・事業戦略との一体性
賃金引上げ：インフレ率+αを努力目標
個人の強みが活かされ、結束力の高い組織風土

組織の多様性と職場環境の整備

多様性

多様な人材の獲得・登用
多様な働き方の支援継続

職場環境

心身の豊かさを目指す健康経営の継続推進
更なる安心安全な職場づくり

エンゲージメントサーベイの実施

2030ビジョンの実現に向け、重要なステークホルダーである社員が活躍・成長・自己実現し、社会に貢献できる企業を目指すには、当社グループで働く社員一人ひとりが会社のビジョンや目標に共感し、目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する強い帰属意識（「エンゲージメント」）を持てるような組織づくり、風土醸成が重要と考えています。当社では、2006年度から「活き活き職場調査」と称した社員意識調査を当社および国内グループ会社で実施し、住友事業精神や経営理念等の浸透状況の把握および組織活性化や各種施策の参考情報として調査結果を活用してきました。

2022年度には、調査対象をグローバルに展開することや、社員のエンゲージメント向上により重点を置いた調査とすることを目的に、調査会社や設問を見直しのうえ、「住友電工グループ・グローバルエンゲージメントサーベイ」として、当社および国内外グループ会社67社を対象に、国内約2.4万人、海外約2千人に対して社員意識調査を実施しました。調査結果は各組織の責任者へ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、社員が健康に活き活きと働ける職場づくりに活用しています。さらに次年度以降も対象を拡大して実施予定です。

基本的な考え方・方針

住友電工グループは、グローバル社会とともに発展していくにあたり、自らの全ての事業活動が、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、との基本精神のもと、以前より、同和問題解決への取り組みをはじめとした人権尊重の取り組みを推進し、また、「住友電工グループ行動規範」のなかでも、人権の尊重、差別・ハラスメントの禁止を定めていますが、さまざまなステークホルダーのニーズに応え、国際基準に則った人権尊重の取り組みを推進していくことを明確に示すため、2019年3月に「住友電工グループ人権方針」を制定いたしました。

本方針に沿った施策を推進していくため、社員への啓発の取り組みや、国内外関係会社やビジネスパートナーなどの関係するステークホルダーに対して定期的な実態調査を実施していくとともに、必要に応じて、具体的運用ガイドラインなどを制定していきます。

住友電工グループ人権方針

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。

 [住友電工グループ人権方針 全文](#)

体制

社員一人ひとりの人権を尊重した企業経営を行い、ひいては人権が尊重される社会の実現に資するために、社員に同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解を促し、その認識を深めることにより、企業としての社会的責任を果たすことを目的として、同和・人権研修を全社的に推進する「同和・人権問題研修推進委員会」を設置しています。

また、人権デューディリジェンスについては国内外グループ会社の人事部門と連携してグローバルな推進体制を構築しています。

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標

人権の尊重の徹底に向けた2025年度目標

- 人権デューディリジェンス：当社グループ約280社に対するリスクの調査、防止・軽減措置
- 人権教育：差別・ハラスメント等の人権問題に関する研修や啓発の推進
- サプライヤー行動規範：「サプライヤー行動規範」に基づいた、人権および労働関係に関する取り組みの要請

➡ 「サプライヤー行動規範」に基づいた、人権および労働関係に関するお取引先との取り組み状況についてはこちら

取り組み

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、2022年は延べ20,120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、適切な対応を行う体制を整えています。

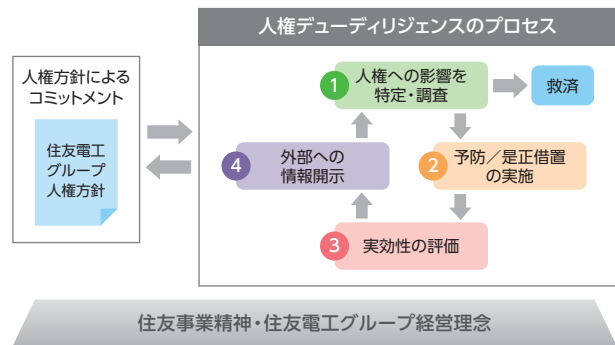
人権団体や行政との連携

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参加し、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、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順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

住友電工グループにおける 人権デューディリジェンス

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や経済産業省「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」を踏まえ、当社が人権を尊重する責任を果たすことを目的とし、2022年度に「人権デューディリジェンス」を実施しました。



実績

2022年度住友電工グループ人権デューディリジェンス調査

以下の通り、調査を実施致しました。

■ 調査期間

2022年11月～12月

■ 調査会社数

住友電工および国内外グループ会社（上場子会社等除く）
284社

■ 調査項目・内容

外部専門家の意見も取り入れ、事業に与える影響の大きさを踏まえ、今年度は児童労働・強制労働・移民労働について焦点を当て調査を実施しました。

- 児童（15歳未満の労働者）を雇用している事実がないこと
- 強制労働（労働者の行動制限、前借金、社内預金の強制等）の事実がないこと
- 移民労働者の雇用については社内ルール（採用手数料等を労働者に負担させない、パスポート等を会社が保管しない、労働者が理解できる言語で雇用契約書を締結する等）を遵守すること

■ 調査結果

調査結果によると、児童労働、強制労働に関するリスクは確認されませんでした。一方で移民労働については、移民労働者を雇用している国内外グループ会社のうち、4社に課題があることを確認しました。国内2社のグループ会社では人材派遣会社に関する社内ルールで定められた手続きの不備（所定の項目が契約書に記載されていない、人材派遣会社の監査が実施されていない、所定の項目に沿ったインタビューが実施されていない）が発見されたため、是正を進めています。また、海外2社のグループ会社では労働者本人が採用手数料等を負担していることが確認されました。現地法では許容されているものの、人権尊重に関する国際基準に沿った運用に変更し、現地法人やNGOと共同で労働者への支援を進めています。

■ 今後の進め方

上記是正を着実に進めていくとともに、今後同様の課題が起きないスキームを構築していきます。

人材育成

基本的な考え方・方針

人材育成方針

住友電工グループは、住友事業精神に則り、人材の尊重を重視した経営を行っており、『人材の尊重』の項にもある通り、2011年9月に「Sumitomo Electric Group Global Human Resource Management Policy (グローバルHRMポリシー)」を制定しました。このポリシーにおいて、グローバルな人材確保や登用を加速していくため、仕事を通じて成長を実感し自己実現できるような環境づくり、人種・民族・国籍・宗教・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無などに関わらないキャリア機会の提供、ダイバーシティ・インクルージョンの推進、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おり、人材育成における当社の基本方針となっています。

体制

SEIユニバーシティ

当社グループでは、求める人材像を「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」として定義しています。人材育成の取り組みとして、当社グループの事業戦略を遂行するための能力・技術・技能・知識向上を目的とした研修や、社員が一体感を持って経営ビジョンに向かって邁進し、理念・価値観・文化を共有するための研修等を実施しており、これらを構成する人材育成体系を、SEIユニバーシティと総称しています。人材育成の基本である「一人ひとりの自己啓発への強い意欲」と「上司の指導と対話による職場でのOJT」をSEIユニバーシティが強力に支援することで、社員個人の成長と会社目標の達成を共に実現していくことが、当社グループで大切にしている人材育成の考え方です。

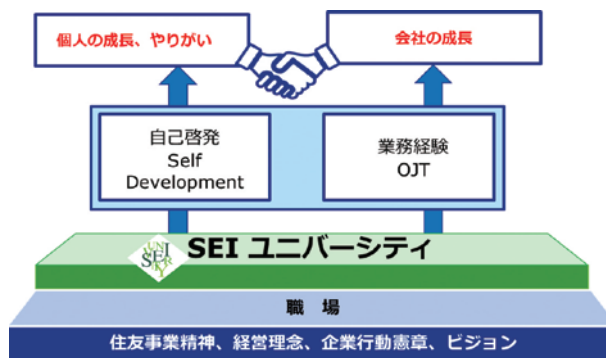
それまでの教育・研修体系をさらに発展させ、2005年に発足したSEIユニバーシティは、各事業部門が事業に即したプログラムを個別に企画・実施する「部門内研修」とコーポレートスタッフ部門が全部門を対象に企画・実施する「全社研修」を両輪としており、住友電工および、国内外のグループ会社の社員にも段階的に対象

取り組み

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350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。

実践型の研修制度も数多く導入しており、モノづくりの課題に取り組む実践研修や、実際の経営課題に対して、部門を超えたチームを編成し、解決策の提案を行う経営幹部研修等を推進して

を拡大しています。2007年には、製造業である当社グループの競争力の源泉であるモノづくり人材の育成に特化した「テクニカルトレーニングセンター」をSEIユニバーシティ内に創設し、モノづくりの基礎から専門教育にいたるまで、さまざまな研修を企画・実施しています。



【グローバル教育体系：SEIユニバーシティ】

【経営層研修】 経営幹部・役員研修 など

【マネジメント研修】 GLP、MPSS、現場リーダー養成 など

【各種スキル研修】 課題解決、コーチング、イノベーション、データ分析 など

【基礎研修】 住友事業精神、経営理念、経営方針、安全・環境・品質 など

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標

2025年度目標

- 経営幹部研修受講者数：100人／3年
- マネジメント研修(MPSS)受講者数：2,300人／3年
- 研修受講時間：20時間／人・年
- DXコア人材育成^(注)：300人／3年
- DXデータ分析人材育成^(注)：1,500人／3年

(注) 集計範囲は、住友電工単体

います。また「中期経営計画2025」においては「変革の時代における新たな価値を生み出す人材の創出」をスローガンに掲げています。この実現に向け、SEIユニバーシティでは、DX人材の育成をはじめとして、今後もカリキュラムをアップデートしていきます。

■ 住友事業精神に則った職務遂行

SEIユニバーシティにおいて提供する研修において、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。2023年4月には、当社研修施設である南箱根セミナーハウスに、事業精神・企業理念・価値観・文化を体感することができる歴史展示室(南箱根ギャラリー)を新設し、セミナーハウスの利用時には必ず「住友の事業精神」に触れる時間を設けています。

■ 共通基盤の強化 (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。新型コロナウイルス感染症の拡大により、集合研修の開催が困難な時期もありましたが、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、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。今後も、ダイレクトなコミュニケーションが可能な集合研修の開催、場所を選ばず学習可能なオンライン教材のグローバル共通コンテンツの開発・提供とともに、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。

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

キャリア対話

社員一人ひとりの成長のためには、自身の価値観・やりがい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。当社グループでは、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グループの成長・発展にもつながる、Win-Winの関係になることを目指し、そのための支援を行っており、上長向けに「キャリア対話の進め方研修」を実施するとともに、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います。また、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。

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、当社グループが培ってきた「良き技術と技能」を伝承し、モノづくり力を強化することを目指して、①キーパーソン研修、②技術・技能研修、③モノづくり基礎教育の3本柱で推進しています。

① キーパーソン研修

住友電工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・人材育成などの観点から、モノづくり力強化に不可欠な考え方などを確認し、自らの立場で関与して活動を推進する部門長研修や、モノづくりの中核を担う「強い工場長」(製造課長相当)の育成を狙った工場長育成プログラムを実施しています。また、次世代のキーパーソンを育成するために、受講生が数カ月単位で自部門以外のテーマ部門に赴き、その部門の重要課題や問題解決に取り組む実践研修(MKP(モノづくり革新プロ)、GKP(現場改善プロ))も行っています。

② 技術・技能研修

実機・現物に触れながら体得することを基本とし、設備・保全技術など当社グループの固有技術・技能の習得から、IoTやAIなどの先進的な技術も取り入れながら各種カリキュラムを充実させ、受講者も年々増加しています。さらに改善活動の基本的な知識や設備保全に関する研修などを中国・東南アジアなど海外でも定期的に開催しています。

③ モノづくり基礎教育

“SEQCDD*”の体質強化を図るプログラムで、安全・品質など、製造現場で必要となる知識や、モノづくりに関わる管理技術手法を学ぶ研修を行っています。この研修は、若手社員向けを中心としたカリキュラムとしている一方で、「繰り返し研修」として全社員に定期的に研修を行うことで、基本知識の再確認を促すとともに、最新の全社の動向や法規改訂があれば、その情報展開も図っています。

グループ連携強化・グローバル対応

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、国ごとの人事マネージャー会議にて、定期的に各種研修（一般層向け中心）の企画・運営を議論しているほか、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。また国内外共通で経営幹部・マネージャー層を対象に次のような研修プログラムを運営しています。

対象: Executive

■ 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成しています。2015年までは年2回、2016年以降は年1回、受講者は各回約30人で開催してきました。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、2022年度はオンラインおよび集合研修にて36人が受講しました。

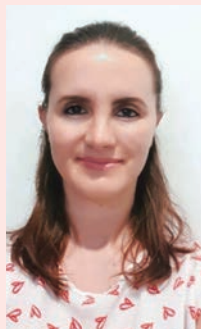
対象: Manager

■ 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、日本の世界各都市にて開講していましたが、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。2021年度より全地域でオンラインプログラムとして再開し、2023年度はオンラインと集合形式を併用しています。

CSR
VOICE

MPSSを受講して



エネイダ アガリュ
Production Engineering
Leader
SEWS-CABIND Albania
Sh.p.k.

MPSSを通して400年間変わることなく受け継がれてきた原理原則である住友事業精神に触れることができたことは特筆に値します。また、ユーモアがあり、パワフルな講師の指導を受け、豊富な専門知識を持つ他の受講生と協力し合い、学びを深めることができたことは大きな喜びでした。特に、マネージャーとしてチームをマネジメントする上でリスニング（聴く）スキルは自身の弱点と自覚していましたが、MPSSでアクティブリスニングスキルを学べたことは、自分自身の成長につながりました。MPSSの全ての内容が、私のやる気に結びつき、自分の能力を最大限に発揮してチームをマネジメントできる自信を与えてくれたと実感しています。

DX人材

DX推進を当社における業務改革・改善の全社取り組みとして位置づけた上で、その推進に必要な人材として「DXコア人材^{*1}」「データ分析人材^{*2}」を定義し、2022年よりデータ分析研修を新設するなど、教育メニューの拡充を進めています。

※1 「DXコア人材」=デジタル技術を活用した取り組みにより、部門課題の解決を実践できる人材
※2 「データ分析人材」=データの見える化、分析手法を知り、指導のもとで適用できる人材

実績

実績(2022年度)

経営幹部研修 受講者数	34人／年
マネジメント研修 (MPSS) 受講者数	計839人(国内648人、海外191人)
研修受講時間	11.8時間／人・年

ダイバーシティ＆インクルージョン(D&I)

基本的な考え方・方針

住友電工グループは、グローバルHRMポリシーにおいて、グローバルな人材確保、登用、育成を加速していくために、仕事を通じて成長を実感し自己実現できるような環境づくり、国籍・人種・民族・宗教・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＆インクルージョン(D&I)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。

また、D&Iを目指すうえでは、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重要であるとし、さまざまな取り組みを進めています。

体制

当社は、2014年に人事部内にD&I推進の専任組織を設置しましたが、D&I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、社長直轄の組織としてダイバーシティ・インクルージョン部を新設しました。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、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。D&I推進は、経営戦略上の重要課題であり、今後も、多様な人材の採用・確保、多様な人材をリードできるリーダー人材や管理職の育成を進め、総合力を発揮する組織づくりに取り組んでいきます。

目標

2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

2022年度目標	2022年度実績	評価
グローバル幹部の登用・育成施策の推進	- グローバル幹部2人を新規に認定 2023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	○

➡ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

2025年度目標

グローバル人事施策

- グローバル幹部の登用・育成施策の推進
- 海外グループ会社の役員、幹部社員への外国人社員の登用推進

女性活躍推進*

- 女性新卒採用比率^(注)：事務系40%、技術系15%
- 管理職(課長級以上)に占める女性割合^(注)：4.0%

(注) 集計範囲は、住友電工単体

※本目標は、女性活躍推進法に基づき策定した「女性の採用」と「女性の登用」に関する目標となります。



目標ならびに行動計画の詳細はこちら

取り組み

D&Iの意識醸成

当社では、「D&I」を組織内の「多様な視点」「信頼関係」「能力の発揮」を掛け合わせ、社員の総和以上の力を発揮することと定義しています。このD&Iの浸透を図るため、多様な人材の能力を発揮するチームビルディングやリーダーシップをテーマに、外部著名人と当社役員による対談動画の配信を通じた意識醸成を行ってきました。2022年からは学んだことを実践し、多様な人材を総戦力化して成果創出に取り組む「インクルーシブ・リーダー」を育成すべく、マネジメント層向けの実践型研修を開催し、職場でのマネジメント力向上に取り組んでいます。

女性活躍推進

当社は、女性の積極採用や、女性社員の積極的登用・育成に取り組んでいます。具体的には、出産・育児期に上司との対話を強化する仕組みづくりや女性管理職候補の成長支援を目的としたメンタリングプログラムのほか、新人女性部下を持つ管理職のためのマネジメント研修の実施や女性マネジャーの育成計画の策定・モニタリング等を行っています。今後も、「女性活躍推進」は、全ての社員が一層活躍できる土壌の形成にもつながら、将来的な当社の成長発展に向けた重要な取り組みとして、継続して推進していきます。

[SWING : Sumitomo Electric Group Women's Innovation Networking Group]の取り組み

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^{さん}やネットワーク構築による、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。2022年度は一般職向けフォーラムを開催し、外部の著名人による講演や参加者同士の意見交換会を実施しました。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取り組みを進めていきます。

CSR
VOICE

メンタリングプログラムで得た気づきとつながり、メンティ・メンターそれぞれの思い

他部署の部長級社員(メンター)と女性基幹職(メンティ)が中長期的な成長やキャリア、人材育成や職場運営などについて定期的に対話するメンタリングプログラムの第二期(2022年度)を実施し、計9組が参加しました。本プログラムを通じて、女性社員の自律的なキャリア形成支援や個を活かす人材育成の風土醸成を図っています。



解析技術研究センター
伊丹研究部 ナノ解析グループ長
富永 愛子(メンティ)

私はグループ長を拝命直後にメンティとして参加しました。日常業務に邁進するなかで、自身の価値観・動機・能力の探求が苦しいと感じる時期もありましたが、メンターとの対話やメンティ同士の意見交換により自己を俯瞰的に捉え内省できるようになったと感じます。また、リーダーシップについて建設的な議論を繰り返すことで、自分と異なる考え方を受容することの重要性にも気づけたことや、部門を超えたつながりを構築できたことも有意義でした。



光通信事業部 技術部長
高橋 健(メンター)

私は、工場長や製造部長時代に培った現場モノづくりの知識と経験、現職の技術部長として拡販活動に取り組む実体験を活かし、メンターとして参加しました。メンティとの対話では真正面から向き合って傾聴し、都度自身の想いを伝えとともに、職場訪問や上司面談等を織り交ぜ、安心感のもとで実施することを心がけました。研修成果はこれからの行動に真価が問われており、メンター同士の絆も大切にしつつ、今後も人材育成・職場環境整備に努める所存です。

シニア人材の活躍推進

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。また、2022年度はシニア人材のやりがい・働き甲斐向上に必要な取り組みを議論するため、60歳以上の社員を対象とした座談会を開催しました。今後もシニア人材のさらなる活躍推進に向けた施策の検討を進めていきます。

採用におけるダイバーシティ

2022年度は、新卒総合職の採用人数193人のうち、女性は45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、2022年度は他社経験者を137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なども積極的に採用しており、合計119人の外国人社員が当社で勤務、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。

グローバルグレード制度とグローバル幹部人材

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よう、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人を超える当社グループ社員が委員となり、各地域における人材育成やモノづくり力強化など、多種多様なテーマに取り組んでいます。

また、エリアコミッティから生まれた提言を当社グループの経営に取り込むことを目的に、グローバル幹部から当社幹部への定期的な提案・活動報告をしており、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」を開催しています。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。

CSR
VOICE

米国の住友電工グループ会社のダイバーシティ・エクイティ(平等)・インクルージョン・エリアコミッティの活動



米国D&I WG主要メンバー(北米グループ会社グローバル幹部、人事、法務)

写真左から

マット・スナイダー／パット・ディスカレッジ
ジョディ・スコット／ソフィ・ウッドハウス

住友電工グループの異なる会社の従業員をメンターとメンティのペアとする試験的なメンタリング・プログラムを推進しており、この経験を基にメンタリング・プログラムを発展させ、DEIの使命を支援していきます。今後も関係会社でのプログラムや取り組みを模索し、多様な人材の採用、定着、インクルージョンを奨励し、住友電工グループ各社で強力なチームをつくり、将来の成功につなげていきます。

2020年夏、アフリカ系アメリカ人男性の殺害事件を受け、全米で抗議デモが人種的平等と正義への関心を高め、全米企業でダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)プログラムが増加しました。2021年、米国住友電工グループはダイバーシティ&インクルージョン・ワーキング・グループ(D&I WG)を設立し、DEIプログラム開発を推進しています。D&I WGは2年間で専門家と協力し、ベストプラクティス調査や従業員エンゲージメント調査を行い、その後、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン・エリアコミッティへと発展し、分科会を設置しています。現在、米国

障がい者雇用の推進

障がいの有無に関わらず誰もが活き活きと働くことができる社会の実現に向けて、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、横浜、東京、大阪を加えた6拠点で2023年6月現在、障がい者101人を含む158人の社員が働いています。その結果、2023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2.64%となっています。

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。

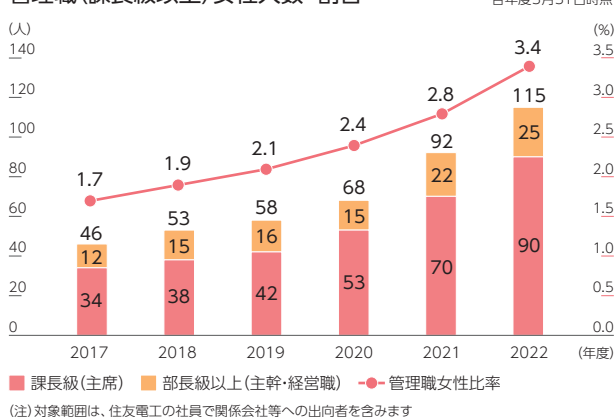
今後も障がいのある方がやりがいを持って働くことのできる場を多くのグループ会社・職場の中に創出し、グループ全社が法定雇用率を達成・維持し、法令改正などの環境変化に対応できる体制整備を行っていきます。

用語解説

* 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

実績

管理職(課長級以上)女性人数・割合(注)



住友電工 男女社員比率・男女管理職比率(注1)

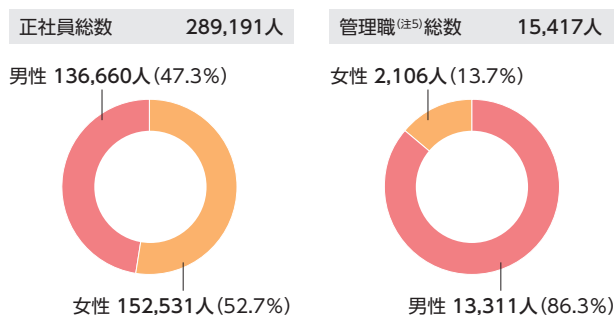
2022年度末時点

	男性	女性	総数
正社員	11,015人 (85.3%)	1,901人 (14.7%)	12,916人
管理職(注2)	3,257人 (96.6%)	115人 (3.4%)	3,372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) 課長級以上(主幹～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

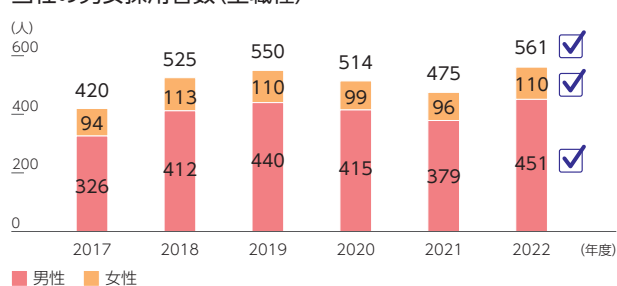
(注5) 管理職：課長級以上

労働者の男女の賃金の差異

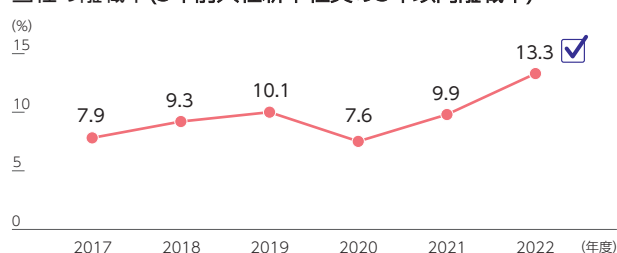
全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規雇用労働者
72.9%	73.5%	55.6%

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出

当社の男女採用者数(全職種)



当社の離職率(3年前入社新卒社員の3年以内離職率)



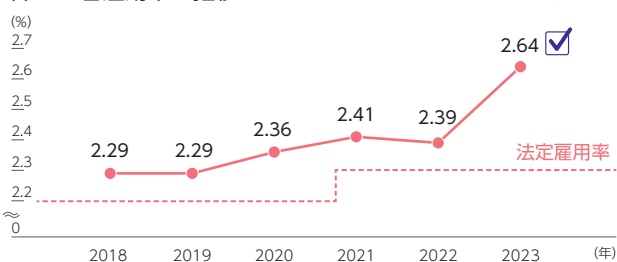
すみでんフレンド(株) 障がい者人員推移

各年6月15日現在

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
障がい者(人)	54	56	62	78	86	101

障がい者雇用率の推移

各年6月15日現在



社外からの評価

■「えるぼし」認定

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



■「なでしこ銘柄」選定

「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、経済産業省ならびに東京証券取引所より、2017年3月、2019年3月、2021年3月、2022年3月の合計4回選定されました。



労働基準・労働慣行

基本的な考え方・方針

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立など働く社員のニーズの多様化等、社会環境が大きく変化していく中で、住友電工では、多様な人材がやりがいを持って活躍し、持てる力を最大限発揮できるような組織づくりのため、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、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。労働時間の削減のみならず、働きがいの向上を通じ、社員のエンゲージメントを高めることにより、企業業績の維持拡大に寄与する「働きやすい職場づくり」に取り組んでいます。

体制

多様な人材が生き生きと働ける環境づくりに向けて、労働組合と会社は各種専門委員会を設置し、関連諸制度の改善やモニタリングの強化に取り組んでいます。

また、社員と経営幹部が直接対話できるタウンミーティングを定期的に開催し、その場で出た意見を組織運営や人事制度企画に活用しています。

 [詳細はこちら](#)

取り組み

働き方の見直しに向けた全社活動

当社では、2008年よりメリハリのある働き方の実現を目指して、全社運動を推進し、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。

現在は、特に組織風土や意識面への働きかけ、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。

仕事と生活の両立支援

これまで、出産する女性社員の多くが育児休業を取得した後に職場復帰をはたすなど一定の成果をあげており、女性社員だけでなく男性社員も育児休業や配偶者出産休暇を取得することで育児に参加しやすいよう制度拡充を進めています。

また、ワーク&ライフに関する各種両立支援制度やその活用方法などについて紹介するガイドブックをイントラネットに掲載する

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標

2025年度目標

成果の適切な還元、意欲の高まる処遇

- 賃金引上げ：インフレ率+ α を努力目標

仕事と生活の両立支援

- 男性育休取得比率^(注1)：100%

働き方の見直しに向けた全社活動

- 総労働時間^(注2)：1,920時間/年未満
- 生産性向上や成果創出に適した働き方の推進

(注1) 集計範囲は、住友電工単体

(注2) 組合員（住友電工単体+国内関連会社への出向者）の一人当たり平均労働時間

2023年度(単年度)目標

仕事と生活の両立支援

- 両立支援制度の拡充
- 男性育休取得比率100%を達成

など、社員一人ひとりの理解を深める取り組みも実施し、仕事と生活を両立できる職場環境づくりに向けて、さまざまな取り組みを進めています。

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**

■ 男性の育児参画促進

男性の育児参画推進を目的とした施策として、「男性育児休業取得比率：100%」を新たに全社目標として掲げ、2022年10月から、子の出生後8週間以内に連続5日以上の子出生時育児休業・育児休業取得を必須化しています。また、社員から配偶者の妊娠・出産の申し出があった場合に実施する「配偶者育児サポート面談」や、本人（男性社員）向け、上長向けの「育児応援ガイドブック」など、中長期的により長期の育休を取りやすい職場環境整備のためにさまざまな取り組みを実施しています。

■ 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46人（2023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、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適用していた特別措置（時限的な要件緩和）は2023年3月末を以て撤廃し、本来の趣旨である生産性向上・成果創出を念頭においた運用へと切り替えました。具体的には月5回を利用目安としつつ、月間就労日の半数を超えない範囲であれば上長裁量、月間就労日の半数を超える場合でも部門長承認を以て実施可能としています。在宅勤務と出社のハイブリッドな活用により、一層、効果的かつ効率的な事業運営を推進していきます。

■ 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年以降、日本語、英語、中国語で対応可能なサポート窓口を設置するとともに、勤務管理や出張旅費などのシステムの日英2カ国語化、給与明細や社内規則の英文文書の発行、主要拠点での祈祷室設置など、さまざまな取り組みを実施しています。

Web ※労働基準・労働慣行

CSR
VOICE

約3カ月間の育児休業を取得して



株式会社オートネットワーク技術研究所
パワーネットワーク研究部
電源制御システム研究室
第2グループ
数田 宗克

私は2022年5月に第2子が生まれ、2022年6月下旬から10月上旬まで約3カ月間の育児休業（以下、「育休」）を取得しました。

最初は3カ月間仕事を離れることに強く不安を感じていましたが、育休を取得する半年前から上司に相談していたことで、業務の棚卸や引継ぎをスムーズに完了させ、安心して育休を取得できました。これも職場の皆様の心強いサポートがあったからこそだと感謝しています。

出産後、体力的にも精神的にも負担が大きい妻が静養する時間を作れたこと、生まれて間もないわが子の成長と一緒に見守ることができたことは本当に良かったと思っています。

私自身の経験から、父親の皆さんにはできるだけ長期間の育休を取得することを推奨したいと思います。

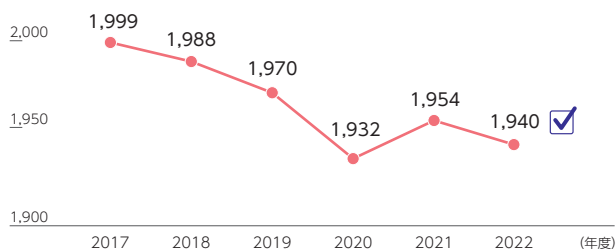
平均所定外労働時間および平均有給休暇取得日数の推移

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022
平均所定外労働時間/月	19.3時間	18.7時間	17.5時間	13.6時間	16.3時間	16.0時間 ☒
平均有給休暇取得日数/年	16.0日	16.5日	16.9日	15.8日	17.1日	18.5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

(時間)
2,050



健康経営

基本的な考え方・方針

健康増進活動に取り組む社員への積極的な支援と、組織的な健康増進施策の推進により、**社員の健康意識(ヘルスリテラシー)を高め、「社員が健康で生き活きと活躍できる」企業グループを目指します。**

住友電工グループは2015年に「住友電工グループ健康経営宣言」を定め、現在は「生活習慣病対策」「運動習慣づくり」「メンタルヘルスケア」を3つの柱とした取り組み「健活!」を推進しています。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・増進し、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。今後も「健活!」を継続し社員やその家族の健康増進の取り組みを推進していきます。

健康経営の推進

男性育休取得比率

	2020	2021	2022
男性育児休業者数	176人	189人	267人
配偶者出産休暇取得者数	153人	146人	179人
男性育児休業取得比率	28%	32%	72%
男性育児休業等取得率(配偶者出産休暇を含む)	67%	74%	97%

「プラチナくるみん」認定

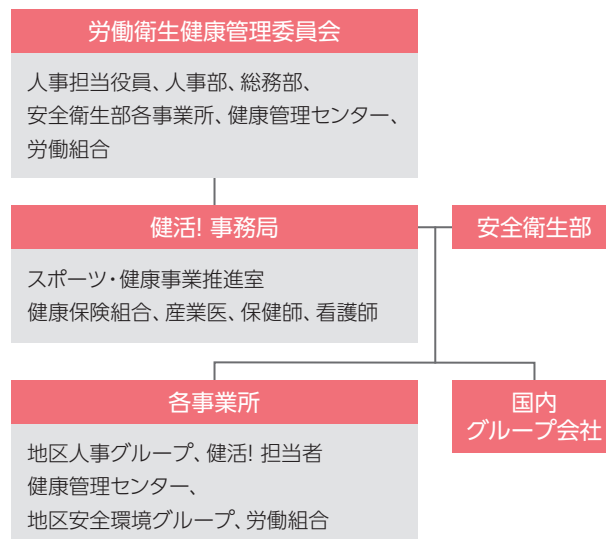
「プラチナくるみん」とは、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するため、従業員の子育て支援に積極的に取り組む企業のなかでも、より高い水準の取り組みを行っている企業を、厚生労働大臣が認定する制度です。当社は2019年6月に認定を受けました。



体制

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・グループ会社に展開し、進捗管理や効果検証を担っています。

推進体制



目標

各種データの相関分析を行いながら、より労働生産性やエンゲージメント向上につながる施策を推進していきます。

■ 2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

2022年度目標	2022年度実績	評価
40歳以上のメタボ率: 30% 運動習慣率*: 40% 喫煙率: 男性25%、女性5.0% 総合健康リスク*120以上の職場5.0%	40歳以上のメタボ率: 33% 運動習慣率: 36.6% 喫煙率: 男性23.5%、女性4.9% 総合健康リスク120以上の職場5.3%	△

➡ 評価凡例はこちら

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標

健康投資	【KPI】従業員等の意識変容・行動変容に関する指標			健康関連の最終的な目標指標	
①「健活!」の3本柱を中心とした 取り組みのさらなる推進	指標 (KPI)		実績	目標値	プレゼンティーズムの低減
			2022	2025	
②「健活!」の浸透、健康文化醸成、 健康意識向上	適正体重維持者率 (BMI18.5～25未満)		64.1%	65.0%	疾病休業による労働機会損失 (アブセンティーズム)の低減
	喫煙率	男性	23.5%	22.0%	
		女性	4.9%	4.0%	
	③ プレゼンティーズム*の要因と なる健康課題への施策実施	運動習慣率 (運動を2回以上/週)		36.6%	
高ストレス者率		11.1%	10.0%		

取り組み

2022年度まで、「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、KPIの改善や社員のリテラシー向上に寄与してきました。

2022年度取り組み内容

生活習慣病対策	健康習慣実践キャンペーン	セルフケア研修
	日常の運動や食生活など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。年2回開催し約3,400人が参加。	「ポジティブ・メンタルヘルス」をテーマとしたオンラインセミナー。約800人が受講(昨年より約100人増)。
	生活習慣見直し研修	管理監督者向け研修
	「食事」、「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を開催。	「不調予防につながる職場環境改善」をテーマとしたオンラインセミナー。約660人が受講(昨年と同程度の人数)。
運動習慣づくり	3カ月集中プログラム	職場環境改善活動「職場ドック」の継続実施
	特定保健指導対象者、30歳以上のメタボ該当者および予備群を中心に、トレーナーによる食事管理やメルマガ配信を実施。(27人が参加)。	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。
	受動喫煙防止対策	女性の健康支援
	就業時間内禁煙の実施(2022年4月より開始)。禁煙治療の費用補助。	女性社員が能力を発揮しやすい職場環境づくりとして、「月経トラブルとセルフケア」「更年期症状(男性も含む)」「職場でのサポート体制」をテーマに動画セミナーを開催(538人が受講)。
運動習慣づくり	SEIチャレンジカップ	筋骨格系の不調改善オンラインプログラム
	オンラインでラン/ウォークのチーム対抗戦を開催。年2回開催し約8,000人が参加(海外:約3,600人参加)。参加満足度:満足92%	首・肩こり、腰痛などの不調の予防・改善対策として、国家資格のあるセラピストが3カ月間個別に支援をする取り組みを実施。
	住友電工スポーツアカデミー	健康フェスタ
	自身のからだに合わせた疲れにくい身体づくりやケア方法を学ぶ体験型セミナーを開催。年2回開催し約400人が参加。	社員や家族、地域住民を対象に、ロコモ対策、保健師相談、ヨガ、自転車教室などを実施。参加者:約200人
運動習慣づくり	ウォーキングイベント	
	毎日8,000歩を目標に歩行し、習慣化するためのイベント。年2回開催し約3,000人が参加。	

用語解説

* 運動習慣率: 1回30分の運動を週2回以上実施している方の割合

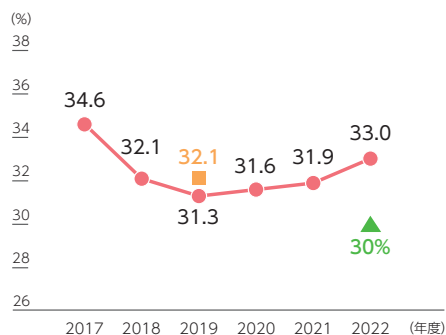
* 総合健康リスク: ストレスチェックの結果で職場の健康問題の起きやすさ(リスク)を総合判断した値。全国平均は100

* プレゼンティーズム: 出勤しているが、なんらかの健康上の不調によって本来のパフォーマンスが十分に発揮できていない状態

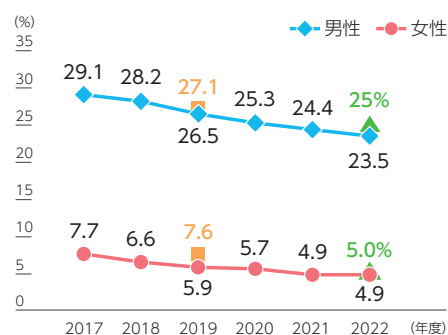
2022年度までのKPI推移

▲ 22V目標値 ■ 全国平均

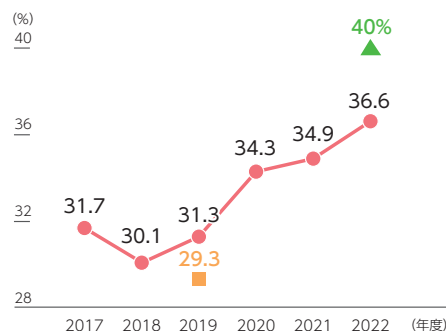
40歳以上のメタボ率



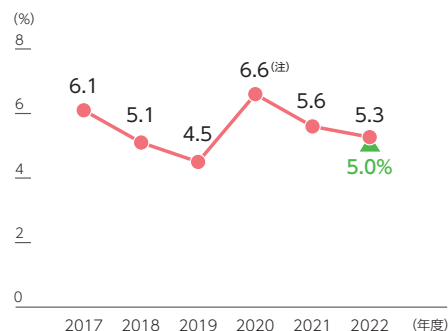
喫煙率



運動習慣率



総合健康リスク120以上の職場



(注) 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

その他指標

対象者: 2021年11,816人、2022年12,894人

指標	実績値	
	2021	2022
ワークエンゲージメント	9.05%	8.99%
プレゼンティーズム	15.9%	16.6%
アブセンティーズム	1.84%	2.12%

指標	実績値	
	2021	2022
定期健康診断受診率	100%	100%
ストレスチェック受検率	91.9%	92.6%
血圧の治療率	85.9%	86.6%

ワークエンゲージメント: 健康意識アンケート(回答率: 2021年43%、2022年68%)より、ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度3項目版の設問を実施。

3項目を7段階で評価し、その合計点の平均点

プレゼンティーズム: 健康意識アンケートより、労働機能障害を測定するWFunの指標項目となる設問を実施。7項目を5段階で評価の上、合計点を算出し、21点以上の従業員の割合

アブセンティーズム: 私傷病により30日以上連続して休んでいる社員の率

血圧の治療率: 要治療者のうち治療中の者の割合

社外からの評価

健康経営銘柄2023に選定

経済産業省と東京証券取引所が共同で認定する「健康経営銘柄2023」に非鉄金属部門から選定(3年振り2度目)されました。



「スポーツエールカンパニー」認定

2023年2月にスポーツ庁より「スポーツエールカンパニー 2023」に認定されました。今年度で5回目の認定となります。



関西スポーツ応援企業表彰にて「大賞」を受賞

2023年2月に、関西広域連合と公益社団法人関西経済連合会により、第4回「関西スポーツ応援企業表彰」において社内スポーツイベントおよび運動教室に関する取り組みが評価され、最高評価である大賞を受賞しました。



労働安全衛生

基本的な考え方・方針

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、住友電工グループの「労働安全衛生方針」に加え、2019年度に「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。

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

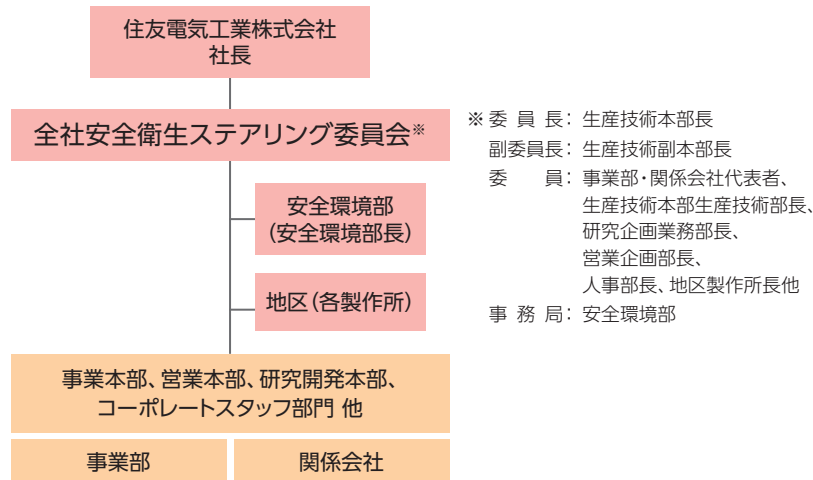
住友電工グループは全社をあげて「安全は全てに優先する」を掲げ、「人間尊重」の基本理念のもと「トップの決意」と「グループ社員一人ひとりの努力」を以て、安全で安心して働ける快適職場を目指す。以下の方針を定め運用すると共に、積極的に労働安全衛生の向上に努める。

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。

体制

当社グループの安全衛生管理体制は右記となります。

各事業本部の代表者で構成される全社安全衛生ステアリング委員会にて当社グループ全体の労働安全衛生活動の向上、労働災害・災害事故低減のための方針・目標設定を行い、審議ののち施策・活動内容を決定します。最終的には社長をトップとした当社の経営会議にて承認します。



目標

2022年度目標 (22VISION策定時に設定) と実績

2022年度目標	2022年度実績	評価
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	重大災害: ゼロ 残存障害: 4人 休業+不休+軽傷: 56人 (残存障害4人を含む) 災害点: 280点	△

➔ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

2025年度目標
重大災害ゼロ

2023年度 (単年度) 目標
重大災害ゼロ、残存障害・休業災害ゼロ

取り組み

安全活動の3つの柱で取り組みを継続

安全文化構築

「安全理念」、「安全行動原則」に基づき、安全文化構築に向け活動しています。

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牽引している。
2. 定期的な安全パトロールで作業者との対話を増やし、ルール遵守への感謝や巡回者から見た作業リスクの気づきを直接伝え、意識の共有を図っている。対話により巡回当日確認できない潜在リスクの共有にも活かし、作業改善につなげている。
3. 「ポ・ケ・テ・ナ・シ運動*」をはじめとした全員参加活動で安全行動の定着を図っている。
4. 2022年度は国内全従業員を対象に安全意識調査を行い、各部門の傾向を定量化し、部門での今後の改善活動に反映する。

設備の安全対策

《スイッチOFF・残エネルギーゼロ活動》

回転部・可動部に直接触れるまたは近づく作業を抽出し、設備安全対策（ハード対策）を進めてきました。2023年3月末時点で国内外合わせて約3,000作業について対策を完了しました。2023年度も引き続き作業の抽出・対策に注力していきます。また、異常処置等の非定常な作業において、スイッチはOFFしたものの残エネルギーで負傷させないための設備安全対策（残エネルギーの見える化等）を進めていきます。

《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を進め、2023年3月末には目標としている「固定柵による分離・時間的な分離」（レベル4）をほぼ全ての拠点で完了しました。今後は人車分離対策の維持・管理状況の確認と継続的な改善を進めていきます。

安全な人づくり～自分の身は自分で守る～

災害内容を分析すると、設備要因の災害は減少傾向にあるものの、人・管理が要因となる災害は横ばいとなっています。災害を撲滅するには安全に対するメンタリティ改善（不安全行動抑制）が必要であり、2017年度より教育プログラムの見直し（「安全な人づくり」）を実施しています。

《ポイント：「座学中心の一方教育」から「感性に訴え、動機付け／意識を高める対話型教育」へ》

1. 被災者本人の声を聴く（後悔、辛い思い、体と心の痛みをダイレクトに伝える）
2. 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）

《ポイント：定期的に受講する繰り返し安全研修》

1. 2019年度より繰り返し安全研修を開始。2022年度は3地区から5地区に拡大し、全体で1,088人が受講。
2. 2023年度は関係会社へ拡大すべく、インストラクター教育に取り組む。

実績

2022年度実績および2023年度目標

2022年度の災害発生状況は目標未達となるも22Vの5年間では減少傾向

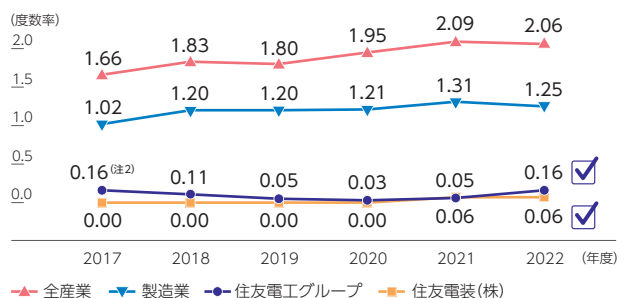
2022年度住友電工グループ（住友電装グループ社員も含む）の災害発生状況は、「休業災害11人、不休災害36人、軽傷災害9人、総数56人、災害点280点」となりました。単年度では目標未達となりましたが、22Vの5年間でみると災害人数は一定の減少傾向となっています。

2023年度については、スローガン「世界トップの安全企業を目指して」のもと、住友電工グループ（住友電装グループ社員も含む）として、「重大災害ゼロ、残存障害・休業災害ゼロ」を目標とします。なお、具体的な活動としては、引き続き安全活動の3つの柱である①設備の安全対策、②安全な人づくり、③安全文化構築を中心に進めていきます。

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、さらに安全で、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2022年度休業災害件数：19人。前年度比16人減）

国内社員休業度数率



（注）住友電工グループの国内社員休業度数率は、住友電工本体および国内関係会社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。

用語解説

* **ポ・ケ・テ・ナ・シ運動**：歩行時の基本的な遵守・禁則事項を集めたスローガン。ポ：ポケットに手を入れ歩かない、ケ：携帯（はい帯）電話をしながら歩かない、テ：階段昇降時は手すり（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）

災害発生状況

(人)

		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	
2022年度 ☑	重大災害	0	0	0	0	0	0
	休業災害	6	1	1	1	2	11
	不休災害	10	14	1	3	8	36
	軽傷災害	0	0	1	2	6	9
	合計	16	15	3	6	16	56
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

(注1) 重大災害とは、死亡を含む重篤な災害を指します。

(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114社(但し、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。

安全22VISION	2022年度目標	2022年度実績
安全文化構築	- 安全意識調査での弱みに対し、職場にあった自律型活動の実施 - 対話型巡回(安全伝道師による展開)	- 自律的な取り組みを部門との対話で共有 - 安全伝道師による部門指導者育成(国内485人、海外72人) 2022年度安全意識調査で活動の効果を確認
設備の安全対策	- スイッチパワー OFF:ハード対策 - フォークリフト人車分離:レベル4*	- ハード対策の実行:98.7%完了(対象:約3,000件) - 人車分離レベル4:99.3%完了(対象:142拠点)
安全な人づくり	- 繰り返し安全研修の継続と展開 - 災害再現CGインストラクターの関係会社への展開 - VRによる危険体感教育の検討	3地区→5地区に拡大。1,088人受講 - 関係会社にてインストラクターの育成を開始 - VRの購入と検証開始

CSR
VOICE

導電製品事業部の安全衛生活動への取り組み



導電製品事業部 製造技術部
大阪導電製品工場

写真左: 畑 光一(安全衛生責任者)

写真右: 當房 章(安全専任管理者)

導電製品事業部では、「重大災害・残存傷害を絶対に発生させない職場を創る」ため、「トップの本気度を示す」、「受け身の安全意識を変える」、「教え方の見直し」、「全員参加の活動組織にする」の4本の柱活動により、導電安全文化の構築に取り組んでいます。私たちの職場は、住友電工創業時から続く事業で、そのことに大きな誇りを持つ一方、過去の慣習にとらわれがちで、慣れ、あきらめ、他人任せ、等が課題でした。このような状況に対し、「導電の常識は、世間の非常識」を合言葉に「このままで委員会(このままでエエんかい?!)」という対話型巡回に取り組んでおり、全員の当事者意識の醸成、改善が図られてきていると感じています。また、製品の大半が数千kgという重量物で、工場内をフォークリフトが往来していますが、当社グループ全体活動である人車分離と、最新IoT技術による接近警報の活用により安全確保を図っています。さらに、日々の活動に加え、毎月「安全の日」を設け、全ての操業を停止し、昼勤、夜勤のスタッフ、現場の全員で安全活動を行っています。これからも4本の柱活動を通じて、「重大災害・残存傷害を絶対に発生させない職場」を創っていきます。

用語解説

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

基本的な考え方・方針

住友電工グループは、顧客重視、品質重視の考え方のもと、安全、安心で高品質な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、日々の品質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

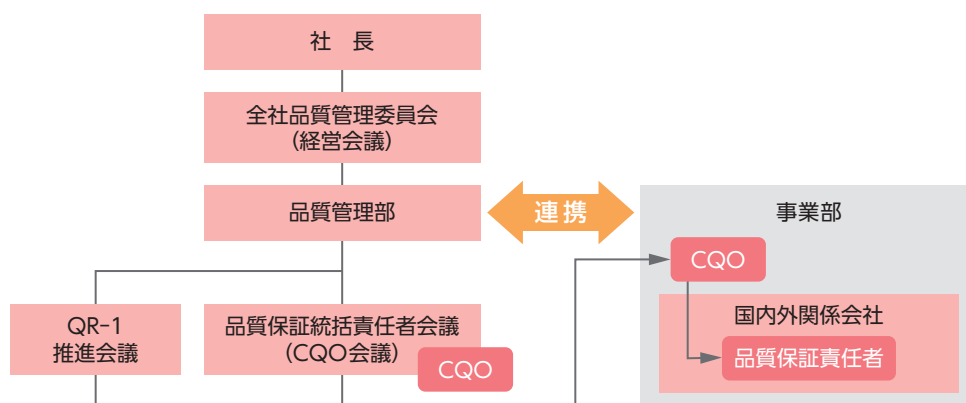
んできました。これらの活動をさらに強力に進めていくため、2015年からグループ横断組織としてモノづくり強化委員会を設置し、モノづくり強化活動を推進しています。

品質業務の仕組みの体系化では、当社グループの全部門が守るべき品質に関する基本ルール「住友電工グループ品質管理基準」を定め、各部門は、このルールに沿って、品質保証体制の整備と品質保証機能の強化に継続的に取り組んでいます。

体制

当社グループの品質に関する事項は、全社品質管理委員会で審議・意思決定し、決議事項は品質管理部が運営するCQO*会議やQR-1推進会議で議論の上、品質保証統括責任者(CQO)を通じて事業部と国内外関係会社へ展開しています。各事業部のCQOと

連携をとり、当社グループの品質に関するガバナンス強化・品質保証体制の整備・品質保証機能の強化を推進していきます。



目標

2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

2022年度目標	2022年度実績	評価
クレーム件数指数 30%低減(2017年度比)	クレーム件数指数 39.5%低減(2017年度比)	○

➡ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標

2025年度目標

- ニーズをとらえた製品の提供
- 高品質で安全な製品の提供
- 品質コンプライアンスの徹底: 自己点検で見つかった品質管理のルールの不備を100%是正
- クレーム件数指数低減: 2025年度までに2022年度対比20%低減
- 顧客満足度の向上

取り組み

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

品質に対するお客さまの要求がますます厳しくなっていくなか、当社グループでは「お客様の立場で業務全般を見直し、Q（品質）R（信頼性）体質を改善して、お客さまにとってナンバーワン企業を目指そう」をスローガンに、全社品質活動であるQR-1運動を展開しています。この運動では、その時々状況に対応した当社グループの重点課題をQR-1推進会議の中で議論、設定し、取り組んでいます。



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

QR-1運動を支える3つの活動

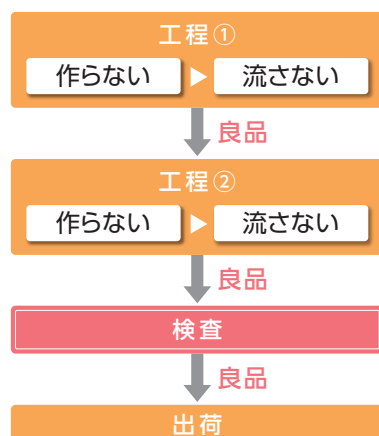
1. 自工程保証活動
2. 品質管理教育
3. グローバル品質監査

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

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（良い製品を作るための必要条件）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、原因を解明して良品条件を追究します。

当社グループの各部門は、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、ある不良の発生防止ランクが2級（通常の作業では不具合の発生は防止された状態）で流出防止ランクが4級（不具合の流出を防止できない状態）の場合、その不良の保証度は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、関連する工程において保証度をB以上にする活動が求められます。

保証度を用いることで、品質リスクを客観的に評価できるようになり、リスクを低減する活動を効果的に進めることができるようになりました。今後も、この自工程保証活動を、グループ全体に展開し、浸透させていきます。

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

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

「品質管理教育」の強化

顧客重視、品質重視の文化醸成のための品質管理教育を海外含めグループ全体に展開しています

当社グループでは、製品・サービスの品質をより高いレベルに向上・安定させることを目指しSEIユニバーシティ（詳細は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年度からは、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。今後もこれらの研修を継続し、品質保証機能の強化していきます。

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アジア地区での自工程保証活動教育および交流会を実施してきました。

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

**2022年度までに国内139拠点、
海外55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139拠点（2022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、当社グループ社員の品質意識向上も念頭に、累計55拠点（アジア地区：2022年度は対面/リモート方式併用）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していくため、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。

営業部門での顧客満足度向上に向けた取り組み

当社グループの事業は、ほとんどが企業間取引であり、日常の営業活動などを通じてお客さま（企業）のご意見やご要望を的確に把握し、お困りごとを解決することが顧客満足度向上に直結し、ひいては企業としての存在価値の向上につながると考えています。

こうした活動を推進するための体制として、営業部門は製品やお客様の特性に合わせた組織編成になっており、事業部門との意思疎通や認識共有には個別の機会以外に、営業本部長・販社の拠点長・営業部長等が参加する会議体も活用しています。また、営業本内部に教育担当を置き、定期的なお客さまへの顧客満足度調査と各営業員へのフィードバックを行っています。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も力を入れています。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、顧客満足度向上もその重要な一部としています。お客さまに、真のビジネスパートナーとして認めていただけるよう、営業のレベルアップに努めていきます。

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

法令やルールを遵守し、お客さまが求める品質を確実に満足する製品を提供していくことは、企業として持続的に発展していくための絶対的な基盤です。当社グループでは、品質コンプライアンスを徹底するために、以下の施策を進めています。

■ 品質不正防止に関するルールの明確化と教育の拡充

当社グループでは、品質不正防止に関しても、品質データ不正や不適切検査などを未然に防止するために守るべきルールを定め、品質管理基準に盛り込んでいます。また、新たに判明する品質不正に関わるリスクは、順次、その点検ポイントや仕組みの整備ポイントなどを毎年実施する主要業務の自己点検や品質不正防止教育に折り込んで、周知徹底しています。2022年度は、これらの品質不正防止に関するルール、点検ポイント、仕組みの整備ポイントなどを整理、集約し、新たに品質不正防止規程を制定、施行しました。当社グループの全事業部門は、この規程に準じた仕組みを整備、運用していきます。

また当社グループでは毎年、国内基幹職を対象にコンプライアンス研修を実施しており、そのなかで、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を実施しています。これらに加え、2022年度は、新たに制定した品質不正防止規程規定にもとづき、一般社員向け品質不正防止研修を整備してきました。2023年5月には、まず、国内のグループ会社の全社員を対象にeラーニング形式で開講しました。2023年度中の対象者全員受講を目指します。また、本研修の海外展開も検討していきます。

■ 品質不正チェック機能の強化

当社グループでは、品質管理部が各事業部門に対しグローバル品質監査を実施しています。この監査において、品質不正の防止に関する点検を強化しています。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

用語解説

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

* MKP：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

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の受講を毎年必ず確認しています。

なお、2022年度の自己点検で見つかった品質管理のルールの不備は100%是正を完了しています。

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) と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。

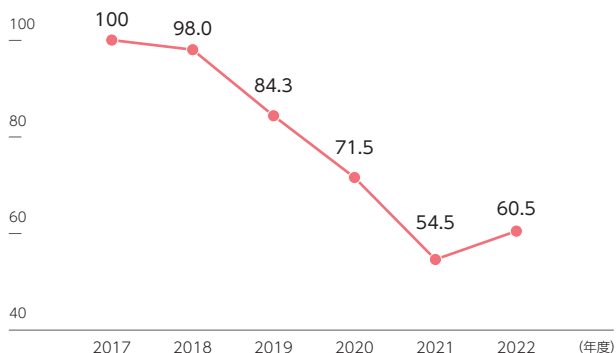
実績

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。2017年度のクレーム件数指数を基準 (100とする) に見ると、2022年度のクレーム件数指数は60.5であり、約40%低減しました。しかし、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。2023年度は2022年度対比約10%の低減を目標とし、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1) 集計範囲は住友電工および国内外製造関係会社

(注2) 2020年・2021年は新型コロナウイルス感染症による影響あり

基本的な考え方・方針

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るため、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願っています。

調達基本方針 (抜粋)

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

 [調達基本方針 全文](#)

体制

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者で構成する調達部門連絡会を開催し、グループ全体の調達施策の展開と調達担当者への調達に関する研修などを行っています。

目標

■ 2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

2022年度目標	2022年度実績	評価
国内調達額 ^(注) 90%のお取引先を対象としたCSR調達調査推進	国内調達額90%のお取引先を対象としたCSR調達調査を継続実施(90%の数値目標は2020年度に前倒しで達成)	○

(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

➔ 評価凡例はこちら

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標

2025年度目標

- CSR調達アセスメントに関し、グローバル取引額80%を満たすお取引先を対象に推進
- Supplier Code of Conduct(サプライヤー行動規範)に基づき、お取引先とのコンプライアンスに関する取り組み推進

2023年度(単年度)目標

CSR調達調査の継続推進: 国内調達額^(注)90%を満たすお取引先、海外の主要取引先を対象

(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

用語解説 *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

取り組み

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、2022年度も引き続き当社および国内外の関係会社へ訪問点検を実施しました。

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、2022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。

→ 点検実績はこちら

BCP対応

安定調達体制強化の成果が着実に現れています

当社グループでは、製品・サービスの安定供給を目指し、お客さまの生産に影響を与えないよう、大規模災害などを想定した調達部門BCPの策定と実行に取り組んでいます。このBCPでは供給元の被災を想定し、当該資材の供給停止による生産への影響を極力少なくし早期復旧を可能とするため、調達代替先や代替品の検討、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。

災害やプラント事故、新型コロナウイルス感染症による工場のロックダウン、物流混乱など、近年は特に原材料の安定調達に関するリスクが高まっています。このリスク継続のなかでのサプライチェーン強靱化のため、当社の戦略製品に使用される原材料を中心にリスク管理強化の取り組みに注力します。原材料ごとにリスクランクを付け、ランク別に、適正な対策を推進していきます。特に、海外材は輸送のリードタイム長期化の懸念も考慮した安定調達体制を構築していきます。

教育制度

資材調達スキル・コンプライアンス向上のため、
国内外で研修を実施しています

①「事業部門・コーポレート部門向け」コンプライアンス研修

2022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。2021年度以降は、在宅勤務時でも継続し受講できるようe-ラーニングでの配信を実施し、受講者のニーズに合わせたメニューを細分化し、いつでも受講が可能となるように改善し、また、事業部門向け研修内容を充実させました。今後も資材調達コンプライアンスの当社グループ内へのさらなる浸透を図るため、より多くのグループ社員が受講できる研修を実施していきます。

② 国内資材部向け調達教育

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。

2022年度上期は「購買関連法規とCSR調達」ほか全12講座を、下期には全9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326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。2022年度は、従来の研修に加え、参加者同士の議論や意見交換を主とする形式へ変更して、開講しました。2023年度も、講習会の開催、自己点検、訪問点検に加え専門教育の活動も継続し、各部門の自律的な遵守体制を一段と強化していきます。

③ グローバル拠点での資材部向け調達教育

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。2023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。

→ 研修実績、教育実績はこちら

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。

用語解説

* 下請法：下請代金支払遅延等防止法

* 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

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

また2009年より当社と株式会社三井住友銀行は連携して「ECOファクタリングシステム*」を運用しています。これは、環境保全活動を一定水準以上で取り組んでいるお取引先に対し、優遇金利を適用するなどその活動を後押しするものです。2022年度は58社のお取引先に応募いただき、47社に活用していただいています。

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。

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調達調査推進」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アセスメントを、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、2022年度に約100社への調査を行いました。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年度の新たな取り組みとして、2021年度制定の「Supplier Code of Conduct / サプライヤー行動規範」の周知を徹底するため、同行動規範の内容を踏まえ、特に「人権・労働安全衛生への配慮」に関してのCSR調達自己評価表の設問については、人事部で実施している人権デューディリジェンスの取り組みをベースに、より踏み込んだ設問を追加し、また、「地球環境への

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)

 [Supplier Code of Conduct / サプライヤー行動規範 全文](#)

配慮」に関しては、温室効果ガスについて削減目標などについての設問を追加する等、最新のトピックを考慮し設問内容を大幅に更新してヒアリングを開始しました。

2023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、見直された設問でのCSR調達自己評価表を用いて、国内調達額^(注)90%を満たすお取引先への調査を開始し、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

住友電工グループCSR調達ガイドライン(抜粋)

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

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

 住友電工グループCSR調達ガイドライン 全文

責任ある鉱物調達への取り組み

重大な社会問題の一つと認識し 「責任ある鉱物調達」の実現を目指しています

当社グループは、コンゴ周辺諸国の紛争鉱物問題*や劣悪な環境での児童労働問題が危惧されているコバルト採掘問題だけでなく、経済協力開発機構(OECD)のデュー・デリジェンスガイダンスAnnex IIIに記載されている紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)における人権侵害や労働問題などのリスクをサプライチェーンにおける重大な社会問題の一つと認識しています。調達活動における社会的責任を果たすため、これらの不正に関わる鉱物を原材料として使用しない「責任ある鉱物調達」を目指しています。そのためにCSR調達ガイドラインにも取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、優れたご提案・ご協力により、当社グループの事業活動に貢献いただいたお取引

先の表彰を行い、お取引先との友好・協力関係の構築を図っています。パートナーズミーティングでは、CSR調達推進を含めた、調達方針につきあらためて説明し、ご協力および積極的な推進をお願いしています。



CSR VOICE

CSR、サステナビリティの推進につき お客様に学び、当社も成長を続けます



株式会社ミスミグループ本社
サステナビリティプラットフォーム
部門長 永積 裕二郎 様

当社は、製造業や物流などのインダストリアル・オートメーションの現場を支える部品や装置を製造・販売する会社で、3,000万点超の品揃えと「確実短納期」でグローバル30万社超のお客様にご利用頂いています。住友電工グループ様にも長らくご愛顧頂き感謝申し上げます。

当社ではCSR、サステナビリティに関して“ESG”の観点で多くの活動をしていますが、その中で以下2件をご紹介します。

●GHG*排出量の削減: GHGの自社排出分(“スコープ1-2”)を2030年に20年度比で42%削減、2050年までにカーボンニュートラルとする目標を公表し、“省エネ”、“創エネ”(太陽光発電等でエネルギーを自ら創る)、“再エネ”を3本柱とする削減活動を国内外で実施しております。それらの効果は20年度比60%超の削減レベルに達しています。

●サプライチェーン・マネジメント推進: 仕入先様へサステナビリティ/CSR推進を浸透することを第一義に捉え、サステナブル調達ガイドラインを配布し、まずは国内を対象にアンケート調査を実施、説明会を開催し、課題改善に向けた取り組みを実施しています。

住友電工グループ様のサプライヤー行動規範(SCoC)は内容がとても充実してレベルが高く、当社にとって目標とすべきものの1つです。当社では商品点数、サプライヤ数ともに膨大であるため、SCoCのレベルに達するよう自社のサステナブル調達推進のレベルアップに向けて、今後も是非学ばせて頂きたいと考えています。

用語解説

* 紛争鉱物問題: コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出されたタンタル、タンブステン、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

* GHG: greenhouse gasの略。温室効果ガスのこと

実績

点検実績



下請法	国内	関係会社 2社
内部統制	国内	関係会社 2社
	海外	関係会社 6社
関税法	当社内および関係会社 部門・社 (27部門・社)	

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：購入依頼部門（輸入業務編）975人 購入依頼部門（社内ルール・下請法編）2,625人 契約部門編 753人 - テーマ：下請法、関税法、内部統制

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	2022年度 上期	12講座	45回	176人(注)	22社
	2022年度 下期	9講座	34回	150人(注)	20社
下請法 キーパーソン 育成プログラム	2022年度 下期	1講座	4回	13人	10社

(注) 修了テスト合格者の人数

CSR調達推進に向けた

2017～2022年度の活動と今後の取り組み

■ 国内

2017～2021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)ならびに住友理工(株)、日新電機(株)両グループにおいて
 - ・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、2021年度9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、2021年度9社)
 - ・CSR基礎研修実施(2020年度46社、2021年度80社)
 - ・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)において
 - ・2021年度に制定された、「Supplier Code of Conduct/サプライヤー行動規範」の周知徹底に向け、主要お取引先より同行動規範を遵守するとの同意を先行取得。また、この内容を踏まえ、CSR調達自己評価の設問内容の見直しを実施し、設問数を増やした自己評価表を作成。約100社の主要お取引先へCSR調達自己評価表を用いて調査を実施。
 - ・グループへの依存度の高い中小企業への取り組み継続：ヒアリング・改善依頼(2022年度14社)、CSR基礎研修実施(2022年度22社)
 - ・2次のお取引先への調査継続

2023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」に基づき内容を更新したCSR調達自己評価表を用いて、国内調達額90%の取引先へ調査範囲を拡大。
 - ・「Supplier Code of Conduct/サプライヤー行動規範」につき、主要お取引先から遵守するとの同意を確認。
 - ・2次のお取引先への調査継続

■ 海外

2017～2021年度

- 当社グループ(上場子会社を除く)の中国、ASEAN、欧米の約40グループ会社における、約610社の主要お取引先へのCSR調達自己評価を完了。

2022年度

- 当社グループ(上場子会社を除く)の中国、ASEANの24グループ会社の主要お取引先329社へCSR調達自己評価表を用いて調査を実施し、ヒアリング・改善依頼(75社)。
- 当社グループ(上場子会社を除く)のASEANの24グループ会社の主要お取引先において、「Supplier Code of Conduct/サプライヤー行動規範」に対する遵守への同意回答の確認を約1,500社より取得。

2023年度～

- 当社グループ(上場子会社を除く)の中国、ASEANにおいて、「Supplier Code of Conduct/サプライヤー行動規範」につき、主要お取引先から遵守への同意回答入手を継続。

(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

社会貢献活動

基本的な考え方・方針

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、自律的な社会貢献活動に積極的に取り組んでいきます。

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

この理念のもと、学術振興・人材育成に関する取り組みとして住友電工グループ社会貢献基金を通じた活動のほか社員のボランティア活動の継続的支援、清掃・緑化をはじめとした地域貢献活動の推進、スポーツ活動への積極的な支援などを中心に“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。

取り組みと実績

住友電工グループ社会貢献基金を通じた活動

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

2022年度は、当社から総額1億6,099万円余(当社・住友電設(株)・スミセツテクノ(株)各社のマッチング・ギフト*を通じた寄付金99万円を含む)の寄付を行い当財団を通じ、①大学講座への寄付②学術・研究助成③奨学金支給を行いました。そのうち、大学講座寄付事業では前年度から継続の3件に加え、新規3件の計6件の寄付を行いました。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19件を選考し、助成を行いました。なお、奨学金は国内外の学生186人に支給しました。2023年度からは、日新電機(株)、住友理工(株)、(株)テクノアソシエからも寄付を行い、住友電工グループとしての連携を強化し、活動を推進していきます。

体制

「住友電工グループ社会貢献基本理念」に基づいて、社会貢献基金や国内外の各関係会社社会貢献活動を推進しています。特に重要度の高い活動は、取締役会をはじめとした社内的重要会議で審議した後、実施しています。

目標

2022年度目標(22VISION策定時に設定)と実績

2022年度目標	2022年度実績	評価
住友電工グループ社会貢献基金の活動充実	人材育成・学術振興として、大学講座への寄付、学術・研究助成、奨学金支給の3つの事業に助成	○

→ 評価凡例はこちら

中期経営計画2025達成に向けた目標と主要施策

目標

住友電工グループ社会貢献基本理念に基づく諸活動の継続および強化
[社会貢献活動への拠出額は税引後利益の1%を目安に実施]

主要施策

- 社会貢献基金を通じた人材育成・学術振興、その他環境保全をはじめ広範囲にわたっての寄付の実施
- 各拠点における地域貢献活動の推進
- 社員のボランティア活動に対する継続的支援
- スポーツ活動への積極的な支援

事業の実績(2023年3月末時点)

主な事業内容	2022年度	累計(注)
①大学講座への寄付	6講座 (8,650万円)	24講座 (13.3億円)
②学術・研究助成	19件 (3,098万円)	283件 (3.5億円)
③奨学金対象の学生	186人 (4,094万円)	1,807人 (4.1億円)
海外の大学に在学の 現地学生	130人	1,330人
日本の大学に在学の 外国人留学生	17人	215人
日本の大学に在学の 国内学生	39人	262人

(注) 住友電工グループ社会貢献基金を設立した2009年4月から2022年3月末までの累計

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

継続 ● 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」 ● 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 ● 京都大学「グローバル統合評価モデルを用いたゼロエミッション達成のための革新的技術の評価」 ● 筑波大学「ダークマター微生物開拓・利用・基盤創成工学講座」 ● 奈良女子大学「次世代生体情報によるヒト・モノ共生型支援システムを創造する女性エンジニアの養成」
---	---

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。

[Web](#) 住友電工グループ
社会貢献基金Webサイト

地域貢献活動の推進

2022年度はコロナ禍で中止となっていたイベントを徐々に再開しました。地域貢献（工場見学、地域イベントへの参加、社員参加の地域清掃活動など）、スポーツ振興のためのスポーツ大会への協賛や社員の大会ボランティアへの参加、当社陸上競技部員による陸上競技教室などの支援を行っています。また、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、広範囲にわたる寄付を実施しました。昨年度に続き2025年大阪・関西万博への支援も行っています。

スポーツ活動支援による社会貢献

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。

CSR VOICE 「陸上競技×社会貢献活動」のあり方



陸上競技部 主将（長距離）
特殊線事業部 生産部
精密ワイヤー生産管理グループ
村本 一樹

選手紹介：大学時代は関西インカレ2部5000m・10000m2年連続2冠獲得などで活躍。当社入社後もマラソンで2時間7分36秒の成績を挙げる等さらに実力をアップし、2023年10月開催のMGC（パリ五輪マラソン日本代表選考会）への出場権も獲得しています。



子どもたちに指導する村本選手

私たち陸上競技部は、陸上競技を通じた社会貢献活動にも力を入れています。その活動の一つに地域の子供達を対象にした陸上教室の開催があります。ランニングといえば子どもの頃の冬の長距離走で辛くて苦しいというイメージが強く、敬遠されがちですが、本来は誰でも気軽に楽しめるスポーツです。陸上教室ではこのランニングを「楽しむ」ことを大切にほしいという想いで、道具を利用し、リレーを織り交ぜながら子ども達に楽しくランニングを指導しています。陸上教室後は沢山の「楽しかった!」の声を聴くことができ、私たちの想いが陸上教室を通じて伝えられたことが実感できています。選手としてさらなる競技力向上を目指すのはもちろん、このような「陸上競技×社会貢献活動」のあり方をこれからも大切にしていきたいです。

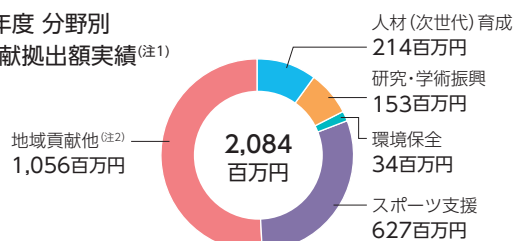
社員の自発的な社会貢献活動に対する支援策

ボランティア休暇制度の導入や、TABLE FOR TWOプログラム*や収集したペットボトルキャップの売却益をワクチン代として寄付する等のNPOとの協業も行っています。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（トルコ・シリア大地震）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。ボランティア休暇制度については、P50「働きやすい職場づくり」をご参照ください。

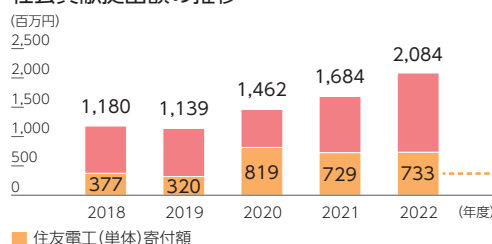
社会貢献活動に関する拠出

2022年度の社会貢献活動への拠出は、20.8億円となり、税引後利益（1,323億円）の1%を超える水準となりました。そのうち、当社単体の寄付は7.3億円です。

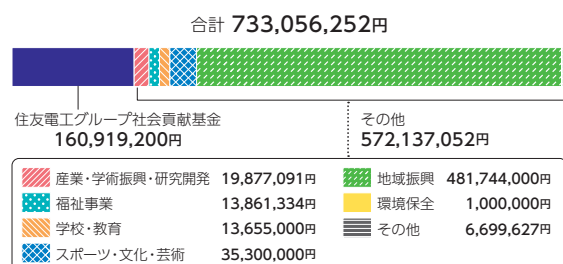
2022年度 分野別 社会貢献拠出額実績（注1）



社会貢献拠出額の推移



寄付の分野別支出額（住友電工単体）



（注1）バウンダリーについては：当社および上場子会社の住友理工（株）、日新電機（株）、住友電設（株）、（株）テクノアシエを含む連結子会社に調査を実施し、関係会社133社（国内48社、海外85社）について集計。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。なお、本年より新たにスポーツ・文化への協賛金等も拠出額に含めています。

（注2）環境保全や人材育成等、地域貢献以外の分野にも関係する活動の拠出額も一部含んでいます。



難治性がん根治に向けた 量子ナノがん光免疫療法 (QPIT) の開発と臨床応用

新規量子ナノがん光免疫療法の 開発により、 健康寿命社会の実現に貢献します

社会の発展に貢献する優れた大学講座に寄付を行っている「住友電工グループ社会貢献基金」。今回は新規量子ナノがん光免疫療法 (QPIT) を開発し、難治性がんである肺がんをターゲットに治療効果の検証、およびトランスレーショナルリサーチ*により早期の臨床応用を目指す名古屋大学の取り組みをご紹介します。

》量子ナノがん光免疫療法 (QPIT) の開発

がん (悪性新生物) による世界の年間死者数は年間800万人以上であり、日本でも死因の約3割を占めています。そのため、外科的手術、化学療法 (抗がん剤療法)、放射線療法などに代わる、低侵襲で効果的ながん治療法の開発は人類にとって重大な課題です。

現在、生体に無毒な近赤外光 (波長700 nmの目で見えない光) を照射することでがん細胞を死滅させることができるがん光免疫療法 (Photoimmunotherapy: PIT) に注目が集まっています。PITはがん細胞にだけ集積し、かつ近赤外光が照射された時にのみ薬効を有するように変化する、特殊なPIT抗体薬剤 (フタロシアニンシリカ錯体結合抗体薬剤) を利用することで実現されます。具体的には再発IV期頭頸部がんによく発現している特有のタンパク質を標的とした治療として、国際的に臨床試験が既に始まっており、近い将来の臨床応用が期待されています。

しかし、PIT抗体薬剤の薬物動態、患部への集積効率が未解明であり、かつがん細胞の目印となる物質 (がん細胞特異的抗原) 発現レベルが極めて低い難治性がんへの治療効果、および過剰投与による副作用について懸念されています。

そこで、私たちはこれらの課題を解決するため、量子ナノ光学に基づく最先端量子ナノセンサーをがん光免疫療法 (PIT) に応用した新規量子ナノがん光免疫療法 (QPIT) の開発に取り組むことになりました。



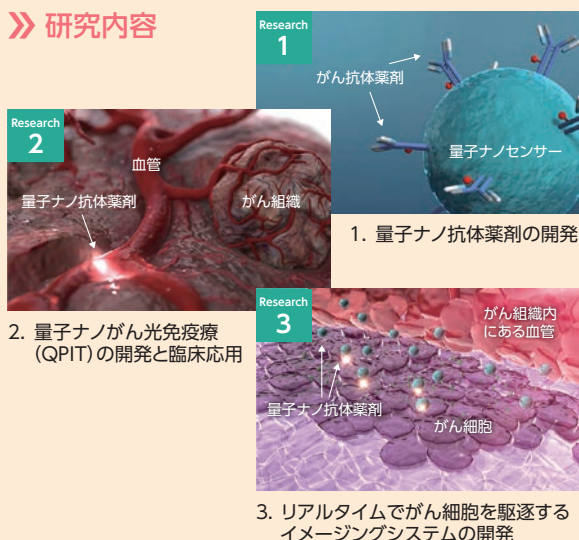
医工連携で研究を推進



名古屋大学 未来社会創造機構ナノライフシステム研究所
特任教授 湯川 博 様 (中央)

Web 名古屋大学 2021~2025年度 住友電工グループ社会貢献基金
医工連携講座Webサイト

》研究内容



》治療効果検証と トランスレーショナルリサーチへの展開

2021年に住友電工グループ社会貢献基金の寄付講座に採択いただいてから約2年が経過しました。この2年間は量子ナノセンサーをPIT抗体薬剤に結合した新規QPIT薬剤の開発、およびがん細胞や小動物 (マウス) に対するがん治療効果について検証を進めています。

QPITの開発により、課題であった抗体薬剤の高感度な可視化と生体内薬剤動態イメージングに加え、ナノ粒子化による抗体薬剤のがん組織への効率的で短時間の集積を既に確認しています。抗体薬剤の可視化により、これまで実現されていない超早期がん診断後の超早期治療や転移・再発治療の実現が期待されます。また、これまで抗体薬剤を投与後、がん組織に集積するまで1~2日程度必要でしたが、本技術により数時間での集積が期待でき、患者さんの治療に係る時間の負担軽減にも大きな貢献が期待されます。

今後は基礎的な研究をさらに進めるとともに、同時にヒト臨床検体を用いた検証にも展開することで早期のトランスレーショナルリサーチを実現したいと考えています。また、QPITは患部に近赤外光を正確に照射する機能も併せ持つ新規QPIT用診断治療機器の開発などにもつながると期待されます。そのため、本講座では医療界だけでなく産業界への貢献も視野に入れて活動していきたいと考えています。



地域社会への 貢献に関する 事例紹介

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。

人材(次世代)育成

- 住友電工ハードメタル株式会社・住友電装株式会社(日本)

学生フォーミュラ*活動支援：
切削工具・自動車部品の無償提供



切削工具と自動車部品を提供した
神戸大学の学生フォーミュラチーム



当社の切削工具を使用して
加工する学生



ブレーキテスト準備を行う
東北大学の学生フォーミュラチーム

- Sumitomo Electric Sintered Components (T) Co., Ltd. (タイ)

学生の技術視察受け入れ

他8社で
学術振興関連の活動を実施



粉末冶金技術を学ぶモンクット王工科大学ノースバンコク校の学生

- 住友電気工業株式会社(日本)

住友電工モノづくり教室の開催

他44社で出前授業や
職業体験等の教育支援を実施

CSR
VOICE

住友電工モノづくり教室に参加して

当社では、地域とのつながりを強めるとともに子ども達にモノづくりの楽しさを知ってもらうため、伊丹製作所近隣の中学生を対象として住友電工モノづくり教室を開催し、ミニ実験で目の前にある現物に触れて、知恵や工夫をこらし、手を動かすといった、モノづくりにつながる体験プログラムを提供しています。



伊丹市立西中学校
科学研究部顧問
下岡 規文 教諭

コロナ禍にもかかわらず、指導役をしていただいた住友電工のテクニカルトレーニングセンターの方々の細かい配慮のおかげで安心して充実した体験活動を行うことができました。「3Dプリンタで作ったミニカーのタイヤが動くのがすごい」「ただの紙に切り込みを入れただけで不思議な形に変わった」「みんなで考えることが楽しかった」「ベルヌーイの定理のような難しいことも、家でできるような実験で身近に感じることができた」など、子どもたちにとって驚きや感動がたくさんのお思い出ができました。ありがとうございました。



少しの工夫で作業を改善
(木片落とし演習)



ベルヌーイの定理実験
(1円玉飛ばし)

用語解説

* 学生フォーミュラ：学生で組織されたチームが、1年間でフォーミュラスタイルのレーシングマシンを開発・設計・製作し、その車両性能と企画力、技術力などを総合的に競う自動車競技大会。「教室のなかだけでは優秀なエンジニアは育たない」という考えに基づいて1981年にアメリカで始まった大会は、現在、国際的な競技に成長している

環境保全

● Sumiden Steel Wire (Thailand) Co., Ltd. (タイ)

湿地帯の生態系保全

他6社で生態系保全に関する取り組みを実施



ため池に集合した社員



絶滅危惧種を含む魚やエビの放流



● Sumitomo Electric Schrumpf-Produkte GmbH. (ドイツ)

地域の清掃活動

他39社で清掃・美化活動を実施



降雪の中ゴミ拾いに参加した社員

● 日新電機株式会社 (日本)

「日新電機の森*」森林保全活動

他5社で森林保全活動を実施



巣箱づくりなど魅力ある森林づくりを体験

● SE Bordnetze-Tunisia S.A.R.L. (チュニジア)

国家樹祭イベント*「Let's Be Green」の開催

他15社で緑化活動を実施



工場を緑色でライトアップイベント参加を表現



社員で100本の植樹を実施

健康・社会福祉

● Sumitomo Electric International (Singapore) Pte. Ltd. 他 (シンガポール)

マリーナベイウォーク*の参加を通じた寄付活動

住友電工グループ
在シンガポール関係会社(6社)
による共同開催

イベントに参加した社員

● Sumitomo Electric Interconnect Products (M) Sdn, Bhd (マレーシア)

献血への協力

他32社で実施



採血に協力する社員



災害・人道支援

● PT. Sumiden Serasi Wire Products (インドネシア)

2022年
西ジャワ州に発生した
地震における支援

他27社で災害等に対する支援を実施



災害に備えボートを寄贈



震災被災者への支援物資を配布する社員

用語解説

* 日新電機の森: 京都府南丹市美山町、群馬県前橋市赤城山南麓の森を「日新電機の森」と名付け、日新電機グループの社員やその家族のボランティアを募り、森林づくりに取り組んでいる

* 国家樹祭イベント: チュニジアでは森林破壊は国家の主要な環境問題の一つとなっており、チュニジア国民は毎年、国内のさまざまな地域で開催される植樹イベントに参加することが奨励されている

* マリーナベイウォーク: 非営利団体への寄付を目的としたウォーキングイベント。参加者の歩数に応じた寄付を行い低所得層の方々をサポートするもの

基本的な考え方

住友電工グループは、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としています。

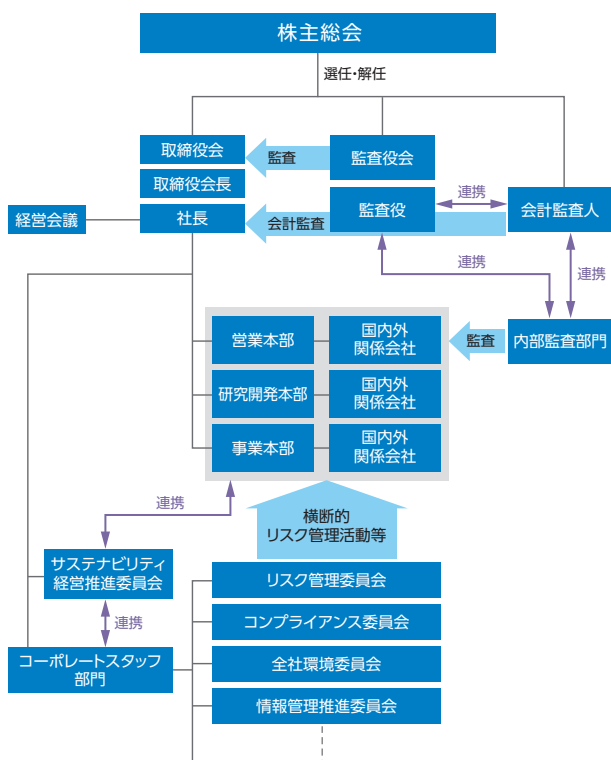
この基本方針を堅持し、「公益を重視し、ステークホルダーの皆様との共栄を図る」という「マルチステークホルダーキャピタリズム」の考え方にに基づき、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーへの着実な還元を図ることとしており、このため、適正なコーポレートガバナンスに基づく経営の透明性・公正性を確保し、その充実に取り組みます。

体制の概要

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

さらに、社外の視点を入れて取締役会の監督機能を一層強化し、経営の透明性や客観性を高めていくために、社外取締役5名を選任しています。また、適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制を強化するため、監査役の過半数を占めるように、さまざまな専門知識や多面的な視点を持つ社外監査役3名を選任しています。

住友電工グループのコーポレートガバナンス体制図



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

当社は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上とともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーの皆さまへの着実な還元を図るため、取締役会による経営の基本方針などの決定の機能および経営に対する監督の機能を重視し、それらの機能の実効性が確保される体制の整備および取締役会の運営に注力するとともに、その一層の充実に取り組んでいます。

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

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

取締役会の実効性分析・評価結果(2022年実施)

■ 分析・評価のプロセス

取締役および監査役全員を対象として次の項目についてアンケートを実施したうえで、その結果を踏まえて社外取締役(5名)および社外監査役(3名)への個別インタビューを行いました。また、2022年12月開催の取締役会において、分析結果を報告するとともに、今後に向けた取り組み案について議論を行いました。

【評価項目】

- 取締役会の運営(付議事項、審議時間、付議資料の量・質、議論する環境等)
- 社外役員への支援体制(事前の情報提供、執行部との対話・交流機会等)
- 報酬諮問委員会および指名諮問委員会について(運営面、審議内容等)
- 取締役会の構成(規模、員数、多様性等)
- 取締役会の役割(重要な意思決定、監督機能、内部統制システム等)

■ 結果の概要

1. 全般的な分析・評価結果

取締役会は、運営面や構成面、役割の面から昨年度から継続的な改善が進められ、実効性が適切に確保されているとの評価結果となりました。当社は、取締役会の実効性を高める取り組みとして、これまでも取締役会付議基準の見直しや、社外取締役・社外監査役と社内の取締役との対話等を通じた情報提供機会の充実など

の環境づくりに取り組んでおり、今後も取締役会の実効性をさらに高めていくための施策を進めてまいります。

2. 項目別の分析・評価結果

① 取締役会、および経営陣幹部・取締役等の指名・報酬に関する諮問委員会の運営面

取締役会の運営については、これまでに継続して実施してきた取締役会決議基準や運用ルールの見直しにより、重要性の高いテーマの審議に向けた環境整備に改善が進んでいることが確認されるとともに、特に社外役員の経験や専門性を背景に客観的視点を活かした自由闊達な意見交換等を通じ、充実した審議を行うことができています。さらに、社外役員に関し、従来から実施している各種情報提供等の支援策に加え、中長期的な経営課題に関し社外取締役と執行部との間で意見交換を行う等、社外役員の機能発揮に向けた継続的な取り組みについても適切になされているとの結果となりました。

また、今後も引き続き取り組むべき事項として、資料の適正な整備等を通してより効率的な会議運営を行うことにより、議論のさらなる充実を図ることや、社外役員と執行部との対話・交流機会の充実に取り組んでいくことが確認されました。このほか、指名および報酬諮問委員会については、年間5回開催しており、その運営や審議の内容、取締役会への報告等について適切に行われていることが確認されました。

② 取締役会の構成面等

社外取締役の増員等により多面的かつ活発な議論がなされているほか、多岐にわたる事業を営む当社としての業務執行取締役の体制も含め、人数や知識・経験等全体のバランスの観点から、取締役会の構成面等は適切であることが確認されました。

また、今後も引き続き取り組むべき事項として、取締役会の構成面における多様性について、引き続き留意していくことが確認されました。

③ 取締役会の役割

重要事項の決定における審議や四半期ごとの業績報告、内部統制システムの整備状況に関する報告において、活発な議論が行われていること等により、「経営の基本方針その他会社の重要事項の審議・決定」「各取締役の職務執行の監督」という当社取締役会の役割を適切に果たしていることが確認されました。

また、今後も引き続き取り組むべき事項として、長期ビジョン「住友電工グループ2030ビジョン」を実現するため、取締役会において審議する機会を充実させていく必要があることが確認されました。

監査・監査体制

監査役および監査役会について、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、所管部門として監査部を設置しています。監査部は業務監査規程および監査計画に従い当社グループ会社を含めた事業所往査等の監査を実施し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い、指摘事項に対する是正の実施状況を確認し、常勤監査役に結果を報告しています。

会計監査人による会計監査および内部統制監査は、有限責任あずさ監査法人が実施しています。

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、当社グループ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者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する者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、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためのインセンティブとなる報酬体系としています。

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。

基本的な考え方・方針

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通ず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

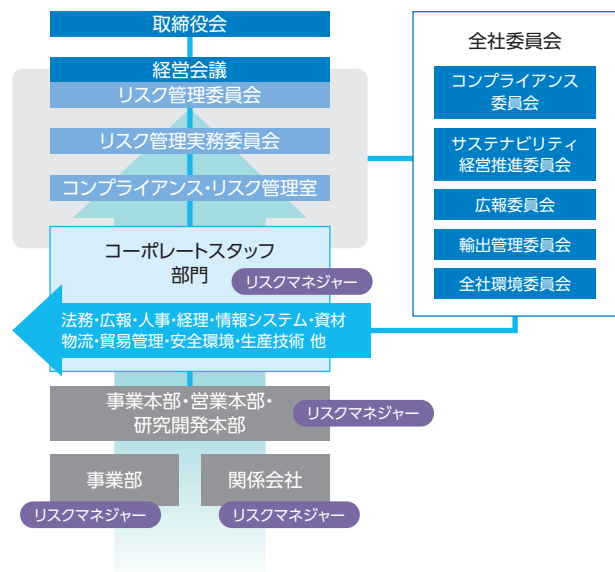
以下の項目によりリスクの軽重を判断したうえで、リスクマネジメントを行っています。

- 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

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



取り組み

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、従業員の健康と安全の確保を最優先に、感染拡大防止策の徹底を図りながら業務を継続してきました。今回の対応を通じて

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な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7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セキュリティ対策の高度化が進んでいます。

まず、情報セキュリティマネジメントを推進するために、情報セキュリティポリシーを制定し、国内および海外グループ会社へ展開しています。本ポリシーは、ISO27001などの国際標準に準拠させるとともに、サイバー攻撃やIT技術の潮流なども取り込むため、毎年内容を見直しています。

これらの取り組みは「業務システム」「生産設備」「製品」3つの領域において実施しており、全部門・グループ会社にセキュリティ統括責任者およびセキュリティ管理者を任命して取り組んでいます。業務システムに関しては、ウイルス対策や脆弱性対応などの基本対策を徹底し、セキュリティ教育や攻撃メール訓練などによる従業員の意識向上にも力を入れています。生産設備に関しては、業務ネットワークと設備ネットワークの分離を行うとともに、生産設備パソコンのセキュリティ対策をグローバルに徹底しています。製品に関しては、全社標準として定めている「セキュア開発運用対策標準」に従って、製品サービスのセキュリティ向上に努めています。

また、これらのセキュリティ確保の活動が、各社・各部門において正しく実施できているかどうか、定期的にチェックするための内部監査も実施しています。

本活動はグローバル統一のポリシーを基本に、部門や関係会社でムラの無い、均質なセキュリティ確保に努めています。

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(2022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	160人	160人	100%	該非判定業務
輸出担当部門研修	7回	1,691人	1,691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)	2,866人	—	輸出管理概要と社内ルール
国内関係会社研修	3回	26社	26社	100%	輸出管理概要
海外関係会社研修	9回	8社	8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)	208人	—	米国輸出管理規制の概要

知的財産権の尊重と活用

当社は、独自の研究開発活動によって生み出した技術や、事業の継続的な発展のために最も重要な「知的財産」と位置づけています。自社固有の技術ノウハウや社内データを適切に秘匿管理するとともに、特許権や意匠権などの知的財産権を獲得し、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。また、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、修正・更新を行い、事業・研究部門と知財部門が一体となって推進しています。

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・方針

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で、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「ばんじにつせい萬事入精」「信用確実」「ふすうふり不遜浮利」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。

体制

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・分析や競争法および贈賄防止等の各コンプライアンス事項の遵守プログラムならびに内部通報制度（スピーク・アップ制度）等の運営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。また、同委員会の活動内容を取締役会に定期的に報告しています。

コンプライアンス委員会の体制

委員長：社長
副委員長：副社長（1名）
委員：上席常務執行役員（2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

取り組み

コンプライアンス活動の状況

■ 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

■ 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いる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。

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標

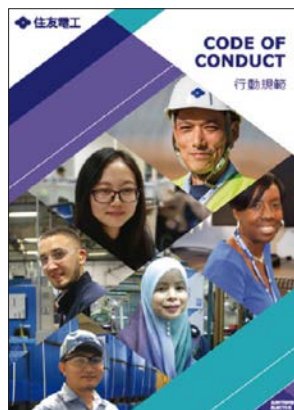
2025年度目標

- コンプライアンス体制の維持・強化
 - ・行動規範、競争法遵守等の研修実施：25万人/3年
 - ・グループ各社各部体制整備、状況確認
 - ・相談・申告窓口の利用促進

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。当社グループの役員・社員に印刷された冊子（日本語、英語、中国語、他約30カ国語）を配付するほか、当社Webサイトおよびイントラネットに全言語を公開しています。また、従業員への周知を目的とした概要ポスター（日本語、英語、中国語、他約30カ国語）を作成し、全世界の

グループ会社における関係拠点の事務所や工場現場にて掲示しています。

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。



Code of Conduct／行動規範

■ コンプライアンス教育

コンプライアンス・リスクの確認、発生防止策の徹底およびコンプライアンスに対する意識の浸透・強化等を目的として、コンプライアンス委員会主催の研修を、各階層を対象に毎年定期的実施しています。2023～2025年度の3年間で、延べ25万人の受講を目標としています。

主な研修

研修名	開催頻度	実施言語
役員コンプライアンス研修 基幹職コンプライアンス研修 昇進者コンプライアンス研修 新入社員コンプライアンス研修 キャリア入社者・出向者受入研修	それぞれ 年1回	日本語
e-ラーニングコンプライアンス研修：全世界	3コース／年	26か国語
Global Leaderコンプライアンス研修	年1回	英語
コンプライアンス窓口研修	年1回	日本語

■ スピーク・アップ制度

当社グループは、コンプライアンス問題の芽を早期に発見し、自ら迅速かつ適切に解決を図る制度として、スピーク・アップ制度を設けています。具体的には、相談申告窓口を社内・社外（専門窓口業者および法律事務所）に設置し、寄せられた情報について速やかに調査を行い、必要に応じ是正・再発防止措置を取っています。相談申告窓口は、国内外のグループ会社の社員その他関係者全てが利用できるものとして整備しています。本制度については、各種社内研修時に概要紹介するとともに、毎月発行する社内報、「Code of Conduct／行動規範」、当社Webサイト、イントラネット、職場ポスター、お取引先への案内等を通じて周知しています。2014年に国外のグループ会社共通の社外相談申告窓口（24時

間365日、約30言語で対応可）を設置し、2019年には業界最大手の専門窓口業者に切り替え、積極的な周知に取り組んだ結果、相談申告件数は年々増加を続けており、相談申告を契機とした不適切な行動・状況の改善につながっています。

内部通報窓口

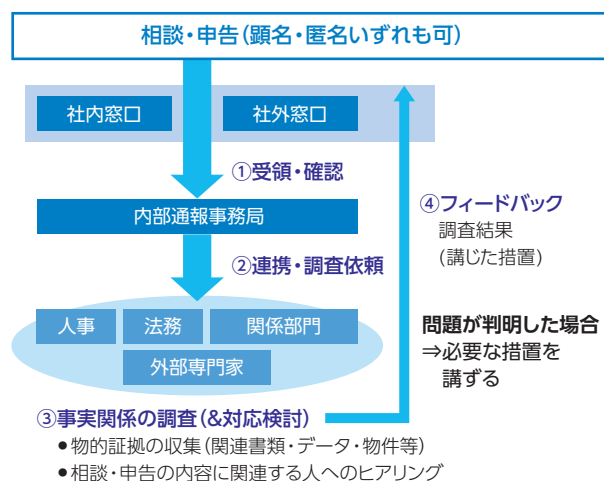
住友電工の社内窓口（監査役室長及びコンプライアンス・リスク管理室長）に加えて、以下の外部窓口を設置しています。

窓口	対象地域	受付言語
色川法律事務所（大阪）	日本	日本語
里兆法律事務所（上海）	中国大陆、台湾	中国語、英語、日本語
Navex Global（米国）	全世界。日本・中国・台湾は、ウェブ受領のみ	150言語以上
TMI総合法律事務所 ハノイオフィス（ハノイ）	ベトナム	ベトナム語
Jakarta International Law Office（ジャカルタ）	インドネシア	インドネシア語、英語

内部通報の受領件数

年度	社内窓口	社外窓口	計	補足
2017	24	50	74	Webサイトにも窓口掲載。第三者も通報可能に
2018	31	63	94	
2019	23	96	119	Web通報も可能に
2020	29	91	120	
2021	29	157	186	
2022	23	165	188	

内部通報受領後の手順



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

取組方針

住友電工グループは、正当な競争によりビジネスを獲得するものとし、すべての取締役および社員は贈賄防止規程に従うものとする。事業を行う各国で適用される法令の文言および精神に則り、当該贈賄防止規程に従って業務を遂行する。全ての取引において贈賄行為を禁止し、住友電工グループのために業務遂行する全てのビジネスパートナーに対しても同じく贈賄行為を禁ずる。

当社では、取締役会の指導・監督のもとでコンプライアンス委員会が設置されており、その事務局を務めるコンプライアンス・リスク管理室が贈賄防止事務局として、贈賄防止規程の導入、運用、改定を行います。各地域で法務サービスを提供する当社グループの法務部門は、コンプライアンス・リスク管理室(贈賄防止事務局)を支援します。

取り組み体制の全体像

組織	コンプライアンス・リスク管理室(海外にもメンバー)、 各社・各部のコンプライアンス窓口/窓口補佐 ^(注1)
ルール	贈賄防止規程(2013年制定、2017年改訂)
手続き	●接待、進物および寄付に関する事前申請・事後報告 (2018年からは金額基準を採用し、公務員等とのやりとりを厳しく審査するRisk-based Approachを導入)。 ●エージェント取引審査 ^(注2) (事前調査の上で、原則として贈賄禁止条項の盛り込み、誓約書の取得または通知文の送付を行い、承認手続きを経る)。
教育等	研修、運用マニュアル、自己点検、モニタリング、監査

(注1) コンプライアンス窓口とは、当社グループの各社・各部でのコンプライアンス全般に関する相談窓口兼とりまとめ役で、コンプライアンス・リスク管理室と連携し、申請承認の判断も行う者。各社では、経営とコンプライアンスの利益相反可能性を踏まえ、各社社長以外の上級の管理職を任命。必要に応じて窓口補佐を選定し、代行や補助業務を行わせることも可能。

(注2) 事前調査では、外部専門業者のリスクデータベースを使用して、過去の贈賄問題の有無等を調査し、贈賄リスクのアセスメントを実施

■ 個人情報保護

当社グループでは、一般個人・取引関係者・従業員などの個人情報について、国内外の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、当社グループでもグローバルな対応を進めています。

■ 税務方針

当社では、「住友事業精神」、「住友電工グループ経営理念」、「住友電工グループ行動規範」に基づき住友電工グループ税務方針を定めています。

当社は公正な事業活動を実現するため、各国・地域の税務関連法規および国際ルール遵守に努めるとともに、納税は企業の義務だと考え、適切な納税を通じて社会に貢献することに努めています。

住友電工グループ税務方針

① 基本方針

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」、「住友電工グループ行動規範」に基づき、公正な事業活動を実現するため、各国・地域の税務関連法規及び国際ルール遵守に努めるとともに、納税は企業の義務だと考え、適切な納税を通じて社会に貢献することに努めています。住友電工グループは、中長期的な企業価値向上の実現に向けて、コンプライアンス/リスクマネジメント体制の強化を図ります。

② 税務ガバナンス/税務プランニング体制

住友電工グループでは、税務に係る専門部署を設置し、業務を遂行しています。これらの業務はすべて、住友電工の経理担当取締役の責任のもとで実行されます。また、社員に対する定期的な研修を通じて、社内の税務コンプライアンスの向上を目指しています。

住友電工グループでは、通常の事業活動の範囲内で各国の優遇措置を活用し、事業実態に沿わない意図的な租税回避行為は実施いたしません。

③ 税務リスク管理体制

住友電工グループでは、税務リスクの管理が必要不可欠であると考え、必要に応じて事前に外部の専門家や税務当局への相談を行う等、税務リスクを最小限に抑えるよう努めています。

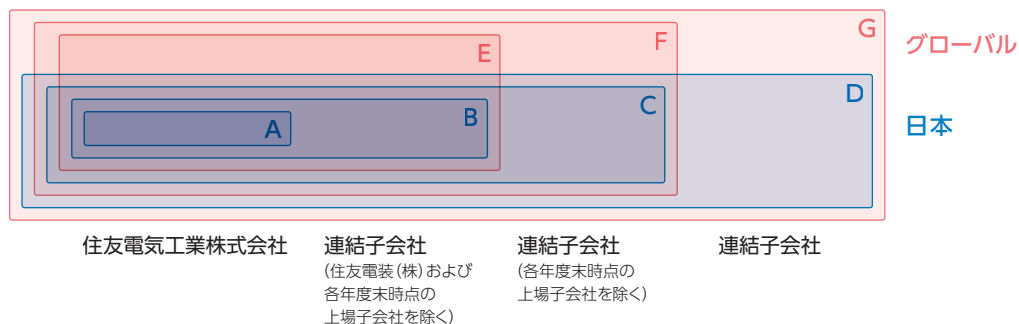
国外関連者との取引について、OECD移転価格ガイドラインに従った独立企業間価格に基づき、国外関連者の機能および事業リスクを勘案したうえで適切な利益配分を行います。

租税回避を目的とした事業実態に沿わない低税率国への進出は行いません。仮にタックスヘイブン対策税制の対象となる場合には適切に申告納税を行います。

④ 税務当局との関係

住友電工グループでは、各国の税務当局の要請に真摯に対応し、良好な関係を構築すると共に、事業実態を無視した不合理な課税が発生しないように努めます。意見の相違が発生した場合には、相違の解消に向けて対話を行います。

範囲欄の記号表記



環境 Environment

指標	詳細区分	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
地球温暖化防止	エネルギー使用量	F	百万MJ	26,174	28,506	27,330
	エネルギー売上高原単位		kL/億円	31	29	23
	温室効果ガス排出量	F	千tCO ₂ e	199	201	189
	(スコープ1)		千tCO ₂ e	1,099	1,211	1,135
	(スコープ2)		千tCO ₂ e	1,299	1,412	1,324
	(スコープ1+スコープ2)		千tCO ₂ e	581	608	548
	日本		千tCO ₂ e	560	643	623
	アジア		千tCO ₂ e	112	109	103
	米州		千tCO ₂ e	46	52	50
	欧州 他		千tCO ₂ e	17,302	21,676	20,801
	(スコープ3)		千tCO ₂ e	6,986	11,295	11,037
	カテゴリー 1	F	千tCO ₂ e	504	526	557
	カテゴリー 2		千tCO ₂ e	242	261	245
	カテゴリー 3		千tCO ₂ e	33	33	34
	カテゴリー 4		千tCO ₂ e	28	28	29
	カテゴリー 5		千tCO ₂ e	37	37	38
	カテゴリー 6		千tCO ₂ e	82	80	83
	カテゴリー 7		千tCO ₂ e	9,390	9,416	8,777
	カテゴリー 11		千tCO ₂ e	327	343	305
	(スコープ1)	G	千tCO ₂ e	1,398	1,511	1,400
	(スコープ2)		千tCO ₂ e	1,725	1,854	1,705
	(スコープ1+スコープ2)		千tCO ₂ e	23,027	26,324	25,775
	(スコープ3)		千tCO ₂ e	8,444	13,102	13,062
	カテゴリー 1		千tCO ₂ e	598	641	677
	カテゴリー 2		千tCO ₂ e	284	337	313
	カテゴリー 3		千tCO ₂ e	60	75	63
	カテゴリー 4		千tCO ₂ e	45	41	42
	カテゴリー 5		千tCO ₂ e	41	41	42
	カテゴリー 6		千tCO ₂ e	96	95	97
	カテゴリー 7		千tCO ₂ e	0	5	6
	カテゴリー 9		千tCO ₂ e	4	106	124
	カテゴリー 10		千tCO ₂ e	13,443	11,871	11,337
	カテゴリー 11		千tCO ₂ e	11	12	13
	カテゴリー 12		千tCO ₂ e			
	輸送におけるCO ₂ 排出量	E	t-CO ₂	96,773	98,755	88,201
	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	100.5	101.1	99.4
		(注2)	t-CO ₂ /億円	2.20	2.16	2.06

(注1) 住友電工+国内製造会社29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	2020年度	2021年度	2022年度
省資源・リサイクル	廃棄物排出量(有価物除く)		F	千t	71.0	74.7	74.6
		国内		千t	28.3	29.7	29.1
		海外		千t	42.7	45.0	45.5
	リサイクル率	国内		%	99.5	98.8	98.1
		海外		%	85.4	85.4	85.2
有害化学物質	PRTR法指定化学物質	排出量	C	t	59.9	59.2	51.5
		移動量		t	114.4	136.7	135.5
環境配慮製品	エコ製品	売上比率	F	%	52	56	59
水リスク	取水量		F	千m³	13,635	13,991	13,926
		国内		千m³	6,026	6,204	5,973
		海外		千m³	7,609	7,787	7,953
環境マネジメント	環境法令・条例違反		F	件	1	2	1

社会 Social

指 標			詳細区分	範 囲	単 位	2020年度	2021年度	2022年度
人材								
雇用	グローバル社員数			G+受入出向者	人	286,784	281,075	289,191
			男性		人	135,553	134,445	136,660
			女性		人	151,231	146,630	152,531
	国内				人	42,629	43,623	43,960
			男性		人	33,776	34,631	34,820
			女性		人	8,853	8,992	9,140
	海外				人	244,155	237,452	245,231
			米州		人	45,299	42,701	49,633
			欧州・アフリカ他		人	74,278	72,418	74,555
			アジア		人	124,578	122,333	121,043
		管理職			人	14,096	14,702	15,417
					男性	人	12,260	12,746
			女性		人	1,836	1,956	2,106
	住友電工 社員数				A+出向者	人	11,445	12,341
		男性	人	9,761		10,569	11,015	
		女性	人	1,684		1,772	1,901	
ダイバーシティ&インクルージョン	グローバル幹部人材 (翌年4月1日時点)			F	人	42	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				%	3.5	3.9	4.0
	女性管理職				人	284	332	376
	うち部長級(主幹・経営職)				人	34	43	49
	うち課長級(主席)				人	250	289	327
	採用者の女性割合			A	%	19.3	20.2	19.6
	女性採用者				人	99	96	110
	離職率(3年前入社新卒社員の3年以内離職)			A	%	7.6	9.9	13.3
	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	%	2.41	2.39	2.64
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 (組合員平均)	時間	1,932	1,954	1,940
	平均所定外労働時間				時間/月	13.6	16.3	16.0
	平均有給休暇取得日数				日/年	15.8	17.1	18.5
	賃上げ率推移(翌年度改定に反映)				%	1.74	2.43	5.81
	社員支援制度の利用実績			A+出向者				
	育児休業者数				人	274	286	377
			男性		人	176	189	267
			女性		人	98	97	110
	配偶者出産休暇取得者				人	153	146	179
	短時間勤務制度利用者				人	264	250	227
			男性		人	33	29	28
			女性		人	231	221	199

指標	詳細区分	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022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				
	ジョブリターン制度登録者		人	21	14	9
	男性		人	5	2	0
	女性		人	16	12	9
	託児所入所者数		人	56	53	46
	ボランティア休暇利用者		人	4	2	6
	在宅勤務利用者 ^(注1)		人	6,571	7,078	7,432
人材育成	経営幹部研修受講者数	F	人/年	36	21	34
	MPSS受講者数		人	962	1,136	839
	研修受講時間		時間/人・年	—	—	11.8
	住友電工グループ共通研修					
	延べ受講者		人	257,706	207,725	289,374
	住友電工		人	160,991	122,274	151,397
	国内グループ		人	56,611	58,922	65,813
	海外グループ		人	40,104	26,529	72,164
	延べ受講時間		時間	604,129	553,840	668,354
	住友電工		時間	446,138	399,874	480,298
	国内グループ		時間	95,908	103,329	98,482
	海外グループ		時間	62,082	50,637	89,574
	グループ各社固有研修					
	延べ受講者		人	137,812	195,237	559,961
	国内グループ		人	50,279	92,908	78,288
	海外グループ		人	87,533	102,329	481,673
	延べ受講時間		時間	614,428	458,231	2,754,321
	国内グループ		時間	157,674	190,472	235,379
	海外グループ		時間	456,754	267,759	2,518,943
労働安全衛生	労働災害	F+請負会社	人	44	55	56
	重大災害		人	0	0	0
	休業災害		人	3	11	11
	不休災害		人	29	34	36
	軽傷災害		人	12	10	9
	社員休業度数率	B		0.03	0.05	0.16
社会貢献活動						
	社会貢献寄付金額	A	千円	819,121	729,341	733,056
品質						
品質管理	クレーム件数(2017年度を100とする)	F	%	71.5	54.5	60.5
サプライチェーン						
CSR調達	累計実施割合	D ^(注2)	%	90	90	90
	CSR調達自己評価表による調査社数		社	66	294	196

(注1) 過年度のCSRブック/報告書にて公表していた2020年度、2021年度の制度利用者数の集計範囲の見直しを行い、修正しています (注2) 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 Governance

(各年度 翌年定時株主総会終了時点)

指標	詳細区分	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
取締役会	取締役数	A	人	15	15	14
	社内		人	10	10	9
	男性		人	10	10	9
	女性		人	0	0	0
	社外(うち独立役員の数)		人	5(5)	5(5)	5(5)
	男性		人	4	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		人	2	2	2
	女性		人	0	0	0
	社外(うち独立役員の数)		人	3(3)	3(3)	3(3)
	男性		人	2	2	2
	女性		人	1	1	1

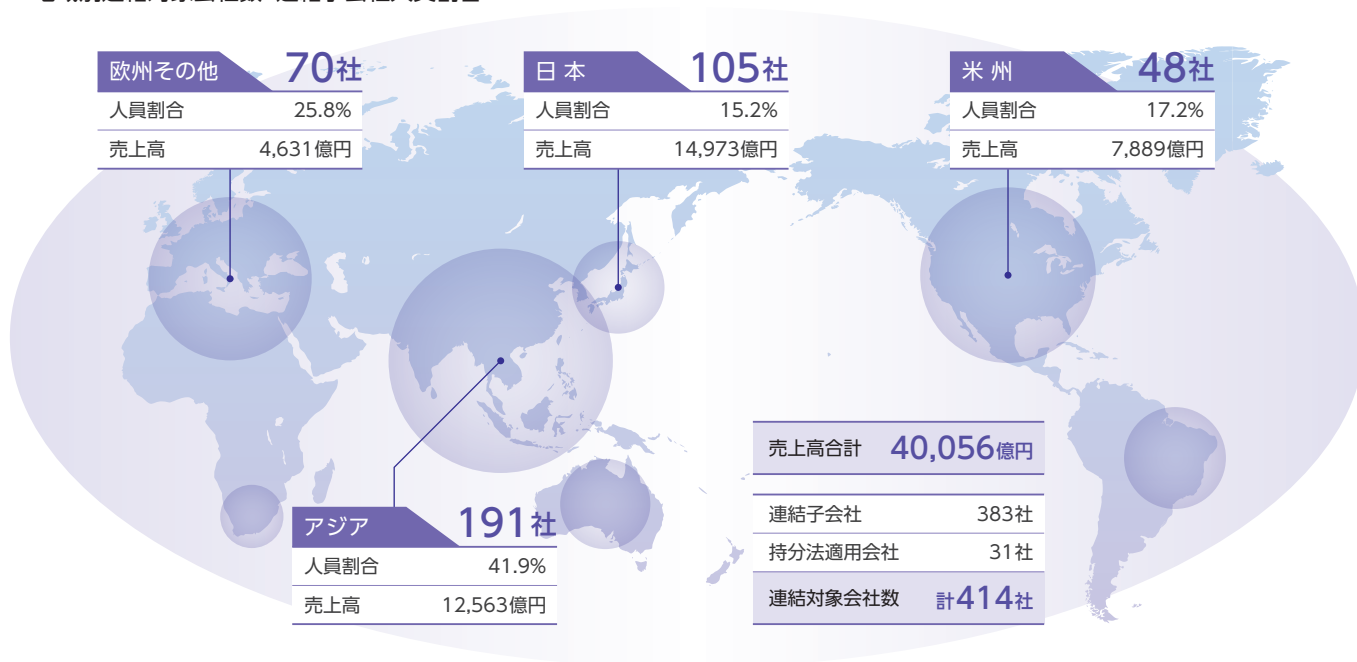
データ指標		算定基準
環境	省エネ投資	地球環境部で「温室効果ガス削減活動」と認定した取り組みのみ集計 経済効果には、投資を伴わない省エネ活動の効果を含む
	エネルギーコスト削減額	省エネ投資による効果のほか、投資を伴わない省エネ活動の効果を含む
	省資源・リサイクル投資額	資源の効率的利用に関するものは含まない 発生した廃棄物の減量化、リサイクルに関するもののみ対象
	廃棄物処理費 有価物売却額	廃棄物処理費は、廃棄物処理業者への支払額を基準に算出 廃棄物処理費、有価物売却額とも金属類は含まない
	温室効果ガス排出量 (スコープ1,2)	スコープ1: 化石燃料等の使用による事業所からの直接的排出 (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.4.9)」(2023年)による算定 排出係数: 購入電力温室効果ガス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 購入電力温室効果ガス排出係数: (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) — R3年度実績 —」に記載の電気事業者ごとの調整後排出係数 (海外) IEA「Emission Factors 2022」(2022年)に記載の2020年の国別係数 購入電力以外の温室効果ガス排出係数: (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.4.9)」(2023年)
	スコープ3排出量 (スコープ3)	スコープ3: 事業者自らの排出だけでなく、事業活動に関係するあらゆる排出量を合計した排出 カテゴリ 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.2.5)」(2023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CO ₂ 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): CO ₂ 排出量/売上高 住友電装(株)以外: CO ₂ 排出量/輸送量(トンキロ)
	取水量	上水、工業用水、井水(地下水)、河川水、湖沼水の合計
	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5.0版」(2023年)
	廃棄物排出量	埋立・単純焼却量+熱回収+マテリアルリサイクル
	リサイクル率	リサイクル率(%) = 100(%) - (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
	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
社会	平均所定外労働時間	組合員(住友電工単体+事業所内関連会社への出向者)の、所定労働時間と実労働時間との差分(マイナスを含む)の一人当たり・月当たり平均
	平均総労働時間	組合員(住友電工単体+事業所内関連会社への出向者)の一人当たり各年1月~12月における総労働時間数の平均
	離職率	3年前入社新卒社員総数に対して、3年以内に離職した人の割合
	休業度数率	休業災害件数(人数) / 延実労働時間 × 1,000,000
	ジョブリターン制度	各年度末時点でジョブリターン制度に登録しており、再雇用期限が到来していない延べ人数

会社概要

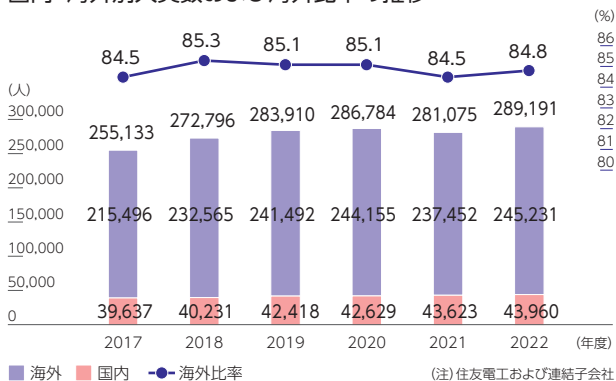
住友電工グループは、現在、全世界で連結対象会社として414社（2023年3月末時点）を数え、従業員数では28万人を超える企業グループとして地球規模に事業を展開しています。私たちは、優れた製品やサービスの提供はもちろんのこと、それぞれの国・地域において文化や慣習を尊重し、社会に調和した企業活動を通じて経済・社会の持続的な発展に貢献することを目指しています。

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(2023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

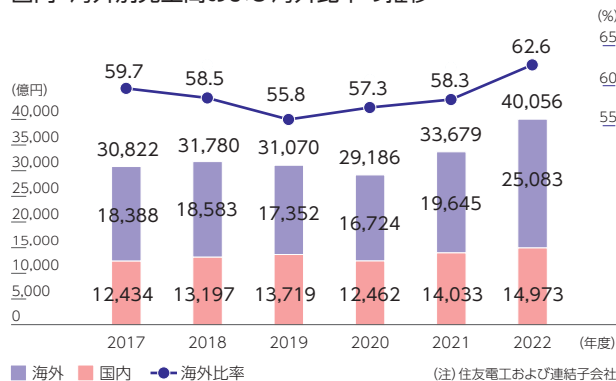
地域別連結対象会社数/連結子会社人員割合



国内・海外別人員数および海外比率の推移



国内・海外別売上高および海外比率の推移



グローバル人員内訳推移

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020			2021			2022 ☒		
								男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
米州	29,470	34,828	33,500	37,959	38,923	40,531	43,253	20,968	24,331	45,299	20,002	22,699	42,701	22,955	26,678	49,633
欧州・アフリカ他	54,245	56,477	56,273	56,797	60,537	65,747	75,415	28,938	45,340	74,278	28,259	44,159	72,418	27,700	46,855	74,555
アジア	104,054	110,601	112,555	114,338	116,036	126,287	122,824	51,871	72,707	124,578	51,553	70,780	122,333	51,185	69,858	121,043
日本	37,715	38,892	38,537	39,236	39,637	40,231	42,418	33,776	8,853	42,629	34,631	8,992	43,623	34,820	9,140	43,960
合計	225,484	240,798	240,865	248,330	255,133	272,796	283,910	135,553	151,231	286,784	134,445	146,630	281,075	136,660	152,531	289,191
海外比率	83.3%	83.8%	84.0%	84.2%	84.5%	85.3%	85.1%	85.1%			84.5%			84.8%		

(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

2023 年 10 月 18 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 2023（以下、「CSR ブック」という。）に記載されている 2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日まで（障がい者雇用率については 2023 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、分析の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マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、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並びに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、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以 上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は会社及び KPMG あずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。



住友電工は「2025年大阪・関西万博」を応援しています



住友電工は、大阪・関西万博の「住友館」に参加しています

住友電気工業株式会社

総務部 (CSR推進室)

〒541-0041 大阪市中央区北浜4-5-33

[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 2023年10月]