

CSRブック2024



編集方針

CSRブックの対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日(2023年度)。ただし、一部2024年度の活動内容も含んでいます。

CSRブックの対象範囲

住友電気工業株式会社および連結子会社(382社)

本CSRブックにおける記述は以下の基準で区分しています。

住友電工(当社)……………住友電気工業株式会社

グループ会社、関係会社……………住友電工の連結子会社

住友電工グループ(当社グループ)……住友電工およびグループ会社

- 定量的な情報開示に関しては、2024年3月31日時点で国内証券市場に上場する住友電設(株)、住友理工(株)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、文章中もしくは表・グラフの脚注にて範囲を記載しています。なお、住友電設(株)および住友理工(株)のCSRマネジメントについてP13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P74をご参照ください。
- 環境指標の集計対象範囲の詳細はP19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、住友電設(株)および住友理工(株)を指します。

参照したガイドライン

■ GRIスタンダード

本CSRブックは、GRIスタンダードを参照して作成しています。

対照表は当社Webサイトで公開しています。

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

■ 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

開示情報の信頼性向上への取り組み

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

発行年月

2024年10月(前回発行:2023年10月/次回発行予定:2025年10月)

情報開示体系



CONTENTS

住友電工グループの考え方

- 03 基本的価値軸
- 05 トップメッセージ
- 06 「五方よし」(マルチステークホルダーキャピタリズム)
- 06 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
- 09 CSR重点分野、重点テーマおよび主要な取り組み・目標
- 11 ステークホルダーとの関わり
- 13 グループ内企業のCSRマネジメント

環境

- 15 環境マネジメント
- 20 温室効果ガス排出量削減
- 23 エネルギー生産性向上
- 24 水資源管理
- 26 化学物質管理
- 28 廃棄物削減・リサイクル推進
- 30 生物多様性保全
- 31 グリーンな地球環境への貢献製品

社会

- 32 人材の尊重
- 33 人権
- 35 人材育成
- 38 ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)
- 42 働きやすい職場づくり
- 47 労働安全衛生 世界トップの安全企業を目指して
- 50 社会貢献活動
- 56 製品品質・製品安全
- 59 サプライチェーンマネジメント

ガバナンス

- 64 コーポレートガバナンス
- 66 リスクマネジメント
- 68 コンプライアンス

データ

- 71 ESGデータ集
- 74 算定基準
- 75 会社概要
- 76 独立した第三者保証報告書

基本的価値軸

住友事業精神

もんじゅいんしがいぎ

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、信用を重んじ確実を旨とし、
以てその鞏固隆盛を期すべし

第二条 我が住友の営業は、時勢の変遷、
理財の得失を計り、
弛張興廃することあるべしと雖も、
苟も浮利に趨り、軽進すべからず

信用確実(しんようかくじつ)

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

不趨浮利(ふすうぶり)

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。



「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(ばんじにっせい)

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



当社南箱根セミナーハウスにおける「萬事入精」の書

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「従業員」「お客様」「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、「従業員」「お客様」「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。

トップメッセージ

「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2024」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、これまで連続と引き継がれる「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。

そして、サステナビリティを巡る課題に取り組むことが、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ます。グループ一丸となってこれを推進するための体制として、社長の私が委員長を務める「サステナビリティ経営推進委員会」を設置しており、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、お取引先との公正・適正な取引、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ついて議論し、引き続き積極的に取り組んでまいります。

中期経営計画2025

「住友電工グループ2030ビジョン」のマイルストーンとして昨年5月に公表した「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ております。

また、当社グループの経営の考え方である「五方よし」という「マルチステークホルダー・キャピタリズム」の考え方を強調し、「従業員」「お客様」「お取引先」「地域社会」「株主・投資家」という5つのステークホルダーに対する具体的な指標とそれぞれの目標値を掲げておりますが、これらの指標についても多くは目標値を達成、あるいは順調に進捗しています。

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、企業の社会的責任(CSR)をその重要な要素として位置づけており、「中期経営計画2025」の策定に合わせ、CSR活動における重点分野として、「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、ステークホルダーの皆さまとの共栄を図ってまいります。

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、ゴーイングコンサーンとしての持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

住友電気工業株式会社 社長
井上 治

「五方よし」 (マルチステークホルダーキャピタリズム)

「五方よし」は、住友の経営理念に基づいて、
これまでも住友電工グループの経営マネジメントにおいて
実践されてきた考え方です。

マルチステークホルダー、すなわち、「従業員」「お客様」
「お取引先」「地域社会」「株主・投資家」の皆様との共栄を図り、
持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組んでいます。



サステナビリティ経営について

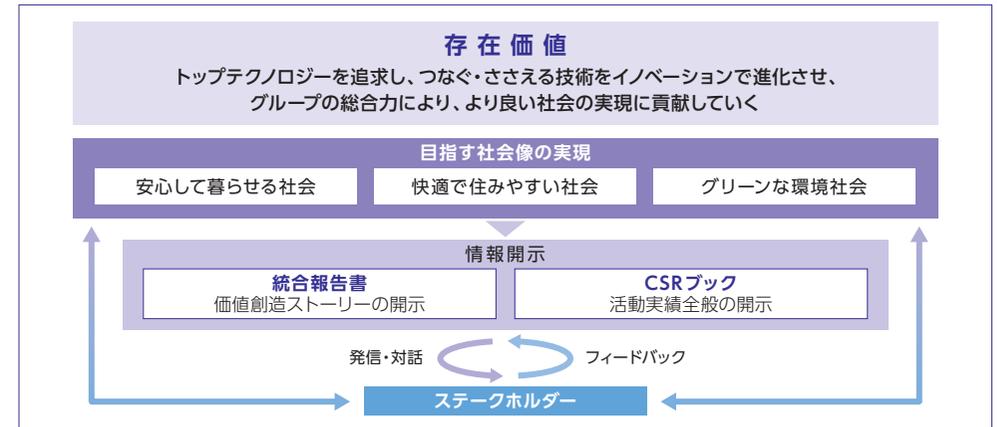
サステナビリティを巡る課題、すなわち、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等の危機管理への取組みは、ゴーイングコンサーンとして永続的に企業価値を向上させ、マルチステークホルダーとの共栄を図るために必要不可欠な要素であるとの認識に立ち、当社グループは、これらの課題解決に取り組んでまいります。



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。

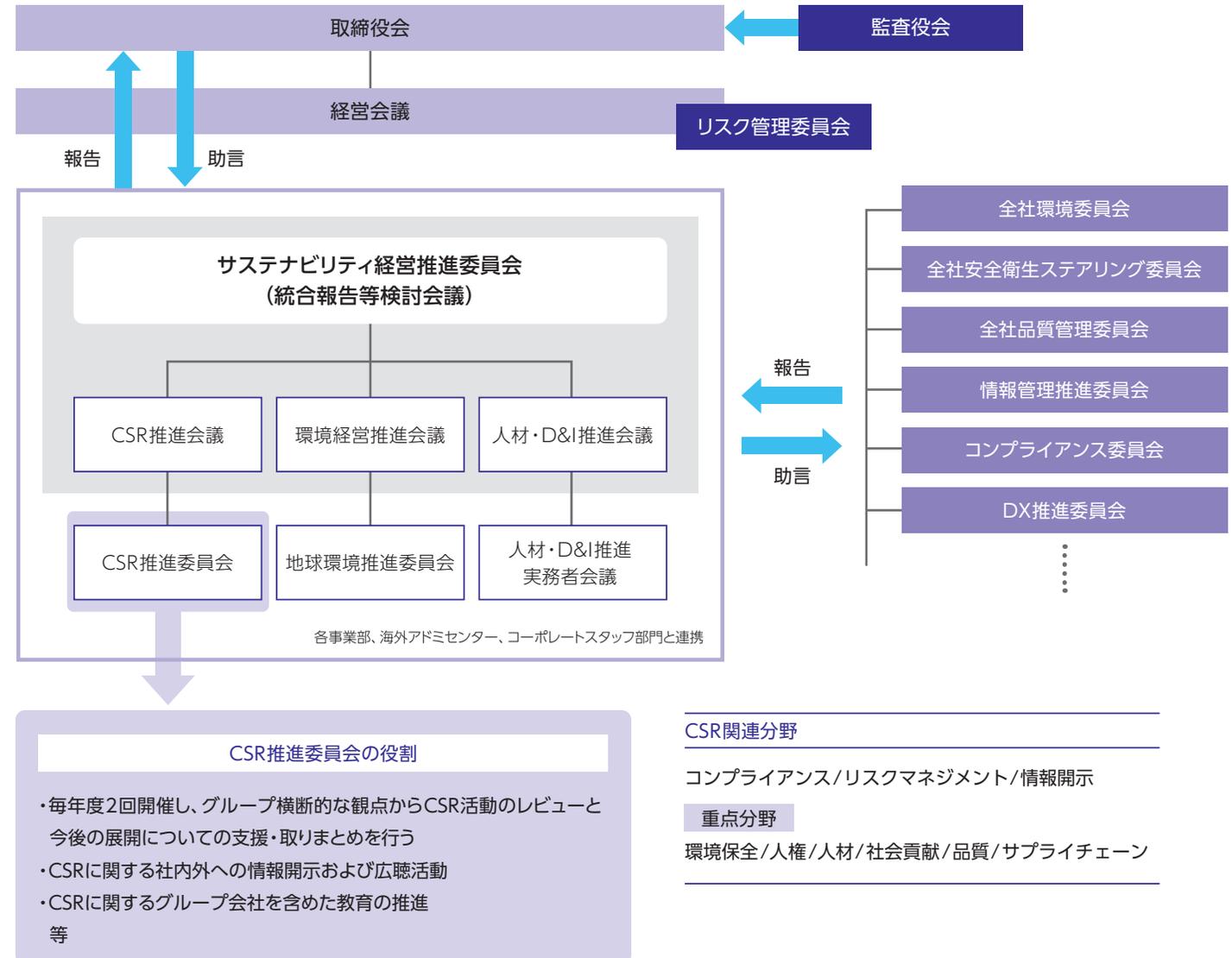


CSR推進体制

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 (2024年3月31日時点)



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、持続的な企業価値向上を目指します。

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。

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。

存在価値（パーパス）

トップテクノロジーを追求し、
つなぐ・ささえる技術で
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

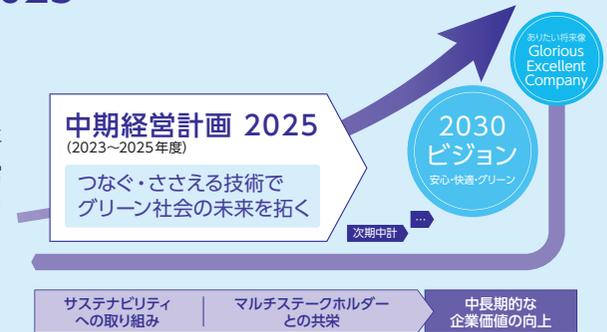
目標

2030年に向けCO₂排出量削減やダイバーシティ&インクルージョンの推進、エンゲージメントの向上、コンプライアンスの徹底などに取り組むとともに、売上高5兆円以上（注力3分野で1兆円以上の拡大）、税引前ROIC10%以上を目指します。

中期経営計画2025

位置づけ

「2030ビジョン」を踏まえ、2023～2025年度の3カ年の実行計画として「中期経営計画2025」を策定し、取り組みを進めています。



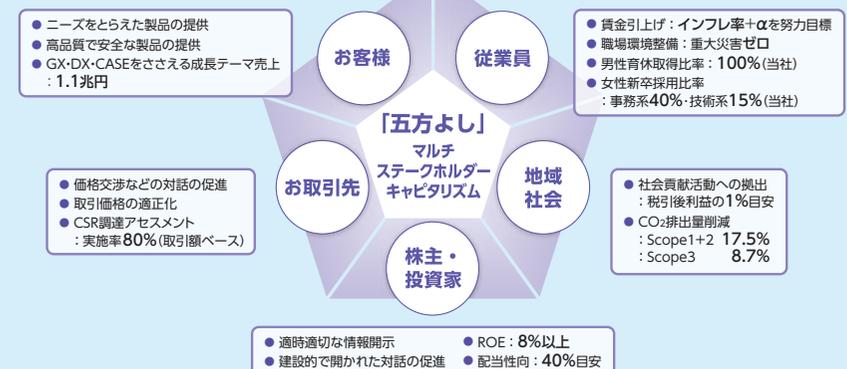
基本方針

「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、「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。

主な指標と目標

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
--------------	-----------------	-----------------	--------------------	--------------------

ステークホルダー別の指標と目標



CSR重点分野、重点テーマおよび主要な取り組み・目標

マテリアリティ 当社グループでは、「[3つの社会]の実現」と「確実な「成長」確保と着実な「還元」」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り組みを「マテリアリティ」としています。マテリアリティへの取り組みを通じて機会の捕捉とリスクの低減を図ります。

マテリアリティの特定プロセス

④ 社会課題の網羅的な把握

SDGs及びGlobal Risks Report (世界経済フォーラム発行)を参照して社会課題を網羅的に把握し、社会課題をリストアップ。

⑤ 「重要な社会課題」の絞り込み

「2030ビジョン」にて設定した目指す社会像の実現に向け、当社グループと社会双方にとっての重要性について議論し、優先順位の高い5つを「重要な社会課題」として把握。

議論を通じて認識した「重要な社会課題」

- ① 新しい技術による社会課題解決、産業の活性化
- ② 環境リスクの高まり、地球温暖化の深刻化
- ③ 自然災害の頻発、情報セキュリティリスクの増大、社会インフラの未整備・老朽化
- ④ 労働環境・ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の重要性の高まり
- ⑤ サプライチェーンにおけるリスクの顕在化 (人権の尊重、BCPの強化等)

⑥ マテリアリティの特定

「2030ビジョン」及び「中期経営計画2025」策定の過程で、目指す社会像実現に向け、社会課題解決のための重要な取組みだと当社経営陣が考えたものを、経営会議及び取締役会での承認を経て「マテリアリティ (重要な取組み)」として特定。

提供価値 (バリュー)

目指す社会像 | 3つの社会の実現

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



確実な「成長」確保と着実な「還元」

「五方よし」マルチステークホルダーキャピタリズム

マテリアリティ (重要な取組み) の内容 — 2030年に向けた当社グループのミッション —

事業領域 「脱炭素社会・情報化社会」で広がる注力3分野における事業機会をグループ横断的に捉え、グリーン社会の未来に貢献していきます。

GXをささえる エネルギー

2030年への挑戦

- 電力ケーブルの技術を更に磨き、グローバルな系統強化に挑戦するとともに、需要家側の多様なニーズへのソリューション提供に挑戦します。

成長テーマ

- 連系送電線・系統用蓄電池
- 再生可能エネルギーネットワーク
- 環境配慮型送配電・省エネ設備

DXをささえる 情報通信

2030年への挑戦

- 大容量光通信、低消費電力、5G→6Gの進展に対して、幅広いソリューションを提供するオリジナル材料、デバイス、機器の開発に挑戦します。

成長テーマ

- 大容量・低遅延通信ネットワーク
- データセンタ関連設備
- 次世代情報端末・通信機器

CASEをささえる モビリティ

2030年への挑戦

- モビリティの変化に対し、ハーネス等の従来製品の進化に加えて、エネルギー・情報通信など、グループの多彩な技術力を融合し、アーキテクチャの変革を含む、電動化・高速通信化に挑戦します。

成長テーマ

- 電動車向け部材・軽量化素材
- 安全支援・自動運転システム
- 交通・エネルギーインフラ連携

指標と目標

GX・DX・CASEをささえる成長テーマ売上1.1兆円、設備投資7,200億円/3年 (うち成長テーマにおける大口設備投資3,000億円/3年)

経営基盤

目標年の記載のないものは2025年度目標。

3つの推進力

研究開発

「研究活動の活性化」と成果創出の「スピードアップ」を推進

- 社会課題からのバックキャスト
- プロセスの高度化・効率化
- オープンイノベーションや社外との連携強化

サプライチェーン

「変化に強い安定供給体制」により「BCP強化」を推進

- 公正・公平な取引、環境・人権保護、BCPに配慮した調達
- 市場ニーズに対するソリューション提案型の営業推進
- 最適地生産とグローバル連携による供給体制
- 拠点間分業・輸送手段の最適化

モノづくり

変化に対応し続ける「強い工場」づくりを推進

- 地球環境への貢献：サーキュラーエコノミー推進、環境汚染防止、省エネ・創エネ・購エネ推進とエコ活動
- 盤石な生産基盤：人・モノ・設備の完全無災害
- 強い現場づくり：自律・継続的な「維持と改善」
- 進化する生産システム：垂直立上げ、リードタイムとコストの同時改善

指標と目標

研究開発

3,600億円/3年

CSR調達アセスメント

実施率80% (取引額ベース)

CO₂排出量削減 (2030年度)

Scope1+2 30%
Scope3 15%
重大災害ゼロ

3つの資本

人的資本

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、人権の尊重
- 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

知的資本

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

- 事業競争力につなげる知的財産戦略
- グローバルな知的財産ネットワークの管理
- グローバルなルール制定への貢献

財務資本

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

- 体質強化、成長戦略、ROIC経営によりキャッシュを創出
- 効率よく設備投資、研究開発に投資
- ステークホルダーの皆様へ成果を還元

※EBITDD=営業利益+減価償却費+研究開発費

指標と目標

賃金引上げ

インフレ率+αを努力目標
男性育休取得率 100%
女性新卒採用比率
事務系40% 技術系15%

国内外25,000件レベルの

権利を維持
2,000件/年以上の
新規出願 (グループ全体)

税引前ROIC8%以上

ROE8%以上
配当性向1.0%目安
EBITDD 4.6兆円/3年*

社会貢献 社会の一員として自律的な社会貢献活動への積極的な取り組み

社会貢献活動への拠出 税引後利益の1%目安

CSR重点分野、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	進捗(2023年度実績)	関連するSDGs目標
E	環境保全	温室効果ガス排出量	モノづくり (地球環境への貢献)	CO ₂ 排出量削減(2018年度対比削減率) Scope1+2: 17.5% Scope3 : 8.7%	CO ₂ 排出量削減(2018年度対比削減率) Scope1+2: 17.4%削減 Scope3 : 21.4%増加	
S	人権	人権の尊重	サプライチェーン、 人的資本	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンス: <ul style="list-style-type: none"> 2022年度に当社グループ会社284社に対し、人権デューデリジェンス調査を実施 2023年度に、上記調査で判明した課題への対応開始 人権教育: 2023年人権研修の延べ受講者数は22,199人、延べ受講時間は15,078時間 サプライヤー行動規範へのお取引先からの同意取得を継続 	
S	人材	<ul style="list-style-type: none"> 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 	モノづくり、 人的資本	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 賃上げ率(定期昇給+ベースアップ): 5.75% 経営幹部研修受講者数: 36名 マネジメント研修(MPSS)受講者数: 859人 研修受講時間: 12.8時間/人・年 DXコア人材育成: 134人(当社) DXデータ分析人材育成: 535人(当社) 2023年度入社女性新卒採用比率: 事務系41.2%、技術系10.6%(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	社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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実施 社会貢献活動への拠出: 1,773百万円(税引後利益の1.05%相当) 	
S	品質	製品品質・製品安全	モノづくり	クレーム件数指数2022年度対比20%低減	クレーム件数指数2022年度対比8.6%低減	
ESG	サプライチェーン	CSR調達推進	サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> CSR調達アセスメントはグローバル取引額73%を満たすお取引先からの回答を取得 サプライヤー行動規範へのお取引先からの同意取得を継続 	

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「従業員」「お客様」「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、「五方よし」の考え方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、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。

	重視していること	主な対話手段・活動例		
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重／健康で安全・安心な働きやすい職場環境 多様性の包摂と持続的な成長発展 パーパス／やりがいの共有 	<ul style="list-style-type: none"> 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 		グループ・グローバル表彰大会研修会
お客様	<ul style="list-style-type: none"> ニーズを捉えた製品価値の提供 信頼に基づく強固な関係の構築 高品質で安全な製品提供 	<ul style="list-style-type: none"> 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nid、社長ブログ、製品カタログ、広告、Webサイト 		2023 BICSI Fall Conference& Exhibition
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> 公正・公平な取引とその拡大 事業のパートナーとして、より良い関係の構築 環境・人権に配慮した調達 	<ul style="list-style-type: none"> 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、研修会 コンプライアンス相談・申告窓口 		パートナーズミーティング
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 各国・地域での適切な納税 地域の文化／社会発展への貢献 環境保護への積極的な取組み 	<ul style="list-style-type: none"> 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、広報誌 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 		びわ湖マラソン 給水所ボランティア
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 適時／適切な情報開示 中長期的な企業価値向上と成果の共有 建設的で開かれた対話 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 		中間決算説明会

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。2023年度は、年2回の決算説明会に延べ131社にご参加いただき、個別対話を延べ343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

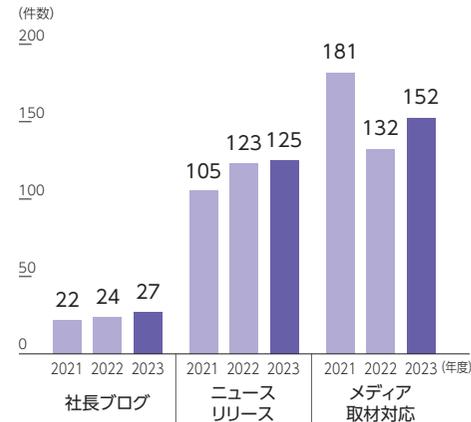
2023年度もステークホルダーの皆さまに一層のご理解を深めていただけるよう、ニュースリリース、取材対応、Webサイト等を通じてさまざまな会社情報を積極的に発信しました。

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。2023年度は、各事業や製品のPRでは、展示会や新製品に関するニュースリリースやメディア取材、また新規製造拠点設立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TV・雑誌・新聞等の各メディアでの発信機会・媒体の増加に注力しました。

特に、2023年5月に公表した「中期経営計画2025」に掲載した「五方よし」(マルチステークホルダーキャピタリズム)の考え方について、屋外広告や社内報等の刊行物などにより社内外での浸透を図っています。

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・地域社会に貢献しながら、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研修受講後の気づきと今後の目標

当社グループでは、CSR活動の推進にあたり、2022年度より従業員を対象とした「CSR研修」を実施しています。この研修は、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。2023年度は、基幹職・専門職に昇進する方へのe-ラーニングに加え、新入社員への講話も企画し、計1,419人が研修を受講しました。



住友電工デバイス・イノベーション株式会社
光デバイス事業部 製造技術課
エビ製造技術課

高橋 翔

私は2021年に生産技術職として入社以来、光デバイスにおける薄膜成長工程のプロセス管理や新設備の導入などを担当しています。今回の昇進時に受講したCSR研修では、CSRに対する社会の意識や重要性が高まっており、お客さまの評価に直結することを学びました。また当社の中期経営計画2025をCSRの観点で確認すると、指標や目標の多くはマルチステークホルダーに関連しており、従業員一人ひとりが意識すべきことだとあらためて実感しました。

研修を受講したことで、日常業務において、環境やサプライチェーンにより意識した行動をすべきであると考えようになりました。引き続き当社のCSR活動について理解を深めるとともに、業務のなかでは、製造に用いる材料や装置の選定時に環境への配慮の有無や調達時の持続可能性について意識すること、製造プロセス改善時はエネルギー使用量に気を配ることからはじめ、製造現場に近い立場からCSR活動を推進していきます。

グループ内企業のCSRマネジメント

グループ内上場企業のCSRマネジメント

住友電設株式会社

[Web](#) 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。

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活動や、地域社会との共生を目指したさまざまな社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

また、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、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。

住友電設のマテリアリティおよびKPI

	マテリアリティ	KPI	
E 環境	■ 環境負荷低減による 脱炭素社会実現への積極的な貢献	CO ₂ 排出量削減	Scope1+2 2030年度46.2%削減 (2021年度比)
			Scope3 2030年度27.5%削減 (2021年度比)
S 社会	■ 強靱で持続可能なインフラ構築への貢献 ■ 安全・品質の確保と技術力の向上	度数率	0.00 (前年度比改善)
		強度率	0.00 (前年度比改善)
		休業災害件数	0件 (前年度比改善)
	■ 健康経営の推進と誰もが安心して イキイキと働ける職場環境の実現 ■ 人権の尊重と ダイバーシティ&インクルージョンの推進	定期健康診断受診率	100%
		年次有給休暇取得率	80%以上
		男性の育児休業取得率	100% (前年度比改善)
	女性管理職比率	2031年3月31日までに 2.6%以上	
G ガバナンス	■ コンプライアンスに基づいた公正で 透明性のある経営の推進	コンプライアンス職場研修開催実績(実施率)	各部門1回/月(100%)
		情報セキュリティ教育実施回数(実施率)	各部門1回/四半期(100%)

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」を継承するとともに、持続的な成長に向けて、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」と掲げました。また、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、ありたい姿の実現に向けた3つの方向性、6つのマテリアリティを設定しました。

2023年度は、グローバル含む全社員への共有が必須との思いから、社長をはじめとする全役員が国内外の拠点に赴き、2029Vの周知活動を実施しました。その結果、80%以上の周知が確認でき、2029Vの達成に向け一丸となって活動を推進しています。

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

CSR活動推進に向けた国内外での活動事例

CSR活動の推進のため、国内外関係会社や各社横断的なグローバルでの活動等、住友電工グループでは様々な取り組みを行っており、以下のとおりご紹介いたします。

欧州の環境・サステナビリティコミッティ活動

住友電工グループは企業として持続的な発展を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献するため、2022年に欧州・アフリカエリアコミッティの下部組織として「環境・サステナビリティコミッティ」を新設しました。広範な課題を解決すべく(1)カーボン・ニュートラル (2)製品カーボンフットプリント* (3)サプライチェーン (4)企業サステナビリティ報告指令(CSRD)*に取り組む4つの分科会で活動しています。

20名のメンバーは欧州7社の幅広い部門から選出され、分科会ごとの月例会議の他、各分科会の進捗共有、ネットワークづくりや意見交換を行うコミッティ会議にも参加しています。現地事業の知見をもつ2人のグローバル幹部もアドバイザーとして参画し、意思決定のため緊密な連携を図っています。

環境・サステナビリティコミッティは、今後も、CSRD開示に要するダブルマテリアリティ特定、サプライチェーン・デューデリジェンスのITツール選定、また製品カーボンフットプリント算出のソフトウェア評価など、継続的な取り組みを後押しし、EU内の当社グループが直面する大きな課題に取り組んでいきます。 ➡ エリアコミッティについてはこちら



欧州の環境・サステナビリティコミッティメンバーとアドバイザー

用語解説

- *製品カーボンフットプリント: 製品やサービスにおける原材料の調達から廃棄に至るまでのライフサイクル全体を通して排出される温室効果ガスをCO₂に換算して表示する仕組み
- *企業サステナビリティ報告指令(CSRD): EUの大企業等にサステナビリティ情報開示を義務づける法令

株式会社テクノアソシエでの活動

テクノアソシエグループは、紙螺・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、お客様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、お客様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」に基づいた事業活動を行っています。サステナビリティへの取り組みとCSR活動を推進する機関として「サステナビリティ管理委員会」を設置し、環境、社会性、ガバナンスの3つの観点から計10項目からなる重要かつ優先的に取り組む「CSR重点課題」を定め、全社横断的に取り組みを進めています。

具体的な活動として、環境の面では再エネ電力の調達、RoHS指令やREACH規則等の製品含有化学物質規制への対応や国土緑化推進機構「緑の募金」への寄付などを通じて環境保護・地球温暖化防止に取り組んでおり、加えて、省資源・省エネルギーにつながる環境配慮型製品・部品(エコ商品)の販売拡大にも注力しています。また、2023年に施行されたEU炭素国境調整メカニズム(CBAM)についても、2026年からの本格適用に向け、対応を進めています。

社会性、ガバナンスの面においては当社グループのみならず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、お取引先を含めたCSR活動の向上を図っています。また、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を制定し、「行動規範(Code of Conduct)」においても、事業を行う全ての地域社会における人権尊重を挙げ、人権デューデリジェンス等を通じて推進活動に力を注いでいます。こうした取り組みとともに、社員にさまざま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。

これからも、住友電工グループの一員としてシナジーの強化に努め、連携を図りながらCSR活動を推進することで、社会の持続可能な発展に貢献する企業として成長して参ります。

お取引先とのコミュニケーション

当社では、テクノアソシエグループCSR調達ガイドラインに沿って、それぞれのお取引先の実情に配慮した啓発活動を行っています。CSR調達アンケート調査の結果から改善支援が必要と判断したお取引先に対しては、コミュニケーションを取りながら改善のご提案を行います。また、CSR調達説明会を開催し、人権デューデリジェンス対応を含め、責任ある調達活動を連携して進めていただくため、サプライチェーン全体で取り組むことの重要性をお伝えしております。

Web 株式会社テクノアソシエ CSR情報

環境配慮型製品における環境配慮項目

①	省資源(資源の有効利用)
②	リユース・リサイクル(廃棄物の削減)
③	省エネルギー(CO ₂ の削減)
④	有害化学物質の排除(環境汚染の予防)
⑤	製品使用時に省エネルギーに寄与する製品 (具体例) エコ自動車・高効率給湯器・LED照明関連製品・燃料電池設備・自然エネルギー・蓄電池設備・エコハウスに使用される製品



CSR調達説明会

環境マネジメント

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認識しています。1997年に制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むため、中期経営計画2025の目標の一つである「Go for Green 2025」の活動を推進しています。

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 (抜粋)

1997年7月制定
2024年6月改訂

基本理念

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

活動指針

- 環境保全への取り組みを経営の最重要課題のひとつとし、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・サーキュラーエコノミー
・環境汚染予防・生物多様性保全
 - 環境に配慮した製品の提供を拡大
地球温暖化防止に寄与する製品の展開
・有害物質の全廃・製品アセスメントの展開
- 環境マネジメントシステム運用の強化と拡充を進める。
 - 環境保全教育・環境監査の実施
- コンプライアンスの維持向上を進める。
- この環境方針は要求に応じ一般に公開する。

[Web](#) 環境方針 全文

体制

環境経営推進体制

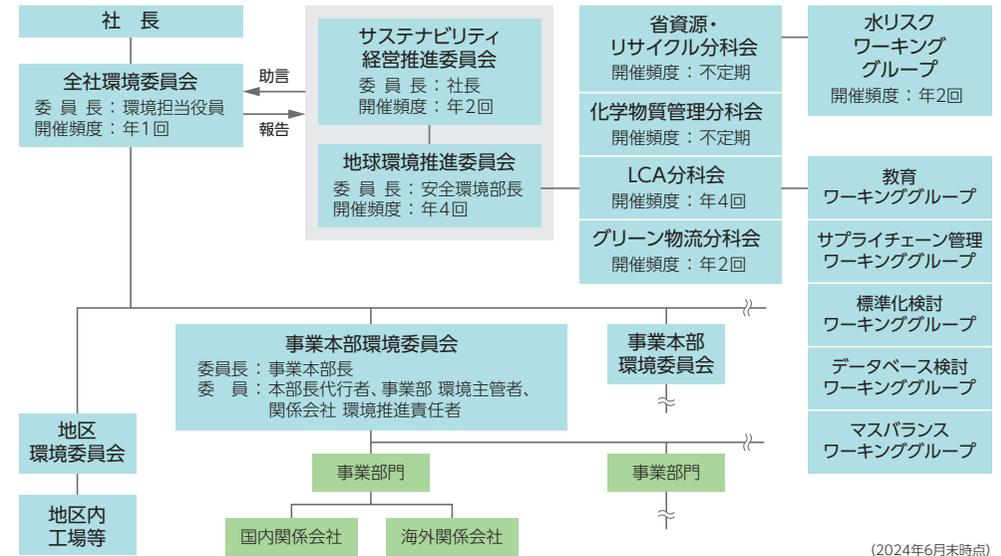
当社グループの環境保全活動については全社環境委員会で審議決定し、グローバルに統括しています。また、より具体的な活動については地球環境部が中心となり、地球環境推進委員会を通じてグループ全体の環境保全活動を推進しています。

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、2024年4月時点で、連結子会社382社のうち214社(取得率56%)となっています。

[Web](#) ISO14001認証取得会社一覧(上場子会社除く)

環境経営推進体制



(2024年6月末時点)

目標

中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 13項目中 11項目で2023年度目標達成し、そのうち6項目で2025年度目標達成(詳細は「Go for Green 2025」目標と実績に記載のとおり)

2024年度(単年度)目標

- 「Go for Green 2025」全項目の2024年度目標達成
- 20拠点の環境監査の実施
- 14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

➔ 2023年度実績の詳細はこちら

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、「Go for Green 2025」活動に取り組んでいます。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3つの柱で構成しています。2023年度から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。

1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、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)、環境汚染防止の視点での取り組みです。2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する製品やサービスの売上拡大を目標に掲げることで、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。3つ目の「エコ活動2030の推進」は、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それぞれの事業所で積み重ねることで、生物多様性保全、環境保護活動に貢献する活動です。

「Go for Green 2025」の目標と実績^(注1)

項目	取り組み内容	2023年度目標	2023年度実績	評価	2024年度目標	2025年度目標	掲載頁	
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)	12.5%削減 ^(注3)	15.0%削減	○	15.0%削減	17.5%削減 ^(注3)	P20~22
		(2) 温室効果ガス排出量削減(スコープ3) (2018年度比)	排出量算出精度向上	排出量調査同意(排出量上位98社) 削減計画立案合意(排出量上位10社)	○	7.5%削減	8.7%削減 ^(注3)	
		(3) エネルギー原単位低減 ^(注2) (2021-2022年度平均比)	3.3%低減	16.9%低減	◎	6.6%低減	10%低減	P23
		(4) 再生可能エネルギー導入 ^(注2)	22MW導入 ^(注3)	32.0MW導入	○	30MW導入	40MW導入 ^(注3)	P20~22
		(5) 物流CO ₂ 原単位低減(国内) ^(注2) (2018年度比)	5%低減	11.9%低減	◎	6%低減	7%低減	
	サーキュラーエコノミー	(1) 廃棄物リサイクル率 ^(注2)	92%	91.2%	△	93%	94%	P28~29
		(2) 廃棄物排出量原単位低減 ^(注2) (2022年度比)	1%低減	9.5%低減	◎	2%低減	3%低減	
		(3) 水使用量原単位低減 ^(注2) (2022年度比)	1%低減	10.9%低減	◎	2%低減	3%低減	P24~25
	環境汚染防止	(1) 環境事故 ^(注4)	ゼロ	1件	△	ゼロ	ゼロ	P18
		(2) PRTR制度対象物質排出量削減(国内) (2022年度比)	1%削減	15.4%削減	◎	2%削減	3%削減	P26~27
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5)	5,000億円	5,532億円	○	6,000億円	7,000億円	P31
	エコ製品	(2) エコ製品売上	9,500億円	1兆7,452億円	◎	9,750億円	1兆円	
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	220件 ^(注3)	248件	○	235件	250件 ^(注3)	P30

(注1) 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) 対象範囲は排水処理施設、排ガス洗浄施設、薬液タンク、廃棄物置場などの環境関連施設と生産設備

(注5) 対象範囲は住友電工および連結子会社

【各目標の評価凡例】 ◎:目標大幅達成(2025年度目標をすでに達成) ○: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)

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、活動に反映しています

主な環境リスクとその対策

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	
		台風の大型化・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	
		水価格の高騰	
	風評リスク	地域社会の反対	
メディアの否定的報道			
廃棄物	業者の許可取り消し等による処理困難	廃棄物の削減、リサイクル化、業者の現地確認による管理	
業者からの処理困難通知			
化学物質	非含有保証	開発段階の評価と購入・製造段階の管理	
環境事故	操業の(一時)停止	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、当社グループの環境方針・全社環境保全活動や地球環境対策の歴史につ

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追加し、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、

e-ラーニング教材を充実させて、対応してきました。そのほか化学物質管理等の専門的な教育も定期的実施しています。

➔ 研修実績はこちら

環境監査

国内だけでなく、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ため、①環境関連法令の遵守状況、②環境関連施設・生産設備の維持管理状況について、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、事業所ごとの潜在的な環境リスクの大きさに応じて、①②の両方を点検する「環境監査」、あるいは①のみを点検する「環境法令点検」のいずれかを3年ごとに実施する方針としています。

①環境関連法令の遵守状況の点検

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

き点検しています。さらに、法令遵守の確認にとどまらず、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。

②環境関連施設・生産設備の点検

漏洩・流出防止の観点から、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施設、廃棄物置場などを点検し、管理状況を確認しています。

➔ 環境監査実績はこちら

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を確認しています。

気候変動に関する情報開示

当社では気候変動への対応として中期経営計画2025の目標の一つである「Go for Green 2025」活動を推進しており、財務的影響については、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。

2023年10月にTCFDは解散しましたが、企業の気候関連開示の進捗の監視は国際会計基準(IFRS)財団に引き継がれました。なお、TCFD提言に基づく情報開示は、引き続き有効とされています。



TCFD提言に沿った気候変動に関する情報開示の詳細

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ていた

実績 (2023年度)

2023年度(単年度)目標と実績

2023年度(単年度)目標	2023年度実績
<ul style="list-style-type: none"> ● [Go for Green 2025]全13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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 廃棄物リサイクル率、環境事故を除く11項目で目標達成 ● 16拠点の環境監査の実施 ● 17拠点の環境法令点検の実施 ● 3,296名に対して研修(e-ラーニングを含む)を実施

→ Go for Green 2025各項目の実績はこちら

環境事故

当社グループにおいて排水基準値超過や薬液の流出など環境汚染につながるおそれのある事象が発生した場合、地球環境部は当該拠点やその拠点の主管部門から事象発生との連絡を受けることとしており、注意喚起の観点から地球環境部から全社に環境事故発生情報を発信します。その後、当該部門主導で原因調査、対応策を検討し、その内容を地球環境部で検証した後、当該環境事故の原因と対策、注意ポイントを全社に発信する体制をとっています。

2023年度の環境事故としては、国内関係会社より下水排水の規制値超過の報告がありました。本件は、該当する施設での作業手順の変更により排水量が減少したことなどが影響しています。排水の管理方法を見直すことで排水量を安定化する対策を講じ、この結果、排水濃度は低値で安定しています。これに加えて、排水処理設備の更新も計画しています。なお、本件は管轄行政に報告しています。

今後も各地域における法規制の把握を進め、法規制遵守を確かなものにするともに環境汚染防止に努めていきます。

教育訓練

2023年度 研修実績

研修名	受講人数	累計 ^(注)
階層別環境研修	1,139人	5,046人
環境特定施設届出実務研修	343人	823人
環境法令研修	1,108人	4,182人
化学物質管理者研修	179人	5,130人
PRTR制度の概要と対応	157人	288人
省エネ設計研修	26人	65人
LCA(ライフサイクルアセスメント)講習	344人	2,315人
合計	3,296人	17,849人

(注) 2019年度からの5年間累計

環境会計

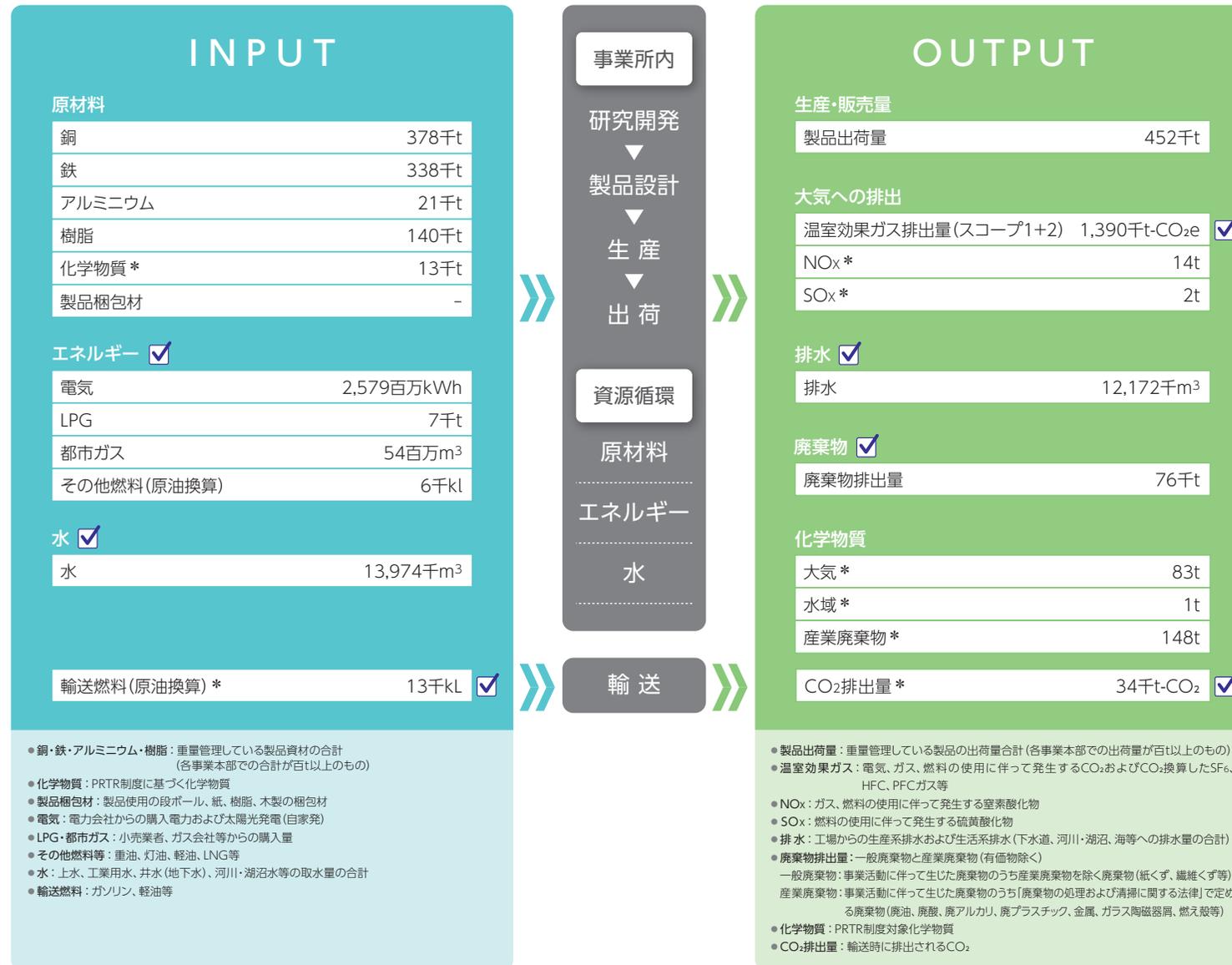
当社グループは地球温暖化対策などの環境保全への取り組みに対するコストと経済効果を数値化し、分析しています。

	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)			2023年度変動要因(国内)	戦略・機会とリスク
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023		
温室効果ガス削減	温室効果ガス削減投資額			/			エネルギーコスト削減額			温室効果ガス排出量 ^(注) (千t-CO ₂ e/年) 	2023年度KPIの一つとして、温室効果ガス排出量2018年度比12.5%削減を設定し、2023年度実績として15.0%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。
	2,537	3,652	4,217				209	470	668		
廃棄物削減	省資源・リサイクル投資額			廃棄物処理費			有価物売却額			廃棄物量(有価物除く) ^(注) (千t/年) 	2023年度の廃棄物排出量原単位を2022年度比で1%低減する計画とし、各種の省資源に取り組み、9.5%低減を実現しました(国内外生産拠点)。廃棄物排出削減活動として、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。
	0	0	4	1,395	1,352	1,575	303	36	43		
管理活動費用	/			733	1,205	895	/			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	/			5	6	33	/			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	/			20	9	119	/			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。	

(注) 集計範囲: 住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社(上場子会社を除く)、2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の実績を追加計上
 範囲増減: 2023年度に増加または減少した集計範囲の2022年度排出量または廃棄物量
 売上増減: [(2023年度集計範囲の2022年度排出量または廃棄物量) × (2023年度売上高 / 2022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

当社グループでは、事業活動全体で発生する環境負荷を定量的に把握し、削減に取り組むとともに適正な管理に努めています。2023年度の事業活動におけるエネルギーおよび資源の投入量 (INPUT) とその活動に伴って発生した製品および環境負荷物質 (OUTPUT) をまとめています。



環境指標の集計対象範囲

当社グループの環境経営の範囲は製造拠点を対象としています。また、上場企業およびそれぞれの連結子会社は財務連結の対象ですが、現状は環境についての活動目標や推進体制が共有できていないため、当社グループの環境経営の範囲には含めていません。なお、2023年4月27日に上場廃止となった日新電機(株)とその連結子会社は、2023年度から管理対象に含めております。

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、その設定範囲を評価した場合、2023年度の当社グループ温室効果ガス排出量(スコープ1+2)は、環境経営範囲で82%となり、大半を報告していることとなります。

- ・財務連結全体(製造拠点)
1,681千t-CO₂e(284社)
- ・環境経営範囲(製造拠点)
1,390千t-CO₂e(173社*)

* 生産部門173社(日本46社、アジア86社、米州20社、欧州他21社)

*印：住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社(上場子会社を除く)

*印以外：住友電工+製造拠点を有する連結子会社(上場子会社を除く)

(注) 輸送燃料(原油換算)およびCO₂排出量は日新電機(株)グループを除く

温室効果ガス排出量削減

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(スコープ1+2)を2018年度比で30%以上削減するとの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。このため温室効果ガス排出量(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

当社グループでは、各部門の経営幹部を委員とした地球環境推進委員会を通じ、全社で温室効果ガス削減を推進しています。また、再生可能エネルギーの導入、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、「ネットゼロ工場推進グループ」を2023年に設置しています。今後は太陽光発電などにより自社でグリーン電力を創出する創エネ、グリーン電力を購入する購エネなど、多様な手法の情報や知見を収集し、事業部門の

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、事業部門と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温室効果ガス排出量削減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、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グループ関係各社に対して実施しています。

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減(2018年度対比削減率)^(注1) <ul style="list-style-type: none"> Scope1+2: 17.5%削減 Scope3 : 8.7%削減 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減(2018年度対比削減率)^(注1) <ul style="list-style-type: none"> Scope1+2: 17.4%削減 Scope3 : 21.4%増加

(注1) 対象範囲は住友電工および製造拠点を有する連結子会社、実績値はESGデータ集P71を参照

2024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)^(注2) 15.0%削減(2018年度比)
- 温室効果ガス排出量削減(スコープ3)^(注2) 7.5%削減(2018年度比)
- 再生可能エネルギー導入 30MW導入
- 物流CO₂原単位低減(国内) 6%低減(2018年度比)

(注2) 対象範囲は住友電工および製造拠点を有する連結子会社(上場子会社を除く)

➔ 2023年度実績の詳細はこちら

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うえで、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(スコープ1+2)の達成を図ります。

また、当社グループが原料・部品を購入するお取引先は1万社を超えていることから、効率的にカテゴリ1の排出を削減するため、特に排出量の多くを占める銅、鉄鋼、アルミ、合成

樹脂といった素材メーカーを中心に、排出量上位100社を選定し、優先的にサプライヤーエンゲージメントを進める対象としました。これら上位お取引先に当社方針を説明し、排出量の報告と削減への協力をお願いしています。

再生可能エネルギー導入については、2023年度に地球環境部と資材部で新たに「中長期再エネ調達ガイドライン」を策定しました。今後はその考え方に基づきオンサイトに加えオフサイトPPA*なども含めさまざまな手段による創エネを合理的かつ計画的に導入し、温室効果ガスを削減していきます。

用語解説 * **グリーン電力**: 太陽光や風力、水力、地熱などの温室効果ガスを出さないエネルギーで発電されたもの

* **PPA**: Power Purchase Agreement(電力販売契約)の略。発電設備をPPA事業者の費用で設置し、維持管理をした上で発電設備で発電された電力を使用者に有償で提供する仕組み。オンサイトは敷地内の発電設備から、オフサイトは敷地外の発電設備から電力を供給する

実績 (2023年度)

2023年度 温室効果ガス排出量(スコープ別排出量) (注1)

(千t-CO₂e/年)

スコープ1	214	✓
スコープ2	1,176	✓
スコープ1 + スコープ2	1,390	✓
スコープ3 (注2)	26,597	
カテゴリー	区分	
1	購入した製品・サービス	14,446
2	資本財	542
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	260
4	輸送、配送(上流)	37
5	事業から出る廃棄物	30
6	出張	38
7	雇用者の通勤	84
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	11,158
12	販売した製品の廃棄	2
13	リース資産	-
14	フランチャイズ	-
15	投資	-

上記スコープ3カテゴリー4のうち、住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社(上場子会社および日新電機(株)グループを除く)の値は34千t-CO₂ ✓ です。

(注1) 住友電工+製造拠点を有する連結子会社(上場子会社除く)

(注2) (-)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(スコープ1+2)

2023年度削減目標の12.5%に対して、2018年度比で15.0%削減(上場子会社を含むと17.4%削減)と目標を達成しました。これは設備の高効率化や運用面での改善を図る「省エネ200カイゼン」活動の推進、太陽光発電設備の導入、SF₆(六フッ化硫黄)など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)



(注) 2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の温室効果ガス排出量(スコープ1+2)を2018年度から追加計上しています

エネルギー起源別の温室効果ガス排出量(スコープ1+2) (千t-CO₂e/年)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
エネルギー起源	1,526	1,374	1,289	1,397	1,312	1,326
非エネルギー起源	109	98	110	105	75	64

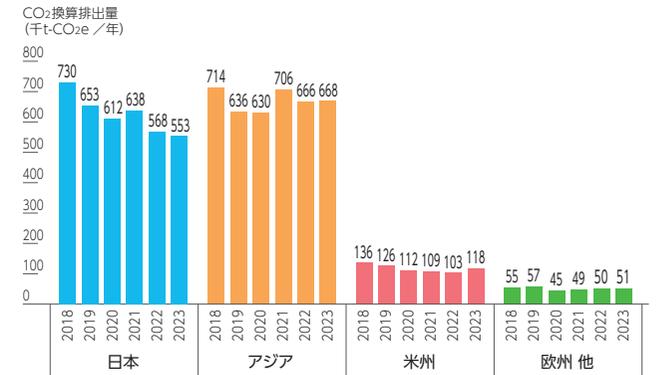
温室効果ガス排出量(スコープ1+2)変動要因分析(国内+海外)



(注1) 範囲増減: 2023年度に増加、または減少した集計範囲の2022年度排出量
売上増減: [2023年度集計範囲の2022年度排出量] × (2023年度売上高 / 2022年度売上高 - 1)
実増減: 差し引き計算により算出

(注2) 2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の温室効果ガス排出量(スコープ1+2)を2022年度から追加計上しています

グローバル地域別の温室効果ガス排出量(スコープ1+2)



(注) 2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の温室効果ガス排出量(スコープ1+2)を2018年度から追加計上しています

再生可能エネルギーの導入

2023年度は、国内4拠点とアジア、北米、欧州等の海外14拠点で太陽光発電設備を14.5MW導入し、累積導入量は目標22MWに対して32.0MWと目標を達成しました。今後も導入を推進していきます。

温室効果ガス排出量の削減(スコープ3)

排出量上位100社のうち98社のお取引先に当社向け納入品の排出量の年次報告をお願いし、特に排出量が多い上位10社には削減計画の立案と遂行を2023年度から開始していただきました。今後も、サプライヤーエンゲージメントの強化と拡大に取り組み、サプライチェーン全体での排出量削減を進めていきます。

輸送におけるCO₂排出量の推移

2023年度の国内輸送と輸出の合計CO₂排出量は前年比0.1%増とほぼ横ばいとなっています。そのうち、国内輸送(トラック等、鉄道、内航船舶)のCO₂排出量は0.1%減少、輸出(外航船舶、国際航空)のCO₂排出量は4.5%増となりました。後者は需要の回復により外航船舶の利用が増加したことが影響しています。

住友電工グループの輸送におけるCO₂排出量の推移



(注) 住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社(上場子会社および日新電機(株)グループを除く)

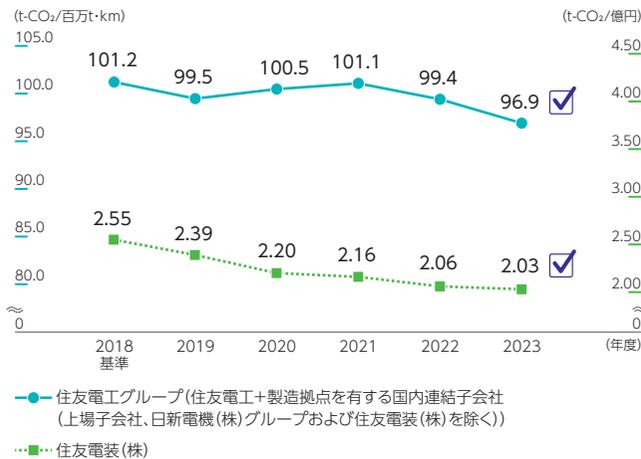
国内輸送におけるCO₂排出量原単位の削減

2023年度の国内輸送におけるCO₂排出量原単位は基準年度に比べて、住友電工グループ(下記グラフ凡例参照)が4.3%減少、住友電装(株)グループが20.2%減少、合算では11.9%減少となり、目標とする5%を大幅達成しました。

前年比では、住友電工では架空線事業、産業電線事業などでの遠距離輸送を要する顧客需要において、内航船や鉄道の利用率拡大を実現できたことが改善につながりました。また住友電装(株)グループではコロナ禍の影響・半導体供給問題からの立ち上がり回復による受注増が進み、輸送便の集約/荷量に合わせた車格変更などを行うことができたため、トラックの積載率が向上し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

エネルギー生産性向上

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。特に生産量に連動しない固定エネルギーの削減や、省エネに関する新技術や再生可能エネルギーの積極的な検討・導入には重点的に取り組んでいます。

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
CO₂排出量削減 ● エネルギー原単位低減 10%低減 (2021-2022年度平均比)	CO₂排出量削減 ● エネルギー原単位低減 16.9%低減 (2021-2022年度平均比)

2024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 6.6%低減(2021-2022年度平均比)

取り組み

エネルギー生産性向上に向けて

地球環境部と事業部門がエネルギー生産性向上に関する対話を四半期ごとに実施し、エネルギー原単位低減の進捗確認に加えて、課題をヒアリングしています。新しい省エネ技術の導入例など、有益な情報を共有して解決を促進しています。さらに、有益な情報は地球環境

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門を支援してきました。今後、再生可能エネルギーの導入も同時に推進するため、2023年に「ネットゼロ工場推進グループ」を設置しました。

実施しています。2023年度からはIoT機器を活用した設備単位の使用エネルギーの見える化による待機電力の削減に着手しました。さらに、地球環境部ではエネルギー削減につな

る新技術の情報収集、評価も進めており、事業部門のニーズに合わせて新技術の導入を支援することでエネルギーの大幅削減を図ります。

CSR VOICE

IoT基盤の活用による待機電力削減



安全環境部 地球環境部

写真左: 落合 俊廣

IoT研究開発センター IoT推進部

写真右: 狄 靖

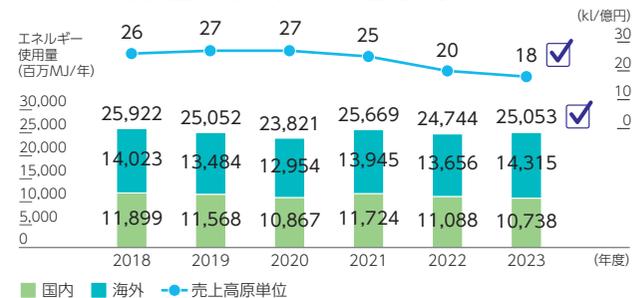
当社グループでは、「Go for Green 2025」で掲げた目標達成に向けて各事業部門で省エネに取り組んでいます。今までは空調設備の更新など設備部門が主体の活動でしたが、省エネをより促進するには、工場の日常的なカイゼン活動の中で取り組める工夫が必要でした。そこで、地球環境部では、当社IoT研究開発センターが開発した「M2M*無線センサ」や「モノづくりナビ*」等の独自のIoT基盤で、設備停止中のムダな待機電力を「見える化」しました。ムダに気づきやすくなって省エネが進み、待機電力をわずか1か月で半減できた事例もあります。今後同センターと協力し、当社グループの省エネ活動を推進していきます。

実績(2023年度)

2023年度エネルギー使用量は各部門での省エネ活動の推進により前年度とほぼ同等であったものの、売上が大きく増加した影響によ

り売上高原単位低減率は16.9%*と、目標の3.3%を大幅達成しました。特に事業部門別では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)



*エネルギー原単位について、基準22.22 kL/億円(2021-2022年度平均)に対して2023年度実績は18.47kL/億円となり、原単位低減率は16.9%となりました(注)2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社のエネルギー使用量を2018年度から追加計上しています

用語解説

*M2M: Machine-to-Machineの略で、人が介在することなく、機械同士が相互に情報をやりとりすること

*モノづくりナビ: データの「収集」「蓄積」「見える化・分析」に必要な当社独自のIoT基盤ツール・システムの総称

水資源管理

基本的な考え方・方針

近年、水資源の問題も操業に大きな影響を与えてい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。

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
サーク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)	サークュラーエコノミー推進 ● 水使用量原単位低減 10.9%低減 (2022年度比)

2024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 2%低減(2022年度比)

➔ 2023年度実績の詳細はこちら

体制

2018年1月に各事業部内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として、年2回開催しています。2023年度の重点活動は2022年度と同様に、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こと、および水リスクに対する長期的なビジョンの検討です。

取り組み

水使用量(取水量)の削減

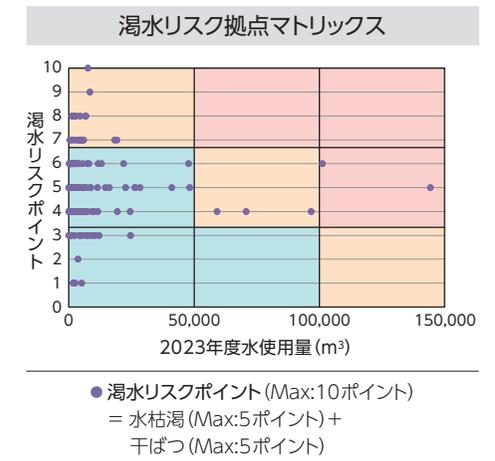
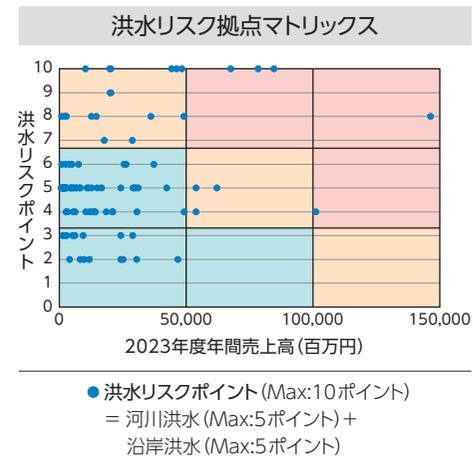
水に関する課題の一つである供給量の不足に対応するため、当社グループでは、2008年度から水使用量削減目標として年1%の売上高原単位低減に取り組んでいます。削減活動を通して事業所内におけるわずかな漏水を早期に発見して対処することや、これまで放流していた排水の再利用を検討するなど、取水量の削減に取り組んでいます。

グローバルな水リスクの評価

当社グループでは、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Aqueduct*を利用して、水量、水質、現地法令による規制、周辺社会との関連等の計13のリスク項目を5段階で評価してきました。2023年度は2022年度と同様、洪水および濁水にフォーカスし、

リスク重要課題拠点を特定しました。その方法は、Aqueductの河川洪水、沿岸洪水、水枯渇、干ばつの4項目のリスク5段階評価を用いて、各拠点の洪水および濁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・濁水リスクポイント)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拠点から5拠点、濁水重要課題は1拠点から2拠点に増加しました。

なお、Aqueductが水ストレスのデータを2019年以来4年ぶりに更新したことに伴い、「Extremely High地域」の当社拠点数は2019年度12拠点に対し、2023年度24拠点到り、その取水量は1,204千m³(全体取水量の9%)となっています。



用語解説 * Aqueduct: 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

水リスク対応の活動展開

2023年度は2021年度に使用した国交省のデータベース「わがまちハザードマップ」以外にMS&ADインターリスク総研株式会社が2024年に公開した「洪水リスクファインダー」のハザードマップを併用して、国内拠点の最大浸水深を調査しました。その結果、最大浸水深0.5m以上の国内洪水重要課題拠点数は15拠点から17拠点到増加しました。国内洪水重要課題拠点に対して、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。

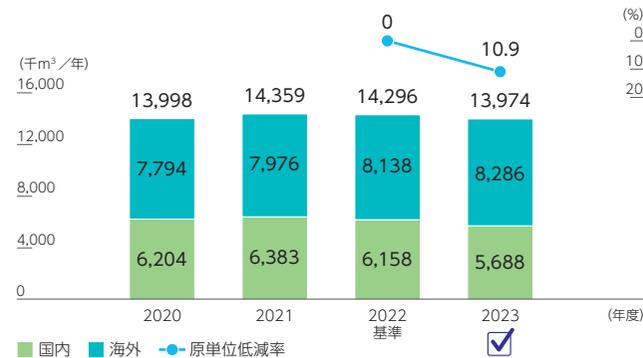
また、海外についても、今後Aqueductによる評価以外に「洪水リスクファインダー」のハザードマップを併用して、最大浸水深を調査し、詳細調査対象の拠点を見直す予定です。

実績（2023年度）

2023年度の水使用量（取水量）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10.9%となり、目標の1%を大幅達成しました。水源別の取水量では、市水から85%、地下水から15%となっています。また排水先別の排水量としては下水道72%、河川19%、海8%、その他1%となっています。

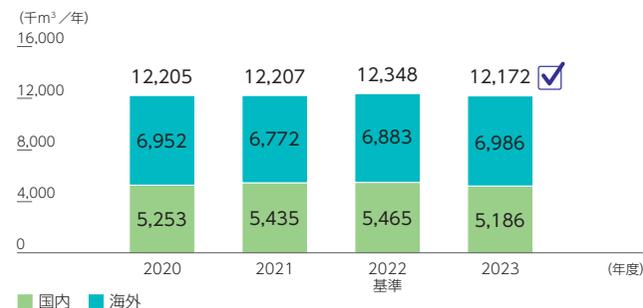
上記の水源別取水量および排水先別排水量の比率は例年とほとんど変化はありませんでした。

取水量と売上高原単位低減率（国内+海外）



(注) 2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の取水量を2020年度から追加計上しています

排水量（国内+海外）



(注1) 保証対象は総排水量のみ

(注2) 2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の排水量を2020年度から追加計上しています

化学物質管理

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、お客さま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

当社グループでは、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「住友電工グループ化学物質管理基準」を制定し、これに基づいた「住友電工グループ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。



SEI製品含有化学物質管理ガイドライン



住友電工グループ化学物質管理基準



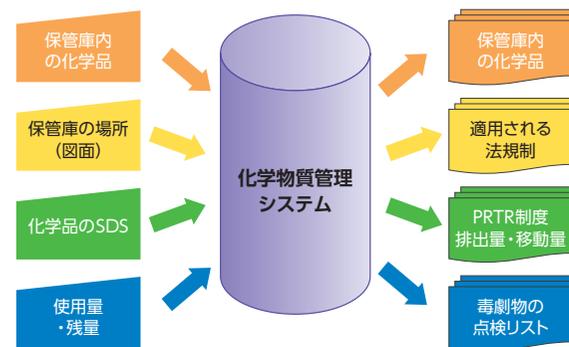
住友電工グループ購入品グリーン品質ガイドライン

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。

工場使用化学物質管理

当社グループでは、横断的に使用できる化学物質管理システムを構築し、2011年から大阪、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制度対象物質の

管理を開始しました。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、PRTR制度*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

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
環境汚染防止 ● PRTR制度対象物質排出量削減(国内) 3%削減(2022年度比)	環境汚染防止 ● PRTR制度対象物質排出量削減(国内) 15.4%削減(2022年度比)

2024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)

- PRTR制度対象物質排出量削減(国内) 2%削減(2022年度比)

➔ 2023年度実績の詳細はこちら

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制度: 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

住友電工グループでは、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、製品中に含まれる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を収集し、当社グループ内で共有しています。

工場使用化学物質管理

PRTR制度対象化学物質への対応

2015年度からPRTR制度対象化学物質の排出量を毎年1%削減することを目標に、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んでいます。

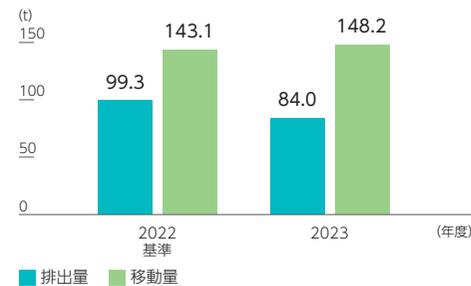
ダイオキシン類・アスベストへの対応

富山住友電工(株)のアルミニウム合金製造施設と排ガス洗浄処理施設がダイオキシン類特定施設となっていますが、排出基準値以内で問題がないことを確認しています。現在、当社グループではアスベストを使用している製品の製造は行っていません。

実績 (2023年度)

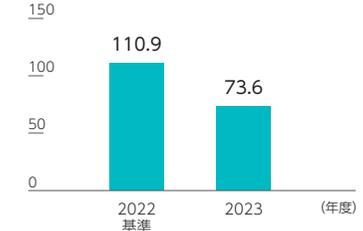
2023年度のPRTR制度対象化学物質の排出量は、基準とする2022年度より削減を進め、総量84.0t、2022年度対比の削減率15.4%削減と、目標の1%を大幅達成しました。一方、下水や廃棄などの移動量は、前年度と同等となっています。また化学物質ごとの排出量では、トルエンの大気への排出量が22.8tと全排出量の27%となっており、今後も削減に努めます。

PRTR制度対象化学物質の排出・移動量



(注) 2023年度施行の改正化管法にてPRTR制度対象化学物質が増えており、基準年の2022年度については、同じ条件での数値に変更しました。

(参考)揮発性有機化合物(VOC)の大気への排出量の推移



2023年度PRTR制度対象化学物質の排出・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	
N-メチル-2-ピロリドン	13.2	0.0	0.0	0.0	13.2	0.0	39.2	39.2	52.4
トルエン	22.8	0.0	0.0	0.0	22.8	0.0	4.3	4.3	27.1
鉛及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.9	22.9	22.9
1-ブロモプロパン	15.1	0.0	0.0	0.0	15.1	0.0	0.4	0.4	15.5
2-アミノエタノール	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	13.0	13.1	13.1
アンチモンおよびその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.5	11.5	11.5
N,N-ジメチルアセトアミド	5.2	0.0	0.0	0.0	5.2	0.0	4.2	4.2	9.4
ジクロロベンゼン	2.1	0.0	0.0	0.0	2.1	0.0	6.8	6.8	8.9
キシレン	5.6	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	3.2	3.2	8.8
フェノール	2.4	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	5.7	5.7	8.1
その他30物質	16.9	0.7	0.0	0.0	17.6	0.3	36.6	36.9	54.5
合計	83.3	0.7	0.0	0.0	84.0	0.4	147.8	148.2	232.2

(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	1.9	1.4	0.0	0.0	3.3	0.0	2.2	2.2	5.5

(注) 集計範囲:住友電工+国内関係会社のうちPRTR制度届出対象会社です

環境事故については環境マネジメントで説明しています。 → 詳細はこちら

廃棄物削減・リサイクル推進

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廃棄物排出量の削減、リサイクル化の活動を進めています。活動状況については各事業部門が取りまとめ、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年度より研究開発部門、事業部門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。

取り組み

廃棄物排出量原単位低減

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くずや、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99%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86.2%にとどまっています。各国の状況ごとにリサイクル手段の検討が課題と考え、今後はリサイクル率の向上を進めていきます。

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
サーク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)	サークュラーエコノミー推進 ● 廃棄物リサイクル率 91.2% ● 廃棄物排出量原単位 9.5%低減(2022年度比)

2024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 93%
- 廃棄物排出量原単位低減 2%低減(2022年度比)

➔ 2023年度実績の詳細はこちら

廃棄物排出量 = 単純焼却・埋め立て+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) / 全廃棄物量(単純焼却・埋め立て+熱回収+マテリアルリサイクル+有価物) × 100

■ 事例紹介 | 廃棄物排出量低減活動

■ めっき廃液の削減

めっき装置からは洗浄水の廃液が発生しますが、めっき液が混ざることから廃液として処理をしていました。汚れの少ない廃液については再利用可能な用途を探し、廃液を削減しています。

■ 切削液の削減

金属加工に使用する切削液は循環使用しているものの、長期間使用していると雑菌が繁殖するため定期的に廃却していました。殺菌装置を導入することにより切削液の寿命が延び、廃液削減につながりました。

■ 事例紹介 | 廃棄物のリサイクル

■ ベトナム製造拠点の活動

排水処理工程で発生した汚泥の処理を委託された業者がセメントと汚泥を混ぜてブロックを製造し、建築資材としてリサイクルしています。

■ 中国製造拠点の活動

銅線の製造に必要な潤滑液(水と油の混合物)は、使用后廃液となります。これまでは油分を単純焼却する業者へ処分委託していましたが、廃棄物の焼却処理で出された排熱をエネルギーとして利用するサーマルリサイクル施設を導入する業者に変更することで、廃棄物の有効利用につながっています。

実績 (2023年度)

廃棄物排出量・有価物量

2023年の廃棄物排出量は国内28.5千t、海外47.9千t、合計76.4千t、有価物を含めると国内72.3千t、海外120.7千t、合計193千tとなっています。

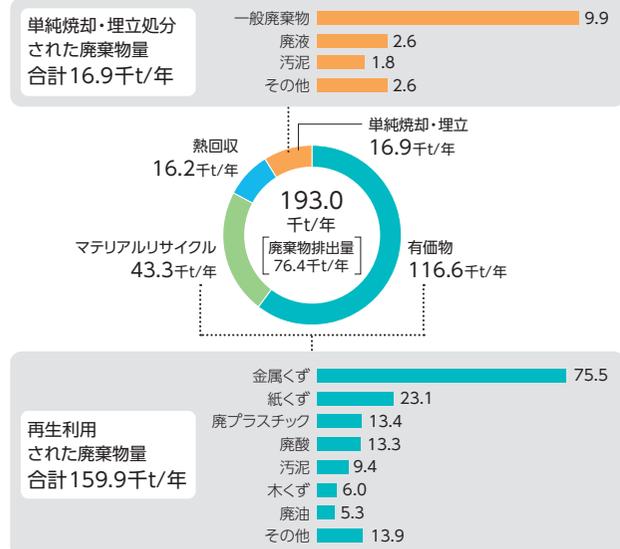
2023年度廃棄物排出量と有価物量

(単位:千t/年)

		国内	海外	合計
廃棄物 排出量	単純焼却・埋立	0.3	16.6	16.9
	リサイクル	28.2	31.3	59.5
	合計	28.5	47.9	76.4
有価物		43.8	72.8	116.6
合計		72.3	120.7	193.0

廃棄物排出量および有価物の合計193千tの内訳については、単純焼却・埋立が16.9千t、リサイクルのうち、熱回収されるものが16.2千t、その他リサイクル(マテリアルリサイクル)されるものが43.3千t、有価物が116.6千tとなっています。

2023年度廃棄物量の内訳(国内+海外)

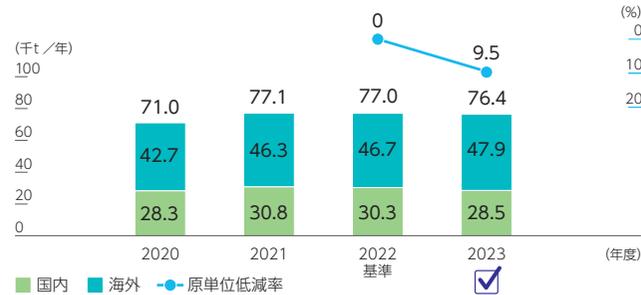


廃棄物排出量原単位低減の推移

2023年度の有価物を除く廃棄物排出量は、2022年度77.0千tに対して、76.4千tと減少していますが、原単位としては、売上増もあり2022年度比9.5%の低減となりました。

国内では、生産量減少の影響もありますが、特に廃液関係の削減活動の効果などで減少傾向となっています。海外では、生産の増加に伴う廃酸、廃アルカリ等の増加の影響で増加傾向となりました。

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)2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の廃棄物排出量を2021年度から追加計上しています

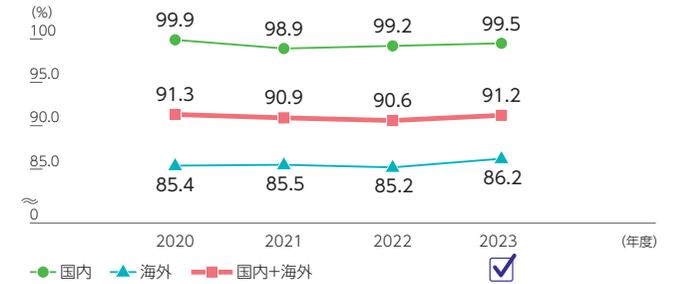
リサイクル推進

有価物を含めた廃棄物全体のうち、単純焼却・埋立以外のものの割合をリサイクル率としています。2023年度の国内と海外を合わせたリサイクル率は91.2%と、目標の92%には未達でした。

国内のリサイクル率は、従来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2021年度から埋立となったことから低下していましたが、再度リサイクル業者を探索、リサイクル化したことで99.5%に改善しました。引き続き廃プラスチックの分別やリサイクル業者の探索など、リサイクル化を検討していきます。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86.2%にとどまっています。

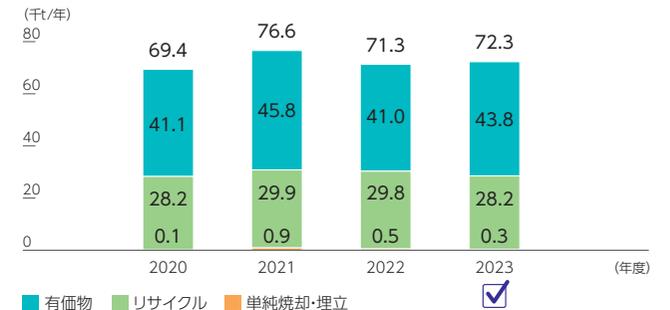
各地域ごとに分別の徹底やリサイクル業者の探索を進めリサイクル率の改善を図ります。

リサイクル率の推移



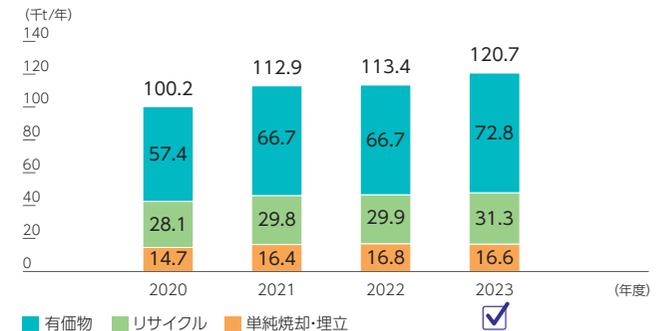
(注)2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の廃棄物排出量を2021年度から追加計上しています。併せて、精度向上のため、国内の2020年の単純焼却・埋立、2022年のリサイクルと単純焼却・埋立を修正したことにより、国内のリサイクル率を修正しています

廃棄物排出量と有価物量(国内)



(注)2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の廃棄物排出量を2021年度から追加計上しています。併せて、精度向上のため、2020年の単純焼却・埋立、2022年のリサイクルと単純焼却・埋立を修正しています

廃棄物排出量と有価物量(海外)



(注)2023年度から完全子会社となった日新電機(株)と、その連結子会社の廃棄物排出量を2021年度から追加計上しています

生物多様性保全

基本的な考え方・方針

住友電工グループでは、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とともに、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。

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
「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	「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248件

*生物多様性保全活動、地域清掃、緑化活動等

(注)対象範囲は住友電工および連結子会社(上場子会社および日新電機(株)グループを除く)

2024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 件数235件以上

体制

生物多様性の活動に関しては、「エコ活動2030」として、生物多様性保全、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。

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」を進めています。具体的には、地域清掃活動、省資源やリサイクルを目的とした活動、生物多様性保全活動(森林保全や絶滅危惧種の保護)といった事業所での取り組みと、生態系にプラスの影響がある製品の開発・製造による貢献を対象として含んでいます。「エコ活動2030」については「Go for Green 2025」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。2023年度は248件と目標220件以上を達成しました。

情報開示に向けた準備

生物多様性を含む環境負荷の情報開示要求が今後高まることが予想されるため、2024年度から当社グループの事業における環境負荷調査を開始します。グループ各社の製造拠点での環境負荷と、バリューチェーンでの環境負荷の調査・分析を進めていく予定です。バリューチェーンでの環境負荷としては環境負荷マテリアルバランスに示したように銅、アルミ、鉄などの鉱物資源の環境負荷が多く、生物由来の材料は少ないと考えています。

→ [環境負荷マテリアルバランスはこちら](#)

事例紹介 | エコ活動2030 マングローブ植林活動

2024年3月にインドネシアの住友電工グループ会社合同でマングローブの植林活動を行いました。インドネシアの各社合同によるエコ活動は今回が初めての取り組みとなり、9社36名のグループ社員がジャカルタのTaman Wisata Alam Angke Kapuk(自然保護公園)にて300本のマングローブの苗を植えました。地域社会・環境への貢献だけでなく、社員の環境意識の向上およびグループとしての一体感醸成にもつながる取り組みとなりました。今後も同種の活動を継続して取り組んでいくことを計画しています。



植林活動に参加した社員



マングローブの苗と各社のプラカードを持つ社員

グリーンな地球環境への貢献製品

基本的な考え方・方針

住友電工グループでは、環境配慮製品の提供の拡大を環境方針に掲げ、新製品の開発や既存製品を大幅に設計変更する際には、環境配慮を意識づけるため、製品の環境アセスメントを実施し、省エネや資源使用削減等の改善に取り組んでいます。

製品の社会貢献量を算定し、環境面で優れた製品についてはエコ製品として認定しています。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・サービスの売上拡大を掲げました。

体制

エコ製品およびグリーン貢献製品・サービスの審査・認定はエコシンボル事務局(地球環境部)が実施しています。

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
● グリーン貢献売上 ^(注1) 7,000億円以上	● グリーン貢献売上 ^(注1) 5,532億円
● エコ製品売上 ^(注2) 1兆円以上	● エコ製品売上 ^(注2) 1兆7,452億円

(注1) 対象範囲は住友電工および連結子会社

(注2) 対象範囲は住友電工および連結子会社(上場子会社および日新電機(株)グループを除く)

2024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 6,000億円以上
- エコ製品売上 9,750億円以上

■ エコ製品(エコシンボル制度)

環境アセスメント実施後、ISO14021に準拠したエコシンボル制度に沿って審査し、合格した製品を特に環境面で優れた製品「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。2023年度までのエコ製品の累計認定品目数は379品目です。

■ 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・サービスを「グリーン貢献」と定め、その売上拡大に努めています。具体的には再生可能エネルギー、水素、電動車などの分野で使用される製品・サービスです。

[Web](#) 環境配慮製品の紹介(統合報告書2024 P26)

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、発信しています。

2023年度は住友電工ファインポリマー(株)のFEXテープ(環境主張項目:長寿命製品)、ブロードネットワークス事業部の統合型自主放送装置(環境主張項目:資源使用の削減)など新たに7品目をエコ製品に認定しました。対象範囲を国内から全世界に拡大した結果、エコ製品売上は1兆7,452億円となり、目標を超過達成しました。また、グリーン貢献売上についても、電動車向け部材を中心に5,532億円と目標5,000億円を達成しています。

当社グループではエコ製品に対して、エコシンボルマーク(商標)を付与しています。従来のエコシンボルマークのデザインでは、どのような内容でどの程度環境に配慮しているか明確でなかったため、2023年12月に環境主張項目や具体的な数値も含めたデザインに変更しました。



エコ製品(FEX®テープ)



グリーン貢献に該当する製品(水素ホース)



エコシンボルマーク

※エコシンボルマークは住友電気工業株式会社の商標または登録商標です。

[Web](#) エコシンボル制度の審査項目(環境主張項目)

人材の尊重

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、永続的な企業価値の向上のため、グローバルHRMポリシーに基づき、人権の尊重、健康で安全安心な働きやすい職場環境の整備、多様性の包摂、パーパス/やりがいの共有に取り組んでいます。「人への投資」を通じて、あらゆる人材が活躍・自己実現し、社会に貢献できる企業への基盤づくりを行っていきます。

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29万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めます。
- 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「生き生き職場調査」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。さらに2022年度からは、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、新たに「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」を開始し、2023年度は当社および

国内外グループ会社120社（昨年67社）を対象に、国内約4万人（同約2.4万人）、海外20カ国（同6カ国）約1.4万人（同約0.2万人）に対して調査を実施しました。継続して調査に参加した約1,000の職場のうち、対話機会の増加、ハラスメント防止研修の実施、部門方針の情報発信強化などの職場改善活動の結果、約6割の職場で改善傾向にあります。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、社員が健康に生き活きと働ける職場づくりに活用しています。次年度以降もさらに対象を拡大して実施予定です。

人権

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ています。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るほか、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(抜粋)

制定日 2019年3月19日

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

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

 [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ています。また、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。

人権デューデリジェンス*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達成に向けた目標と進捗

人権の尊重の徹底に向けた2025年度目標	進捗(2023年度実績)
<ul style="list-style-type: none"> ● 人権デューデリジェンス：当社グループ約280社に対するリスクの調査、防止・軽減措置の実施 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権デューデリジェンス： <ul style="list-style-type: none"> ● 2022年度に当社グループ会社284社に対し、人権デューデリジェンス調査を実施 ● 2023年度に、上記調査で判明した課題への対応開始 ● 人権教育：2023年人権研修の延べ受講者数は22,199人、延べ受講時間は15,078時間 ● サプライヤー行動規範：お取引先からの同意取得を継続

➔ 「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、2023年は延べ22,199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。

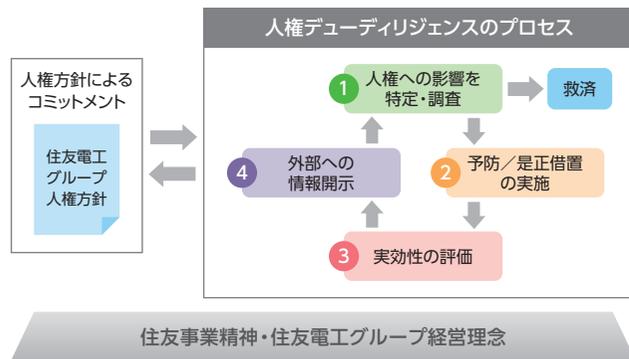
➔ 相談・申告窓口の詳細はこちら

人権団体や行政との連携

グローバルな企業活動における人権問題については「Responsible Business Alliance」、日本国内においては「大阪同和・人権問題企業連絡会」や「一般社団法人公正採用人権啓発推進センター」等の人権問題に取り組む団体に加入し、企業の立場から関係行政・諸団体と連携して人権確立社会の実現に向けて取り組んでいます。また、一般社団法人日本経済団体連合会会員として「企業行動憲章」にも賛同しています。

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、当社グループ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調査」を実施しました。



実績 (2023年度)

2023年度 人権デューディリジェンス取り組み内容

■ 2022年度人権デューディリジェンス調査で確認した課題における是正(国内2件、海外2件)の実施

- 国内2社について、当社と人材派遣会社との契約内容に一部修正すべき点が見つかったため、契約書の一部を見直しました。
- 海外(アジア)2社について、移民労働者に関する採用手数料等に要改善点が見つかったため、該当者のヒアリングに基づき、適切な是正措置を実施しました。

■ 東欧地域の一部会社における調査

- 移民労働者に関するヒアリングで採用手数料に適正化が必要な事項が見つかったため、現在、是正に向けた対応および再発防止策を検討中です。

■ 今後の進め方

2022年度の調査では重大リスク(児童労働・強制労働・移民労働)の確認を行い、2023年度には発見した課題への対応を実施しました。今後も重大リスクに関するチェック体制を構築し、取り組みを継続していきます。また、各国の潜在的な人権リスクを特定するスキームについて、外部専門家と共同で検討を進めています。

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

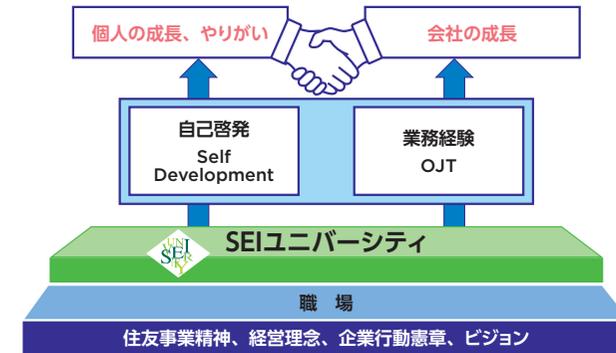
自己実現できるような環境づくり、人種・民族・国籍・宗教・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無などに関わらないキャリア機会の提供、ダイバーシティ・インクルージョンの推進、グローバルリーダーの育成等に取り組んでいくことを明文化し、社内外に広く宣言しており、人材育成における当社グループの基本方針としています。

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、社員が理念・価値観・文化を共有し一体感を持って経営ビジョンに向かって邁進するための研修や、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、社員個々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、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」と、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達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
● 経営幹部研修受講者数：100人／3年	● 経営幹部研修受講者数：36人
● マネジメント研修(MPSS)受講者数：2,300人／3年	● マネジメント研修(MPSS)受講者数：859人
● 研修受講時間：20時間／人・年	● 研修受講時間：12.8時間／人・年
● DXコア人材育成 ^(注) ：300人／3年	● DXコア人材育成 ^(注) ：134人
● DXデータ分析人材育成 ^(注) ：1,500人／3年	● DXデータ分析人材育成 ^(注) ：535人

(注) 集計範囲は、住友電工単体

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400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、部門を越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、来館者に対し常駐の講師より住友事業精神、住友の歴史に関する教育を実施しています(2023年度は当社グループ社員延べ1,822人が受講)。また、住友事業精神を基本思想として作成した「2030ビジョン」、「中期経営計画2025」達成に向けて、社員一人ひとりがビジョンを自らのことと捉え、働きがいを創出することを目的として、研修や動画などの浸透策を実施しています。



住友事業精神研修の様子

■ 共通基盤の強化(グローバル共通ナレッジ&スキル(GCK))

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。このGCKを中心にe-ラーニングコンテンツを充実させ、グローバル規模での教育機会の提供拡大に寄与しています。

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必要があります。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、よりチャレンジングな業務に取り組むことで、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、入社5年目、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

当社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。

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、教育メニューを拡充して育成を強化しています。

※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

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、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。年1回開催しており、各回35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)

住友の歴史や住友事業精神の理解、リーダーシップの開発、グローバルなネットワーク形成を目的として、オンライン研修や日本での集合研修等により、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。

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、マネジメントスキルの向上を目的として、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実施しています。

CSR VOICE

MPSSを受講して



Sumitomo Electric Interconnect Products, Inc. (SEIP)
テリトリセールスマネジャー
ネイサン ガスラー

私は約12年間SEIPと関係のある会社で働いた後、2020年から Sumitomo Electric Interconnect Products (SEIP) で働き始めました。2023年には、アメリカで開催された第19期MPSS(住友事業精神に基づくマネジメントプログラム)に参加する機会に恵まれました。この研修は住友の豊かな伝統を伝えるとともに、住友事業精神—萬事入精・信用確実・不趨不利—を身に付けるように設計されています。住友事業精神を仕事で実践することで、私自身だけではなく一緒に働く仲間にも影響を与え、職場全体として、飛躍的な成長につながりました。このように様々な背景を持つ他の受講者と意見を交わし学ぶ機会は、多くの気づきを得る内容の濃い意見交換の場でした。このような討論は私たちに良い影響を与えてくれて、今でも優れたパディ・グループ(Buddy group)として活発に交流しています。研修で養ったアクティブリスニングスキルは、隔週のミーティングにおいて、マネジメント力の向上や新たな挑戦への対応に役立っています。

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、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、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

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
グローバル人事施策 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	グローバル人事施策 <ul style="list-style-type: none"> ● グローバル幹部3人を新規に認定(2024年4月1日付)認定後の総数42人 ● グローバル幹部の育成施策を継続して実施
女性活躍推進* <ul style="list-style-type: none"> ● 女性新卒採用比率(注1):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1):4.0% 	女性活躍推進* <ul style="list-style-type: none"> ● 2023年度入社女性新卒採用比率(注1):事務系41.2%、技術系10.6% ● 管理職(課長級以上)に占める女性割合(注1)(注2):3.7%

(注1) 集計範囲は、住友電工単体

(注2) 2023年度末時点

*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。

➔ 2023年度実績の詳細はこちら

[Web](#) 女性活躍推進に関する目標ならびに行動計画の詳細

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」を育成することを目的として、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。これまで、女性総合職や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ています。今後も当社グループにおける多様な人材の活躍推進を目的に取り組みを進めていきます。

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。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

当社では、グループの新規分野やグローバル活動をはじめとするさまざまな事業展開を支えるうえでも、女性、留学生、外国人、他社経験者などの多様な人材の採用を積極的に進めています。

2023年度は、新卒総合職の採用人数209人のうち女性は43人採用し、他社経験者は147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115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。

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2024年6月現在、障がい者104人を含む162人の社員が働いています。その結果、2024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25社合算の障がい者雇用率は2.59%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、連携を図っています。

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

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

本部長の推薦で選出された部長級社員(メンター)と女性基幹職(メンティ)がそれぞれ2名ずつの4人一組となり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グループで対話するメンタリングプログラムの第三期(2023年度)を実施し、計8組が参加しました。グループでの対話だけでなく、参加者同士の意見交換や当社役員・外部有識者の講演も開催し、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。



伝送デバイス研究所
光素子研究部 プロセス技術グループ長
写真左から2番目: 井上 尚子 (メンティ)

私はメンティとして参加しました。自部門では女性管理職が少なく、グループ長としての自分の在り方を模索しているなかで、メンターの方からは自部門を離れた広い視点でのアドバイスをいただくことができ、大変有意義でした。さらに、メンティ同士の対話を通して、新しい刺激を受け、部門を越えたつながりを構築することができました。研修成果を活かせるよう、このプログラムで得た教訓を生かして仕事に邁進していきます。



住友電工ハードメタル株式会社 社長
写真中央: 澤園 善充 (メンター)

私はメンターとして参加しました。メンティ2名の価値観、将来に向けた成長意欲と悩みを傾聴し、自身の経験と今の立場から見える景色をお伝えすることができました。プログラムの講義も充実しており、主体的なキャリア形成への支援ができたと思います。引き続きD&I部のご支援をいただきながら、今回の経験を今後の経営に活かしていきます。

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などを目的に、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・アフリカ、東南アジア・豪州(APAC)、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当社本社に集まる「グローバル幹部日本招聘会議」、当社ならびに海外関係会社の経営層が米州、欧州・アフリカ、東南アジア・豪州(APAC)、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。

さらに、2024年からは、地域間の連携を推進する会議を開催するなど、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

APAC地域でのCSR活動を推進しています



International
Wiring Systems (Phils.)
Corp. (IWSP)
シニア・ヴァイスプレジデント
ディリダン パッション



Sumitomo Electric
Hardmetal Asia Pacific
Pte Ltd. (SHAP)
ダイレクター/ゼネラルマネジャー
チアイ チェン

APACエリアコミッティでは分科会の一つとしてブランディング分科会を組織しており、APACエリアにおける当社グループのブランド認知度を高めるために、各国でCSR活動などの取り組みを実施しています。私たちはグローバル幹部として、これらの活動の計画と実行においてアドバイザーの役割を果たしています。

CSR活動では、「健康」に関する活動として、献血、医療用品の寄付、チャリティーウォーク、

「環境」に関する活動として、ビーチや道路の清掃、植樹、リサイクル、「教育」に関する活動として、インターンシップ、実地研修、奨学金プログラムなどの学生支援プログラムや学校必需品の寄付など幅広く社会に貢献する活動を行っています。

特に、「健康」に関しては、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックの数年間に、不可欠な食料品の寄付、ワクチン基金への寄付、医療用防護具や検査キットの寄付など、影響を受けた地域コミュニティの支援に重点を置いた活動を行いました。

これからも地域社会をはじめ、多様なステークホルダーの皆さまと当社グループならびに社員との関わりを強めながら、継続して本活動を推進していきます。



実績 (2023年度)

住友電工 男女社員比率・男女管理職比率 (注1)

2023年度末時点

	男性	女性	総数
正社員	10,731人 (85.0%)	1,890人 (15.0%)	12,621人
管理職 (注2)	3,330人 (96.3%)	127人 (3.7%)	3,457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 (主席～経営職)

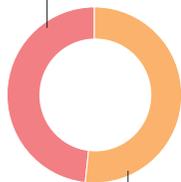
グローバル (注1) 男女社員比率・男女管理職比率 (注2)

2023年度末時点

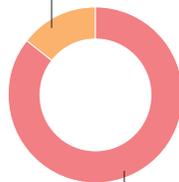
正社員総数 293,266人 管理職 (注3) 総数 15,599人

男性 141,010人 (48.1%)

女性 2,232人 (14.3%)



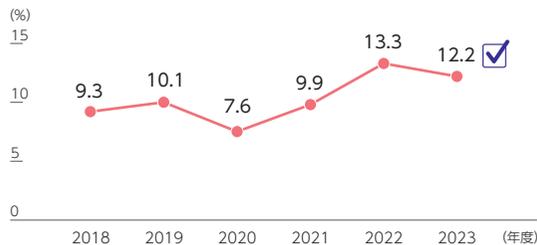
女性 152,256人 (51.9%)



男性 13,367人 (85.7%)

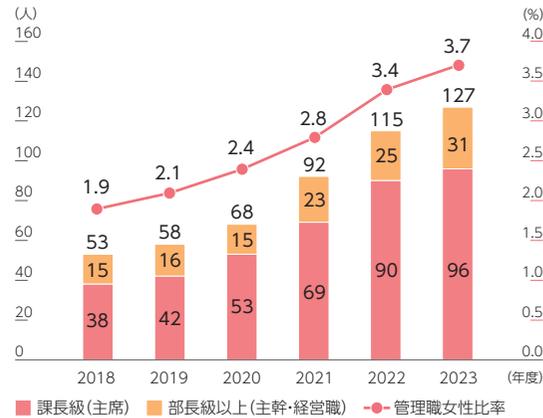
(注1) 住友電工および連結子会社
(注2) 対象範囲は、当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含みます
(注3) 管理職：課長級以上

当社の離職率 (3年前入社新卒社員の3年以内離職率)



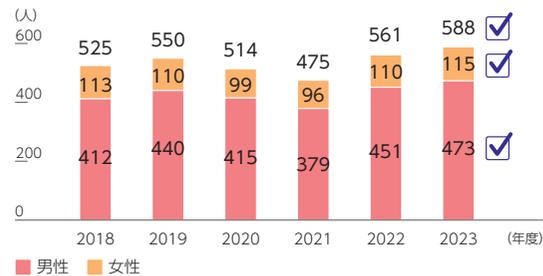
管理職 (課長級以上) 女性人数・割合 (注)

各年度末時点



(注) 対象範囲は、住友電工の社員で関係会社等への出向者を含みます

当社の男女採用者数 (全職種)



当社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
2023年度	72.9%	73.4%	51.4%

(注) 「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

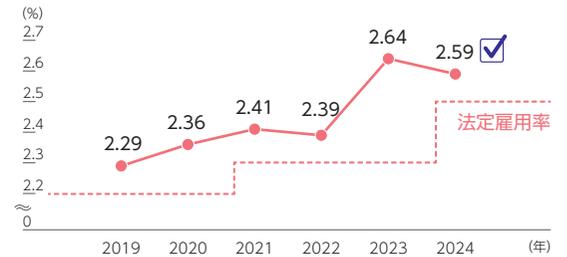
すみでんフレンド (株) 障がい者人員推移

各年6月15日現在

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
障がい者 (人)	56	62	78	86	101	104

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、2024年3月に経済産業省ならびに東京証券取引所より、2023年度「なでしこ銘柄」に選定されました。当社は、2016年度、2018年度、2020年度、2021年度に続き、今回5度目の選定となります。



働きやすい職場づくり (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」に取り組んでいきます。

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、その場での意見を組織運営や人事制度企画に活用しています。



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日以上の上生時育児休業・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。

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
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	成果の適切な還元、意欲の高まる処遇 ● 賃上げ率(定期昇給+ベースアップ) ^(注3) ：5.75% 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) ：1,935時間/年

(注1) 集計範囲は、住友電工単体+子会社への出向者。「100%」は子の出生年度と育児休業取得年度が異なる場合も含め、子が産まれた男性社員が必ず育児休業を取得することの意味。

(注2) 組合員(住友電工単体+子会社への出向者)の一人当たり平均労働時間

(注3) 組合員(住友電工単体+国内子会社への出向者)の賃上げ率

2024年度(単年度)目標

- 多様な働き方の推進
- 男性育休取得比率100%を達成
- 働き方の見直しを含む組織改善活動の推進

→ 2023年度実績の詳細はこちら

■ 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49人(2024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

子ども家庭庁の支援事業である「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語文書の

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。

➔ [支援制度利用実績はこちら](#)

[Web](#) [さまざまな支援の詳細](#)

[Web](#) [社員支援制度と法律の対比表](#)

CSR VOICE

約4カ月間の育児休業を取得して



住友電工ハードメタル株式会社
生産部加工工場
光学部品掛
千葉 隆浩

私は2023年8月に第2子が生まれ、2023年9月上旬から12月下旬まで約4カ月間の育児休業(以下、育休)を取得しました。

育児に関わりたいたいと以前から考えており、5月頃職場との相談を進めました。会社が育休取得を促進していることも後押しになっています。育休中は家事全般を私が担当した他、昼夜の育児を夫婦で分担しました。妻が安静にできる時間を確保し、心身回復の助けになれた点は嬉しく思います。

長期間の育休取得をサポートしてくれた職場には感謝しています。育休取得の意向や目的を率直に上司に伝えたことで、スムーズに理解いただけたと感じています。周りでも育休取得者は増えているため、皆が気持ちよく働くことができる職場づくりに向けて、私も協力していきます。

実績(2023年度)

■ 2023年度(単年度)目標と実績

2023年度(単年度)目標	2023年度実績
仕事と生活の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> ● 両立支援制度の拡充 ● 男性育休取得比率^(注)100%を達成 	仕事と生活の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> ● カフェテリアプラン*へ不妊治療や家事代行サービス利用に関する補助メニューを追加 ● 積立休暇が半日単位で取得可能 ● 男性育休取得比率^(注):100%

(注)集計範囲は、住友電工単体+子会社への出向者

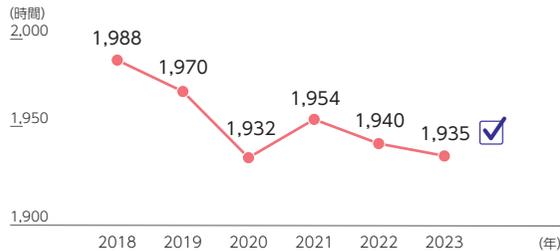
用語解説 * **カフェテリアプラン**:会社より付与されたポイントを利用し、社員自身が希望するサービスや補助を利用できる選択型の福利厚生メニュー

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	2018	2019	2020	2021	2022	2023
平均所定外労働時間/月	18.7 時間	17.5 時間	13.6 時間	16.3 時間	16.0 時間	16.1 時間
平均有給休暇取得日数/年	16.5 日	16.9 日	15.8 日	17.1 日	18.5 日	19.2 日

(注) 各年1月～12月における当社の組合員平均(子会社への出向者を含む)。なお、2022年までは、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、豊田事業所所属者が対象(当該事業所内子会社への出向者を含む)。

平均総労働時間数の推移



(注) 各年1月～12月における当社の組合員平均(子会社への出向者を含む)。なお、2022年までは、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、豊田事業所所属者が対象(当該事業所内子会社への出向者を含む)。

男性育児取得比率(注1)

年度	2021	2022	2023
男性育児休業者数(注2)(注3)	189人	267人	282人
配偶者出産休暇取得者数(注2)	146人	179人	179人
男性育児休業取得比率(注4)	49%	76%	100%

(注1) 集計範囲は、住友電工単体+子会社への出向者
 (注2) 子の出生年度に関わらず、当年度の取得者が対象
 (注3) 対象となる子に対する2回目以降の取得者を含む
 (注4) 本年より、当年度の育児休業の取得対象者として子が出生した翌年度に育児休業を取得する場合を含めることとしたため、過年度のCSRブックで公表していた2021年度、2022年度の数値を修正しています。

社外からの評価

■ 「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、社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。



働きやすい職場づくり(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、「社員が健康で活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

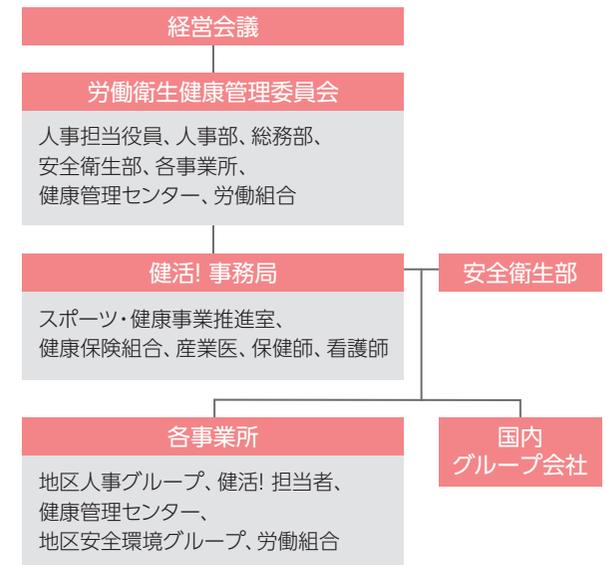
心身の健康を維持・増進し、やりがいをもって活き活きと活躍することが不可欠であると考えています。今後も「健活!」を継続し社員やその家族の健康増進の取り組みを推進していきます。

[Web 健康経営宣言 全文](#)

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

当社は、3つの重点施策(生活習慣病予防改善、運動習慣づくり、メンタルヘルスケア)を軸とし、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ます。

中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

健康投資	【KPI】社員などの意識変容・行動変容に関する指標			健康関連の最終的な目標指数
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
		2023年度	2025年度	
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*	65.4%	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	23.2%	
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		女性	5.1%	4.0%
	運動習慣率*	34.2%	40.0%	エンゲージメントの向上
高ストレス者率*	11.5%	10.0%		

取り組み

2023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
	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。 参加者：上期1,250名、下期592名
	生活習慣見直し研修
	「睡眠」、「食事」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。 受講者：「睡眠」200名、「食事」258名
	若年メタボ改善プログラム
40歳未満のメタボ基準該当者に生活習慣改善プログラムを実施。 受講者：16名(ハイリスク者)	
受動喫煙防止対策	
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。	

運動習慣づくり	SEIチャレンジカップ
	3競技(リレーマラソン・50m走・モルック)の総得点で競うチーム対抗戦として、「SEIチャレンジカップ」と称したスポーツイベントを集合して開催。参加者：221名
	ウォーキングイベント
	2カ月間毎日8,000歩を目標に歩行し、習慣化するためのイベントを年2回開催。 参加者：上期3,276名、下期3,420名
スポーツ活動への支援	同好会、スポーツサークルを対象に、スポーツ活動奨励金と称した支援を実施。

メンタルヘルスケア	セルフケア研修
	「マインドフルネス～瞑想によるセルフケア～」をテーマとしたオンラインセミナーを実施。 受講者：555名(4回)
	管理監督者向け研修
「メンタルヘルス不調予防のための職場環境改善へのアプローチ」をテーマとしたオンラインセミナーを実施。 受講者：635名(4回)	
職場環境改善活動「職場ドック」の継続実施	
ストレスチェックの結果、リスクの高い職場を対象に、6カ月間の改善プログラムを実施。	

プレゼンティーズム改善	女性の健康支援
	「月経トラブルとセルフケア」「男女に共通する更年期症状」「女性の健康課題と仕事の両立支援」をテーマに動画セミナーを実施。受講者：788名
	肩こり(頭痛)対策セミナー
	肩こりタイプ別のセルフケア、デスク周辺環境の整備等に関して理学療法士からアドバイス。受講者数：211名
眼精疲労セミナー	
眼のマッサージ方法、デスク周辺環境の整備等に関して理学療法士からアドバイス。受講者数：257名	

全社	健康フェスタ
	社員や家族、地域住民を対象に、体力測定や陸上競技体験会を当社陸上競技部選手が指導員となり実施。
	昇進時研修、管理職研修
	健康経営、「健活!」、ヘルスリテラシー向上等について階層別に教育を実施。受講者：1,074名
新卒総合職全員面談	
産業保健への理解促進、健康状況の確認を実施。	

用語解説 * **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
* **適正体重維持者率**:BMIが18.5以上25未満

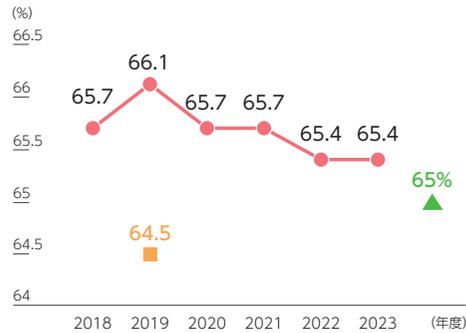
* **運動習慣率**:1回30分の運動を週2回以上実施
* **高ストレス者率**:ストレスチェックにて個人のストレス反応(疲労感、不安感、抑うつ感、食欲・睡眠)とストレス要因・周囲のサポート(総合健康リスクと同じ4つの尺度)を2軸に取り、厚労省の基準をもとに抽出

実績 (2023年度)

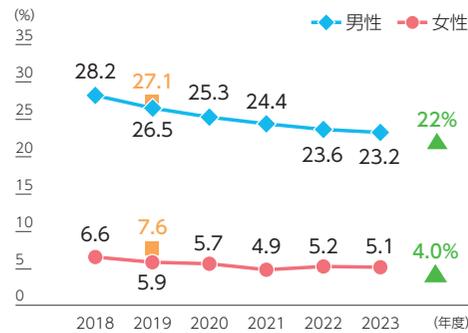
2023年度までのKPI推移

▲ 2025年度目標 ■ 全国平均

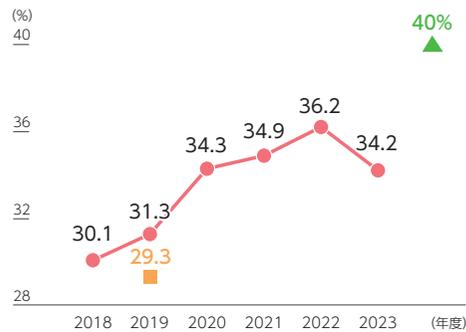
生活習慣病予防・改善

適正体重維持者率^(注)

生活習慣病予防・改善

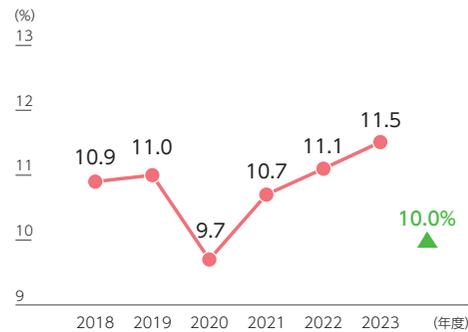
喫煙率^(注)

運動習慣づくりスポーツ振興

運動習慣率^(注)

メンタルヘルスケア

高ストレス者率



(注) 2022年度以降、対象者の集計範囲の見直しを行ったため、CSRブック2023にて公表していた2022年度数値を修正しています。

その他指標

社員のパフォーマンスに焦点を当てた生産性評価の指標 (パフォーマンス指標)

指標	実績値	
	2022年度	2023年度
ワークエンゲージメント	8.99	8.97
プレゼンティーズム	16.6%	18.0%
アブセンティーズム	1.24%	1.30%

健康投資施策の取り組み状況に関する指標

指標	実績値	
	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率	100%	100%
精密検査受診率	—	54.6%
ストレスチェック受検率	92.6%	94.2%

社員の意識変容・行動変容に関する指標

指標	実績値	
	2022年度	2023年度
血圧の治療率 (ハイリスク者の管理 (治療継続率))	86.6%	84.4%

健康関連の最終的な目標指標
(パフォーマンス指標以外)

指標	実績値	
	2022年度	2023年度
精神疾患による休職状況 (アブセンティーズムの内、 メンタル罹患率比率)	54.2%	49.4%

ワークエンゲージメント: 健康意識アンケート(回答率: 2022年度68%(対象12,849名)、2023年度70%(対象11,969名)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点以上の社員の割合

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(対象: 2022年度13,368名、2023年度12,939名)

血圧の治療率: ハイリスク者の管理として、高血圧で治療中の社員の割合を算出

社外からの評価

■ 健康経営優良法人2024
(ホワイト500)に認定

日本健康会議より、健康経営優良法人(ホワイト500)として3年連続で6回目の認定となりました。



■ 「スポーツエールカンパニー」認定

2024年2月にスポーツ庁より「スポーツエールカンパニー 2024」に認定されました。今年度で6回目の認定となります。



労働安全衛生 世界トップの安全企業を目指して

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

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

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、「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。

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

安全衛生管理体制

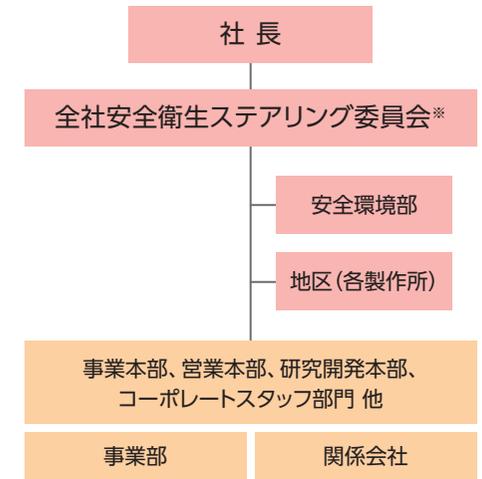
各事業本部の代表者で構成される全社安全衛生ステアリング委員会にて当社グループ全体の労働安全衛生活動の向上、労働災害・災害事故低減のための方針・目標設定を行い、審議ののち施策・活動内容を決定します。最終的には社長をトップとした当社の経営会議にて承認します。

労働安全衛生マネジメントシステムの推進、リスクアセスメントの実施強化

「労働災害ゼロ」を実現するためには危険要因の撲滅が不可欠で、労働安全衛生マネジメントシステムの推進、リスクアセスメントの実施強化が重要です。

労働安全衛生マネジメントシステムとは、現場の作業に潜む危険源や有害要素を抽出・評価し、災害が発生する前に対策を実施する方法で、厚生労働省も労働災害撲滅活動の一環として推奨しており、国際的にも活動が展開されています。

当社グループとしても、労働安全衛生マネジメントシステムを推進し、これに基づくリスクアセスメント(作業の危険源抽出と評価)を積極的に実施し、計画的かつ継続的にリスクレベルの低減に取り組んでいます。



※ 委員長：生産技術本部長
副委員長：生産技術副本部長
委員：事業部・関係会社代表者、生産技術本部生産技術部長、研究企画業務部長、営業企画部長、人事部長、地区製作所長他
事務局：安全環境部

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
● 重大災害ゼロ	● 重大災害ゼロ

2024年度(単年度)目標

- 重大災害ゼロ、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

① 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以下の4つの活動を中心に取り組んでいます。

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ます。期末には社員の感想を含めたレビューを行い、次年度の活動に反映しています。
2. 定期的な安全パトロールの中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ます。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ます。対話の質を上げる取り組みとして、各部門に「安全伝道師」を育成し、安全伝道師を核に対話の

ポイントを共有し、活動の輪を広げています。

3. 「ボ・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ます。
4. 定期的に安全意識調査を行い、各部門の傾向を定量化し、全社グループの活動好事例を展開しながら、部門に沿った改善活動につなげています。



安全自覚携帯カード(表面)

② 設備の安全対策

～ハード対策により危険から人を守る～

スイッチOFF・残エネルギーゼロ活動

回転部・可動部に直接接触れる、または、近づく常作業においては、これまで2,400件を抽出し、設備的な安全対策(ハード対策)を推進してきました。2023年度は、対策困難とされてきた残案件40件に重点的に取り組み、25件の対策を実施しました。2024年度も引き続き、残る15件の対策完了に向け注力していきます。

一方で、異常処置など非正常作業においては、作業前に設備の動力源を遮断する「スイッチOFF」を徹底しているものの、「残圧」や「慣性運動」等の「残エネルギー」に起因する災害が撲滅できていないことから、「残エネルギーの見える化・ゼロ化」を目指した設備安全対策を重点的に進めています。

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年度に全拠点で分離対策レベル4「固定柵による分離・時間的な分離」を完了しました。現在は運用していくなかで人車分離を守りにくい事象が確認されれば、その都度、要因を分析し



2023年度安全伝道師育成研修

人車分離を守りやすくなるようにハード・ソフト両面で改善しています。

③ 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の改善(不安全行動抑制)が必要であり、2017年度に全社の研修プログラムに「安全な人づくり」を加え、以下のポイントに重点をおいて教育を継続しています。

ポイント1: 「座学中心の一方教育」から「感性に訴え、動機づけ/意識を高める対話型教育」へ

- 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)
- 災害再現CG+討議・発表(災害要因、どうしたら防げたか考え、意見交換する)

ポイント2: 定期的に受講する繰り返し安全研修

- 2019年度より繰り返し安全研修を開始。現在5地区で展開し、2023年度は891人が受講。
- 関係会社への拡大を目指し、災害再現CGインストラクター育成も継続実施中。



2023年度繰り返し安全研修

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

実績 (2023年度)

2023年度実績

2023年度住友電工グループ(日新電機(株)、(株)テクノアソシエは除く)の災害発生状況は、「重大災害ゼロ、休業災害ゼロ」の目標に対し、国内、海外あわせて重大災害ゼロ、休業災害8人で、前年度よりは減少しましたが、目標未達となりました。

また、さらに安全で、安心して働ける職場づくり

住友電工グループ災害発生状況

(人)

		社員			派遣請負 工事請負	総計
		国内	海外	合計		
2023 年度 ✓	重大災害	0	0	0	0	0
	休業災害	3	5	8	6	14
	合計	3	5	8	6	14
2022 年度	重大災害	0	0	0	0	0
	休業災害	6	3	9	2	11
	合計	6	3	9	2	11

(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) 社員は住友電工本体および関係会社(但し、上場子会社を除く)と、住友電工関係会社ではないが、住友電工が労働安全衛生の指導・監督を行っている会社を対象としています。

(注3) 社員(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。

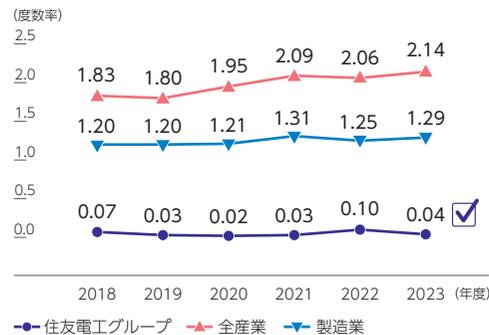
2024年度に発生した重大災害について

2024年7月に当社製作所内において、社員1名が作業中に亡くなる災害が発生しました。亡くなられた社員の方のご冥福を心よりお祈り申し上げるとともに、ご遺族の皆さまに深くお悔やみ申し上げます。

住友電工グループでは、これまで「安全」を経営の最重要課題として位置づけ、さまざまな活動に取り組んできました。それにもかかわらず、このような災害が発生したことを厳粛に受け止め、同じような災害を二度と発生させないため、徹底的な原因究明および対策に取り組むとともに、更なる社員の安全確保に向け、役員、管理監督者を含む社員全員が「安全はすべてに優先する」という安全理念をもう一度肝に銘じ、安全な職場づくりを推進していきます。

と、当社グループ全体の安全レベル向上を目指し、上場子会社である住友理工(株)、住友電設(株)とも、安全活動の進め方やノウハウを共有する活動を継続しています。(上場子会社を含めた当社グループ全体の2023年度休業災害人数:16人。前年度比3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(但し、上場子会社を除く)を対象としています。

CSR VOICE

水処理事業開発部の安全衛生活動
～相互啓発ができる組織を目指して～

水処理事業開発部製造部

写真左: 田中 利浩(安全衛生専門委員)

写真右: 河邊 真介(安全衛生管理委員)

水処理事業開発部では、安全衛生活動が全部員の日常活動として定着・自走し、継続的活動により安全な職場づくりを実現することを目標に安全意識の向上に取り組んできました。現状分析の結果、活動への参加が限定的で個人間の安全レベルの差が大きいという弱みが浮き彫りになったため、毎日持ち回りで工場や事務所の巡視を行うことで全部員が活動に参加する機会を増やしました。巡視員は発見した問題点を

全部員に通知する他に、対策案を自ら考え提案することもあります。巡視時に「ご安全に!」の声掛けをすることや、良くできていることはGood Pointとして褒めることでコミュニケーションが活性化されました。特に工場の巡視結果は毎日実施している安全朝礼で共有し、意見交換を行うことで安全意識の向上に役立っています。また、毎月全製造拠点合同で安全懇談会を開催し、改善事例の紹介と紹介された全ての改善事例について自分たちの職場でも実施できないか検討し横展開を進める「改善のイイところ取り」を促進しています。各職場で同様の安全対策ができるよう

になることに加え、自主的に横展開を行う習慣が身につけてきました。今後も活動のレベルアップを図り、仲間に対する働きかけができる職場・仲間への思いやりをもった職場を目指します。



安全朝礼

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。

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「公益財団法人住友電工グループ社会貢献基金(以下、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、当社グループ関係者による経済社会・国際社会発展に向けた取り組みへの参画、環境保全をはじめとする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。

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。

各関係会社では、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、さまざまな社会貢献活動を推進しています。なお、特に重要度の高い活動は、取締役会をはじめとした社内の重要会議で審議した後、実施しています。

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、当社および国内外の各関係会社が社会貢献活動を推進しています。社会貢献基金では社会的課題の解決と経済発展の両立を目指す活動、自然科学・工学や社会科学の先進的、独創的な研究、および経済的援助が必要な優れた学生への支援を行っています。当社および国内外の

目標

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度末時点)
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 [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] 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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実施 (詳細は「取り組みと実績」に記載の通り) [社会貢献活動への拠出額：1,773百万円(税引後利益の1.05%相当)]

取り組みと実績(2023年度)

社会貢献基金を通じた人材育成・学術振興

2023年度は、当社から総額1億6,605万円余(当社・住友電設(株)各社のマッチング・ギフト*、住友理工(株)、日新電機(株)、(株)テクノアソシエからの寄付金105万円を含む)の寄付を行い、社会貢献基金を通じて大学寄付講座、学術・研究助成、奨学金支給を行いました。

大学寄付講座事業では、前年度から継続の5件に加え、新規1件の計6件の寄付を行いました。学術・研究助成事業は、応募総数181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24件を選考し、助成を行いました。奨学金支給事業は国内外の学生168人を支援しました。

また、大学寄付講座、学術・研究助成の贈呈式典、奨学生の交流会(当社工場の見学、学生からの報告会など)を開催し、研究者および学生同士の連携を深めました。

事業の実績(2024年3月末時点)

主な事業内容	2023年度	累計 ^(注)
①大学寄付講座	6講座 (8,650万円)	25講座 (14.2億円)
②学術・研究助成	24件 (3,776万円)	306件 (3.9億円)
③奨学金支給	168人 (4,189万円)	1,975人 (4.5億円)
海外の大学に在学の現地学生	110人	1,440人
日本の大学に在学の外国人留学生	18人	233人
日本の大学に在学の国内学生	40人	302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2024年3月末までの累計



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

住友電工グループ社会貢献基金では、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ます。そのなかから、奈良女子大学の女性エンジニア養成の取り組みをご紹介します。具体的な講座内容は女性エンジニアを目指す人材を増やすための多彩な取り組みと、工学部生によるヒトが発する生体情報にモノ（製品）が適応するシステムの開発の両面から、社会で活躍する女性エンジニアを養成する活動です。

女性エンジニアを取り巻く現状

日本は男女平等の達成度を表すジェンダーギャップ指数が146カ国中118位であり、日本のSTEM*分野の大学卒業生における女性比率も18%（工学系16%・理学系27%）と低いことから、女性エンジニアの育成施設・機関拡充および比率向上のための改革が求められています。

奈良女子大学は2022年に国内女子大学初の工学部を創設し女性エンジニアの輩出にも取り組んでいますが、工学部設置時のニーズ調査では、中高生から女性エンジニアになるイメージがしにくいこと（仲間やロールモデルの不足）や、周囲の工学系に対する無意識の思い込み（進路・将来の方向性の限定）が影響している可能性も示唆されていました。

女性エンジニア養成プログラム (WE program)

そこで、工学分野に興味関心を持つ女性の交流の場を作るという理念に賛同した複数の企業・団体の協力のもと、2023年夏から女性のエンジニア養成に特化したワークショップを展開しました。



住友電工グループ社会貢献基金が協力したワークショップ

「グッドなジョブを作るデザインワークショップ」 (大学生対象)

就労支援・生活介護事業所を訪問し、障がいのある人たちの日々の活動をサポートする装置の試作や新しい働き方のデザインを通じて、多様性を最大限に活かすインクルーシブ・デザイン*を学びます。

多様性の尊重は製品開発や事業創出に関わる女性エンジニアの強みにできる要素です。多彩な分野から講師を招き、指導や交流を通じてロールモデルを示しています。



Laila Cassim 寄付講座准教授によるワークショップの講評

(左より) 奈良女子大学工学部
芝崎 学 教授
Laila Cassim 寄付講座准教授
伊藤 佳乃子 寄付講座助教



■「インクルーシブ・スーパーヒーローズ」 (中高生対象)

障がいのある人たちとスーパーヒーローのためのアイテムを考え、共作活動を楽しむなかで革新的なコンセプトやソリューションを生み出し、障害のある人とのコラボレーションの創造的な利点を理解します。

女性エンジニアの裾野を広げるために、中高生を対象とした講座も拡充し、エンジニアを目指す女性の仲間づくりや、身近な話題からモノづくりを考えることでエンジニアリングへのハードルを低くし、進路の一つとして意識してもらおう機会を提供しています。

2024年度からは、未来の教員となる奈良教育大学との共通教養科目を設置し、教育現場にエンジニアを知ってもらうための取り組みも始めました。また、ベンチャーに対するイメージを促進するため、サロン形式で起業家との交流会を始めました。引き続き女性エンジニアを目指す女性への支援を充実させていきます。



インクルーシブ・デザインの説明

ワークショップ活動実績

実施時期	開講数	参加者	申込者
2023年夏	7講座	129名	187名
2024年春	6講座	115名	205名
2024年夏	10講座	161名	245名

工学部学生の研究活動(生体情報を活用したモノづくり)

女性エンジニアの育成を図るうえで、専門的な知識と技術を駆使しながら問題を解決する経験を積むことは重要な要素の一つです。本講座の研究活動では、先述のインクルーシブ・デザインの発想をもとに、多様な個人々の特性を活かした生体情報の解析と、歩行時に同時に動く複数の筋肉群情報を歩行支援機器にリアルタイムでフィードバックし、ヒトとモノが即座に応答（協調刺激）できるシステム（特許申請中）の開発を進めています。生体情報をもとに利用者に最適な歩行支援プログラムを提供することで科学的に転倒を防ぐとともに、トレーニングで身体能力を高めるなど、自立歩行を支援します。

奈良女子大学工学部1期生は現在3回生となり、研究活動も本格化します。この研究活動を通して、奈良女子大工学部発のエンジニアを育成し、社会で活躍する女性エンジニアを輩出します。

用語解説 *STEM: 科学 (Science)、技術 (Technology)、工学 (Engineering)、数学 (Mathematics) の分野を指し、ここではこれらの分野を専攻する理学・工学系の学部を指す
*インクルーシブ・デザイン: 女性・高齢者・障がい者・外国人なども含めすべての人が利用しやすいように多様性を考慮し、製品やサービスをデザインすること

2023年度の大学寄付講座先とテーマ

継続

- 名古屋大学「難治性がん根治に向けた量子ナノがん免疫療法(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」
- 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」

新規

- 信州大学「運動効果の多遺伝子・遺伝子修飾データベース構築による新しい統合医療体制の構築」

学術・研究助成や事業の詳細は、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

各拠点における地域貢献活動の推進と
広範囲にわたる寄付の実施

当社グループは世界の40を超える国・地域で事業を展開していますが、地域社会が抱える課題はさまざまです。当社グループでは事業所のある国・地域が必要とする活動に自律的に取り組んでおり、2023年度は、工場見学、清掃活動、行事への参加・協賛などを行いました。また、当社単体においては、学校・教育、産業・学術振興・研究開発、文化・芸術、福祉事業、地域振興、環境保全、スポーツ等、広範囲にわた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。

→ 寄付の分野別支出額(住友電工単体)はこちら

ト制度を活用して、指定団体への寄付((公財)日本ユニセフ協会、日本赤十字社、(公財)世界自然保護基金(WWF)ジャパンなど)や自然災害被災地域への義援金の拠出(能登半島地震など)を行いました。引き続き、社員参加の社会貢献活動を推進していきます。

→ ボランティア休暇制度についてはこちら



©TABLE FOR TWO



TABLE FOR TWOより、当社の2023年の支援に対して、「ゴールドパートナー」として認定いただき、感謝状を受領いたしました。

当社では、社員食堂にて低カロリーで栄養バランスの優れたTFTメニューを提供し、その売上代金1食あたり20円を開発途上国の学校給食のために寄付する仕組みを活用することで、社員の社会貢献活動の参加を促しています。

社員のボランティア活動に対する
継続的支援

ボランティア休暇制度の導入や、NPOとの協業(TABLE FOR TWOプログラム*やエコキャップ運動*など)、さらには、マッチングギフト

スポーツ活動への積極的な支援

当社グループでは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、オリンピック

候補選手の育成支援などを通して、スポーツ振興や地域社会の発展に貢献しています。

[Web](#) スポーツ支援活動の詳細

CSR VOICE

競技力向上と社会貢献活動



人事部 人材採用部
東京人事・採用グループ
丸山 優真

当社陸上競技部は日本のスポーツ振興に貢献し、「世界で戦える選手を輩出する」ことを目標に取り組みしており、特定の種目に偏ることなく陸上競技全般の選手が所属しています。私は十種競技*で世界を目指して支援を受けるなかで、昨年は初めてアジアチャンピオンとなり、ブダペスト世界陸上にも出場することができました。

また、当社は陸上競技の支援と同時に、陸上競技部の選手が参加する陸上教室や陸上イベントの開催など、スポーツ振興や地域貢献にも力を入れています。毎年10月に開催している住友電工陸上フェスタでは、トップ選手の迫力ある走りを間近で見られる日本記録挑戦会を開催し、また地域の子どもたちとトップ選手が50mのタイム走、陸上教室などで交流するなど、陸上競技の普及・発展をめざしています。選手としてさらなる競技力向上を目指すことはもちろん、このように地域社会とも交流し、ともに成長していきます。



子どもたちとの50m走



陸上教室

用語解説 * TABLE FOR TWOプログラム: NPO法人 TABLE FOR TWO Internationalによる、開発途上国で進む飢餓や栄養不足の問題と、先進国が抱える肥満や生活習慣病の問題について、同時に解決を目指す仕組み

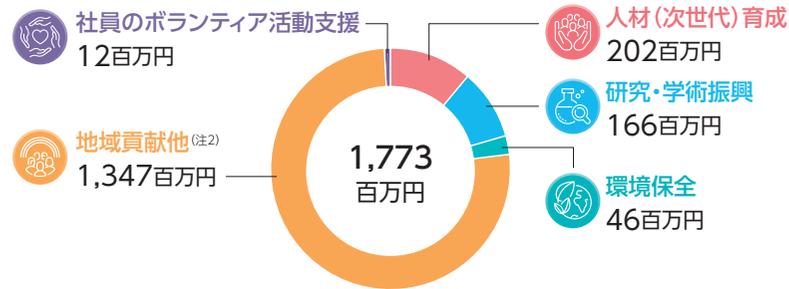
* エコキャップ運動: ペットボトルのキャップを回収し、売却益を開発途上国の子ども達のためのワクチン代として寄付する活動

用語解説 * 十種競技: 2日間で行われる走種目・跳躍種目・投擲種目に関する10種目を行い、各記録を得点に換算し、その合計得点を争う競技

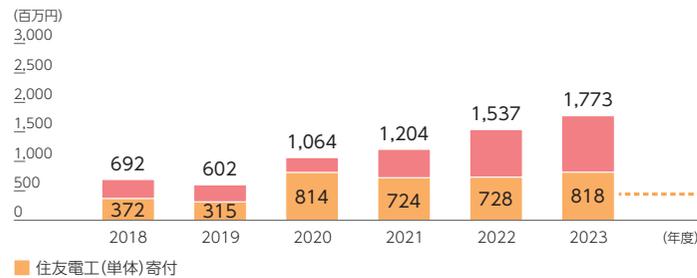
社会貢献活動への拠出額

2023年度の社会貢献活動への拠出は17.73億円となり、税引後利益(1,690億円)の1.05%相当となりました。そのうち、当社単体の寄付は8.18億円です。

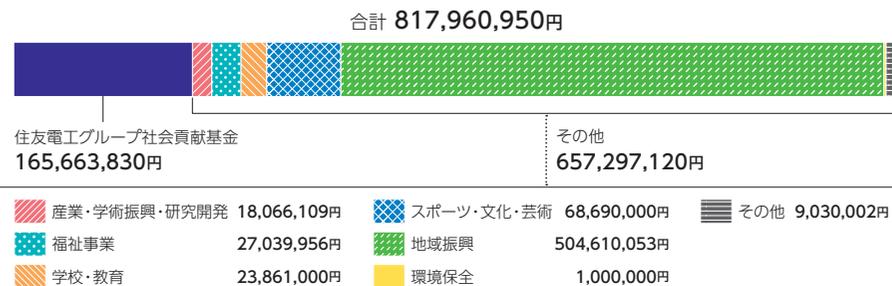
2023年度 分野別の社会貢献活動拠出額^(注1)



社会貢献活動の拠出額推移^(注3)



寄付の分野別支出額(住友電工単体)



(注1) 住友電工および連結子会社

(注2) 環境保全や人材(次世代)育成など、地域貢献以外の分野に関する活動の拠出額も一部含む

(注3) 2023年度より社会貢献活動の定義を見直し、拠出額に含める対象を見直すとともに、過去の数値についても同じ定義で遡及修正しています

住友電工グループの社会貢献活動

2023年度の活動例



人材(次世代)育成

- 職場体験・インターンシップ・工場見学の受入
- 出前授業・課外活動への協力
- 奨学金の支給
- 学生コンクールなどへの協賛
- 職業訓練・技能検定などへの協力



研究・学術振興

- 学術・研究助成
- 大学寄付講座の実施
- 研究設備の寄付



環境保全

- 清掃活動
- 生物多様性保全(森林保全・絶滅危惧種の保護)
- 環境啓発活動



地域貢献他

- 交通安全、地域防災、健康・社会福祉分野などへの協力
- 地域行事への参加・協賛
- 自然災害被災地域への義援金や物資の提供



社員のボランティア活動支援

- 会社制度(ボランティア休暇制度など)の利用を通じた支援
- マッチングギフト制度を通じた寄付



人材(次世代)育成

出前授業への協力

当社グループの事業所がある地域の小中高生を対象に、理科学実験・キャリア・環境など様々なテーマで出前授業を実施しています。また大学生には、当社の技術に関する専門的な講義も実施しました。

- 1 住友電工システムソリューション株式会社(日本)
- 2 日新電機株式会社(日本)



1 大学での交通管制技術に関する講義



2 小学校での理科教室
(定こぎ発電体験)

奨学金の支給

住友電工グループ社会貢献基金からの奨学金支給に加え、当社グループの事業所においても地域の学校に通う成績優秀で経済的に困難な学生に継続的な支援を行っています。

- 3 SEWS-COMPONENTS VIETNAM CO., LTD. (ベトナム)
- 4 Tokai Rubber (Jiaxing) Co., Ltd. (中国)



3 地域の小学生に
学用品と奨学金を
贈呈



4 地元にある大学の学生に奨学金を支給

職業訓練・技能検定等への協力

技能向上に取り組む人々への支援として、職業訓練機関に当社品(融着接続機)を提供したり、当社の教育訓練施設を公的試験の会場として開放したりしています。

- 5 Sumitomo Electric Lightwave Corporation (アメリカ)
- 6 THAI SEMCON CO.,LTD. (タイ)



5 当社提供の融着接続機を使った
光ファイバ接続訓練



6 教育訓練施設での
電気設備工事関連国家試験



環境保全

清掃活動

当社グループの事業所がある地域でゴミ拾いなどの清掃活動を定期的に行っています。この活動は工場周辺にとどまらず、地域の山林・河川・湖・海岸などの広い範囲で活動しています。

- 7 SE Wiring Systems Egypt S.A.E (エジプト)
- 8 SEWS-CABIND MAROC S.A.S. (モロッコ)



7 社員ボランティアによる
海岸清掃活動



8 海岸清掃イベントの開催
(従業員の家族も参加)

生物多様性保全

各国・地域の環境問題に応じて、植樹・植林、地域の生態系を維持するための森林整備や特定外来生物の駆除・絶滅危惧種の保護を行っています。

- 9 PT. Sumi Indo Kabel Tbk. 他8社(インドネシア)
- 10 住友理工株式会社(日本)



9 住友電工グループ在インドネシア関係会社
9社共同でマングローブ植林を実施

→ 活動の詳細はこちら



10 特定外来生物
「オオキンケイギク」駆除活動





地域貢献他

健康・社会福祉分野への協力

健康分野への支援の一つとして、当社は継続して献血活動に協力してきました。今年度は43拠点4,376人が活動に参加しています。医療関連団体などへの寄付や物品提供(医療機器や衛生用品等)、さらには、ピンクリボン活動といった啓発イベントへの参加・協賛も行っています。

13 Sumitomo Electric Hardmetal (Thailand) Ltd. (タイ)

14 Conductores Tecnologicos de Juarez, S.A. de C.V. (メキシコ)



13 献血に協力する社員



14 協賛する「乳がん患者支援チャリティマラソン」に参加した社員と周知ポスター



社会福祉分野では、それぞれの国・地域で支援が必要とされる人々(高齢者・子ども・障がい者など)へのボランティア活動として、施設を訪問して食料・衛生用品・学用品(文具・おもちゃ・スポーツ用品)を提供したり、不要品を収集して福祉関係団体などに寄付したりしています。

15 S.R.L. SE Bordnetze (モルドバ)

16 S.E.I. Thai Holding Co., Ltd. (タイ)



15 ウクライナ難民の子どもたちにクリスマスプレゼントを提供



16 不要となった卓上カレンダーを障がい者支援団体に寄付(点字ノート材料として活用)

交通安全・地域防災への協力

交通安全については、児童の通学ルートや交通量の多い場所で交通安全誘導を実施しました。地域防災については、地域の消防団への物品提供(救助用機器・訓練用マネキン・飲料)や防災訓練における会社施設(グラウンド)の解放、火災予防啓発活動への参加に加え、地元消防団員として実際の消火活動も行いました。

11 SEWS-Components Changshu, Ltd. (中国)

12 SEI Electronics Materials Ltd. (台湾)



11 児童の登校を見守る活動(交通安全誘導)



12 新竹県の消防署に酸素マスクを寄贈

自然災害被災地域への義援金や物資の提供

2023年度に発生した能登半島地震に対し、当社グループ15社からNPOや経済団体などを通じて義援金や支援物資をおくりました。モロッコ地震、中国甘粛地震、台風・ハリケーン・サイクロンによる被害に対しても復興支援に向けた寄付、物資提供、災害ボランティアの派遣を行いました。

17 住友理工ホーステックス株式会社(日本)



17 台風被害があった京都府綾部市の災害復旧活動(室内外の清掃・泥だし・家具移動・片付けなど)



製品品質・製品安全

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て着実に実践し、さらに仕組みを改善していく取り組みを続けていきます。

モノづくり力強化については、グループ横断

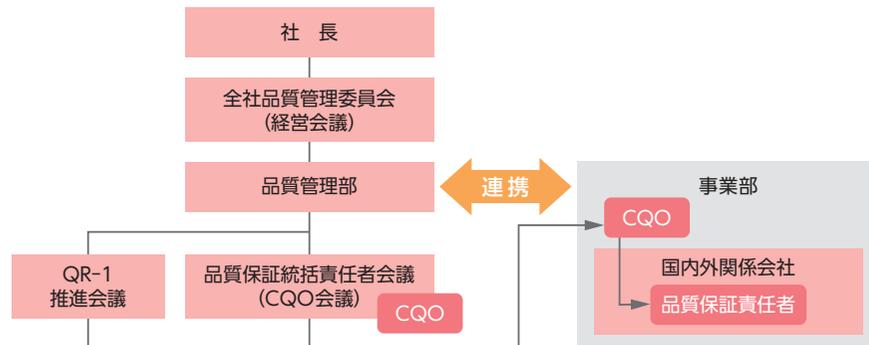
組織としてモノづくり強化委員会を設置し、全員参加、継続的改善を基本に活動を推進しています。

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(以下、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品質保証統括責任者(CQO*)会議やQR-1推進会議で議論のうえ、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

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗 (2023年度実績)
高品質で安全な製品の提供 <ul style="list-style-type: none"> ● クレーム件数指数低減: 2025年度までに2022年度対比20%低減 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022年度対比8.6%低減 ● 2023年度の点検で見つかった品質不正につながるルールの不備は100%是正済み ● 営業担当者層・管理者層への継続的な研修によるニーズ把握力、提案力の強化
ニーズをとらえた製品の提供 <ul style="list-style-type: none"> ● 顧客満足度の向上 	

→ 2023年度実績の詳細はこちら

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「お客さま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運動を支える3つの基軸活動

1. 自工程保証活動
2. 品質管理教育
3. グローバル品質監査



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

クレームゼロを目指す 自工程保証活動

保証度評価と保証度向上の活動を グローバルに展開しています

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。

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、クレームを防ぐためには、その不良の保証度をB以上とすることが求められます。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す。

保証度		流出防止ランク			
		1級	2級	3級	4級
発生防止 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

「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ユニバーシティによる社員の品質管理教育を実施しています。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*等の教育の充実を図るとともに、海外では、エリア別モノづくりコミッティ活動（米州、欧州・アフリカ、東南アジア・豪州（APAC）、中華圏の4地域）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います。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。

➔ SEIユニバーシティについてはこちら

「グローバル品質監査」の実施

2023年度までに国内151拠点、 海外61拠点の監査を実施しました

各部門の品質活動状況を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、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、監査回数を重ねることで品質体質改善が進みつつあり、繰り返し監査を行うことで、継続的に体質改善を促進していきます。

➔ 監査実績はこちら

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。当社グループは、国際的に活動しており、現地（各国）の法令を遵守します。また、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

当社グループでは、品質データ不正や不適切検査などを未然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、品質不正につながりうるルールの不備についても、毎年実施する「主要業務の

自己点検」の点検項目に追加するとともに、品質不正防止教育に盛り込んで、周知徹底しています。2022年度には、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「品質不正防止規定」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、運用しています。

■ 品質不正防止に関する教育の拡充

当社グループでは、基幹職を対象としたコンプライアンス研修を実施しています。加えて、2023年度から、国内グループ会社の全社員を対象とした品質不正防止研修（eラーニング）を開講し、海外でも品質保証部門スタッフと検査従事者を対象に「海外コンプライアンス研修（品質不正防止）」を現地開催しています。

■ 品質不正チェック機能の強化

当社グループでは、品質管理部が各事業部門に対して実施する「グローバル品質監査」のなかで、品質不正の防止に関する点検を強化しています。また、当社グループには、全部門が「主要業務の自己点検」を毎年実施する仕組みがあります。この自己点検に品質不正防止の点検項目を追加して、品質不正がないこと、および各部門内の品質不正防止のルールが整備され、品質コンプライアンス教育が確実に受講されていることを毎年必ず確認しています。

なお、2023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。

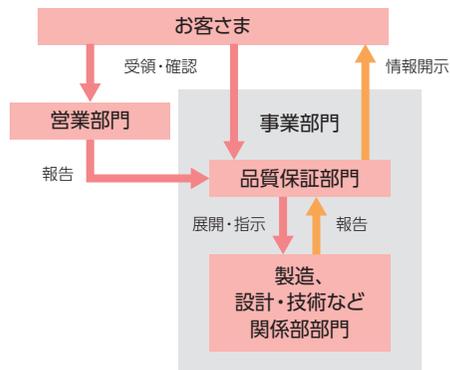
用語解説 * QR-J: 各部門の自工程保証活動の中核者を養成する「QR-J: 自工程保証実践者養成コース」の略称
* MKP: 将来の工場長候補やモノづくり基幹人材の育成を目指す実践型研修「モノづくり革新プロ・実践道場」の略称
* GKP: 工場の管理監督や改善推進のキーパーソン育成を目指す実践型研修「現場改善プロ・実践道場」の略称

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。

製品事故発生時の品質情報の流れ



← 品質情報(クレーム情報)

← 調査結果と対策または再発防止策

■ 製品安全に関する研修

製品安全に関して、当社グループの全事業部門を対象に、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、事例を交えて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。また、各事業部門は、過去のトラブルとその対策などの情報を整理、蓄積して活用するとともに、部門内研修のなかで技術者の教育にも活用しています。

■ 製品安全に関する自主点検

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

→ 製品含有化学物質管理についてはこちら

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、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に、営業本部内に教育担当を置き、営業に携わる社員のお客さまの課題を把握する能力や、適切な解決策を提案する能力の強化に継続的に取り組んでいます。外部コンサルタントと協力し、営業担

当者層には実践的な方法論の研修、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。あわ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ただけのよう、営業のレベルアップに努めています。

実績 (2023年度)

品質活動の成果

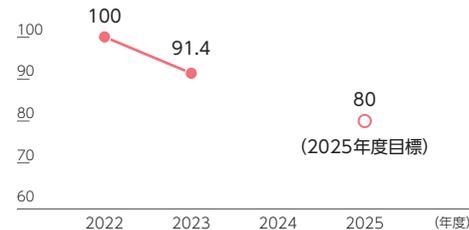
クレーム撲滅への努力を愚直に続けます

品質活動を継続することで、クレーム件数は減少傾向にあります。2022年度のクレーム件数を基準に見ると、2023年度のクレーム件数指数は91.4であり、8.6%低減しました。2024

年度も引き続き、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

(2022年度を100とした指数)



(注)集計範囲は住友電工および国内外製造関係会社(上場子会社および日新電機(株)グループを除く)

グローバル品質監査

	累計(注)	2023年度実績	2024年度予定
国内	151拠点	12拠点	10拠点
海外	61拠点	6拠点	5拠点

(注)2010年度からの累計

サプライチェーンマネジメント

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

当社グループでは、調達を「事業活動の基盤を支える業務」と位置づけており、2006年に「調達基本方針」を制定しました。この調達基

本方針は、グループ会社はもちろんのこと、主要なお取引先に配付して、当社グループの調達活動に対するご理解とご協力をお願いしています。

調達基本方針 (抜粋)

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

[Web](#) 調達基本方針 全文

体制

グループ調達体制

当社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)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

■ 中期経営計画2025達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
<ul style="list-style-type: none"> ● CSR調達アセスメント*に関し、グローバル取引額(注)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 	<ul style="list-style-type: none"> ● CSR調達アセスメントはグローバル取引額(注)73%を満たすお取引先からの回答を取得 ● Supplier Code of Conduct(サプライヤー行動規範)へのお取引先からの同意取得を継続

(注)住友電設(株)グループを除く

2024年度(単年度)目標

- CSR調達アセスメントに関し、国内調達額(注)90%のお取引先および海外の主要なお取引先を対象として継続推進

(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

➔ 2023年度実績の詳細はこちら

取り組み

資材調達コンプライアンスへの対応

当社グループでは次の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、2023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、2023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。

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

*CSR調達アセスメント: 当社の独自の自己診断アンケート表(CSR調達アセスメント票)を用い、各お取引先での実施レベルを確認する自己診断をお願いしています。自己診断結果は当社で分析し、診断結果が目標にいたらなかった場合は改善に取り組んでいただきます。改善要請を行っても是正されないお取引先にはCSR実地監査や是正措置を求めます

*下請法: 下請代金支払遅延等防止法

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。

当社グループでは、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

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、国際紛争や輸出規制などの地政学リスクなど、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

当社グループでは、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

2023年度は契約部門向けのコンプライアンス研修、購入依頼部門向けの輸入業務に関する研修に加え、下請法の説明に特化した研修も開催しました。こうしたコンプライアンス研修は、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。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。

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。2024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。2024年度以降も研修内容の充実を図りながら、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

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

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

また2009年より当社と株式会社三井住友銀行は連携して「ECOファクタリングシステム*」を運用しています。これは、環境保全活動を一定水準以上で取り組んでいるお取引先に対し、優遇金利を適用するなどその活動を後押しするものです。2023年度は57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

お取引先と一体になって推進しています

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(現在の「CSR調達アセスメント票」)によるお取引先への調査を開始しました。そして、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。

また、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」に関するCSR調達アセスメントの設問については、人事部で実施している人権デューデ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2022年度後半よりヒアリングを開始しました。

2023年度の取り組みとしては、前述のとおり、大幅に見直しを行った設問でのCSR調達アセスメント票を用いて、国内調達額^(注)90%を満たすお取引先への調査を開始し、お取引先と一体になってCSR調達のレベル向上を目指し活動を展開しました。

(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 * 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)

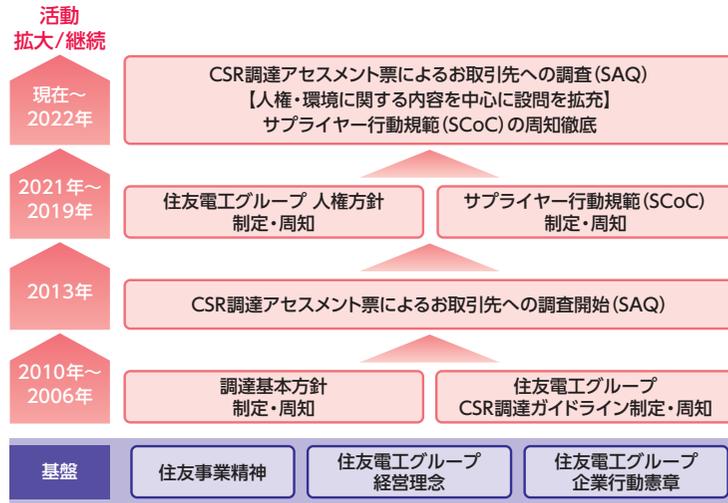
* グリーン調達: 環境負荷の小さい原材料や部品等を優先的に調達する取り組み

* ECOファクタリング: 株式会社三井住友銀行の登録商標です

2024年度の取り組みとしては、「Supplier Code of Conduct/サプライヤー行動規範」を、取引開始時の要件に織り込むことを検討し、CSR調達アセスメントについては、「中期経

営計画2025」目標（グローバルでのカバー率80%）に向けて、国内関係会社、海外拠点への調査を拡大していきます。

CSR調達アセスメント点検状況



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。

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

[Web](#) 住友電工グループCSR調達ガイドライン 全文

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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)

[Web](#) Supplier Code of Conduct / サプライヤー行動規範 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願っています。

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調達の推進を含めた、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要請に対するさまざまな気づきの機会を
いただいていることに感謝しています



福田金属箔粉工業株式会社

写真右: 代表取締役社長 園田 修三 様

写真左: 専務取締役 業務本部長 坂本 善尚 様

当社は元禄時代、赤穂浪士討ち入りの2年前にあたる1700年、京都室町で金銀箔粉問屋として創業した歴史ある会社です。

家訓「家の苗」にある身のほどをわきまえた仕事をしなさいといった教えをよりどころに非鉄金属の箔と粉の領域において、着実に研究開発を進め、事業を展開してきました。2023年度売上高488億円、金属箔粉のスペシャリストとして最適な商品をお届けしています。

住友電工グループとは、焼結製品向けの金属粉のお取引が1960年代から続き、加えて現在は電子プリント基板事業などのお取引もあります。住友電工グループと当社が共通して持つ質実剛健でまじめな気質も手伝い、良い信頼関係を維持していると感じています。

住友電工グループによるCSR調達が開始されて約11年が経ち、紛争鉱物や含有化学物質への対応状況、BCPやRBA行動規範*をベースとしたマネジメント関係、最近ではリサイクル材料の使用やCO₂排出量の確認事項を含む全方位的な問いかけをいただくようになりました。今後もCSRは企業が存続するために不可欠なものと捉え、環境問題はもちろん、人手不足解消、地域貢献など、さまざまな取り組みを進めていきたいと思っています。

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

* RBA行動規範: RBA (RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE) が定めた、主にエレクトロニクス産業とそのサプライチェーンにおける労働環境、環境、倫理の行動規範

実績 (2023年度)

■ 2023年度(単年度)目標と実績

2023年度(単年度)目標	2023年度実績
● CSR調達アセスメントの継続推進：国内調達額 ^(注) 90%を満たすお取引先、海外の主要お取引先を対象	● CSR調達アセスメントは国内調達額 ^(注) 90%を満たすお取引先に対し実施し、一部主要お取引先は終了。海外の主要お取引先の対象選定を推進

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

点検実績

下請法	国内	関係会社 4社
内部統制	国内	関係会社 4社
	海外	関係会社 7社
関税法	当社内および関係会社 部門・社 (28部門・社)	

研修実績

事業部門・コーポレート部門	<ul style="list-style-type: none"> ●開催方法：オンライン研修 ●受講者：下請基礎入門編 1,532人 購入依頼部門編 2,087人 輸入業務編 957人 契約部門編 717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	2023年度上期	10講座	39回	171人	27社
	2023年度下期	11講座	39回	173人	28社
下請法キーパーソン 育成プログラム	2023年度下期	1講座	3回	10人	7社

CSR調達推進に向けた2023年度までの活動と今後の取り組み

～2022年度まで

- 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意回答を先行取得。また、この内容を踏まえ、CSR調達アセスメント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。
 - 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12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)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調達アセスメント票を用いて、国内調達額^(注)90%のお取引先へ調査範囲を拡大し、一部主要お取引先にて調査完了。
 - 「Supplier Code of Conduct/サプライヤー行動規範」について主要お取引先からの同意取得を実施。

2024年度～2025年度

- 「Supplier Code of Conduct/サプライヤー行動規範」についての同意取得を取引開始時の要件とすることを検討。
- CSR調達アセスメントについては、「中期経営計画2025」目標(グローバルカバー率80%)達成に向けて、国内関係会社、海外拠点への調査を拡大。

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

コーポレートガバナンス

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。

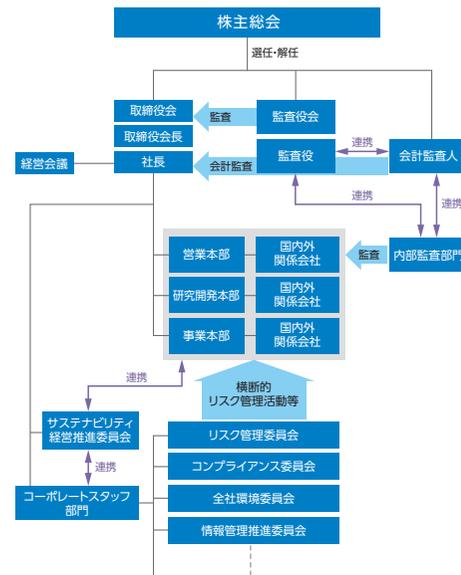
この基本方針を堅持し、「公益を重視し、ステークホルダーの皆様との共栄を図る」という「マルチステークホルダーキャピタリズム(五方よし)」の考え方にに基づき、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーへの着実な還元を図ることとしており、このため、適正なコーポレートガバナンスに基づく経営の透明性・公正性を確保し、その充実に取り組めます。

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6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様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。

■ 業務執行体制について

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

取締役会の実効性分析・評価結果(2023年実施)

当社取締役会は、「基本的な考え方」に記載の方針のもと、存在価値(パーパス)を追求・実践する中心的な役割を担っていることから、当社では、取締役会が適切に機能しているかを定期的に検証し、その結果を踏まえ、課題の改善や強みの強化等の措置を講じていくという取り組みを行っています。

2023年中における取締役会の実効性について、分析・評価を行い、その結果の概要は以下のとおりです。

■ 前年の評価を踏まえた2023年中の重点的な取り組み

- 「マルチステークホルダーキャピタリズム」(「五方よし」)の考え方に基づく新中期経営計画「中期経営計画2025」策定、グループガバナンス強化に向けた取り組み等、重要テーマの取締役会での審議機会および報告機会の拡充
- 長期ビジョン「住友電工グループ2030ビジョン」実現に向け、業務執行体制のさらなる充

実を図ることを目的に、執行役員制度の拡充

- 社外役員への社内会合や各拠点視察機会の設定(新型コロナにより一時中断も再開)、社外役員のための会合継続実施、社外取締役と業務執行取締役との対話の継続実施

■ 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記名式の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、2023年11月開催の取締役会において、分析結果および今後に向けた取り組みの方向性について検証し、確認を行いました。なお、アンケートの構成、設問設計にあたっては、客観性の担保のため、外部専門家(弁護士)の助言を受けています。

【評価項目】

- 取締役会の役割(重要事項の意思決定、経営に対する監督機能等)
- 取締役会の運営(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(人材の配置・員数、多様性等)

■ 結果の概要

1. 全般的な分析・評価結果

アンケートおよびインタビュー結果を踏まえて取締役会において検証を行った結果、取締役会は、役割や運営、構成のいずれの項目においても、継続して改善が進められ実効性が確保されていることを確認しました。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ます。

2. 項目別の分析・評価結果

①取締役会の役割

「マルチステークホルダーキャピタリズム」(「五方よし」)の考え方に基づく新中期経営計画「中期経営計画2025」策定やグループガバナンス強化に向けた取り組みといった重要事項の意思決定、および四半期ごとの業績報告や内部統制システムの整備状況に関する報告等において、概ね適正に審議・報告がなされており、当社が重視する取締役会の「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」を適切に果たしていることを確認しました。

②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

取締役会の運営については、これまでに継続して取り組んできた取締役会付議基準や運用ルールの見直し等により、取締役会が、自由闊達な意見交換等を通じ適切な審議を行うことができていることを確認しました。また、社外役員の機能発揮に向けたサポートについては、全ての社外役員から適切になされているとの意見がありました。

このほか、指名および報酬諮問委員会については、2022年度は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を確認しました。

③取締役会の構成

多岐に亘る事業を営む当社としての業務執

行体制、および知識・経験・多様性等のバランスの観点から、社外取締役の員数を含む取締役会の構成面は適切であることを確認しました。

■実効性を高めるための今後の取り組み

アンケートおよびインタビュー結果を踏まえ取締役会にて検証した結果、さらに実効性を高めるため、今後は以下の取り組みを進めることを確認しました。

- 長期ビジョン「住友電工グループ2030ビジョン」の実現に向けた課題への取り組みや、「マルチステークホルダーキャピタリズム」(「五方よし」)の考え方に基づく「中期経営計画2025」で掲げた主な指標や目標達成の進捗状況について、取締役会やその他の社内会議等も活用して確認、情報共有する機会の充実を図る。
- 経営に対する監督機能のさらなる強化に向けて、事業リスクを適時的確にこれまで以上に把握し、情報共有を行うとともに、重要事項の意思決定に向けた審議がより効果的・効率的なものとなるよう、各種委員会、各事業本部等による事前検討やリスクマネジメントの実効性の向上に継続して取り組む。
- 資料のさらなる改善等を通してより効率的な会議運営を行うことにより、主に重要事項の意思決定等においてより一層の審議の充実を図る。
- 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。

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・役員報酬の決定に関する方針

■取締役・監査役候補の指名方針等

社内取締役は、「萬事入精」「信用確実」「不趨浮利」を柱とする住友事業精神を備え実践している者、当社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。

リスクマネジメント

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

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

体制

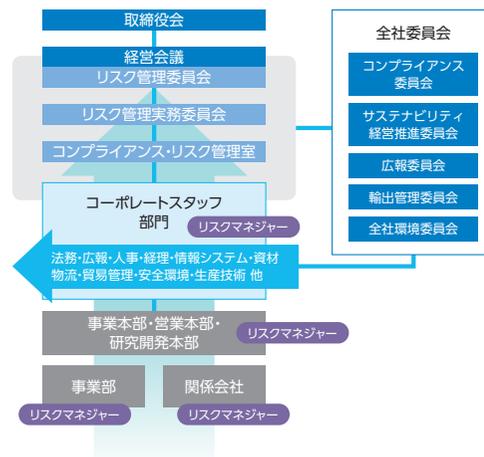
当社グループでは、リスクマネジメント活動全般を統括するリスク管理委員会を、経営会議にに合わせて開催しています。また、リスク管理委員会のもとで実務を司るリスク管理実務委員会が、リスク管理方針の策定や危機発生時の対策本部設置、情報収集、リスク管理教育の企画・実施などを行っています。コンプライアンス・リスク管理室は、これらの委員会の事務局を担当しています。

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
- 従業員、顧客、取引先、地域社会および株主・投資家等のステークホルダーとの良好な関係維持
- 法令遵守、企業倫理の維持
- 住友事業精神、グループ経営理念およびグループ企業行動憲章に表された事項

リスクマネジメント体制



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し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。リスク棚卸し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

もに、緊急時対応計画の実効性検証やサプライチェーン・リスクの棚卸しも行っています。

この他、BCPの実効性をさらに高めることを目的に、年1回、リスクマネー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ます。

■ グループ統合防災訓練の継続実施

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

情報管理体制

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

情報セキュリティ対策の強化

当社グループにおける情報セキュリティマネジメント体制の基軸としてのSEI-CSIRT体制の構築から8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ない、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(2023年度)

研修名(略称) [主な研修内容]	開催回数	該当者	受講人数
該非判定者研修 [該非判定業務]	5回	187人	187人
輸出担当部門研修 [輸出管理業務の実務]	7回	1,836人	1,836人
一般社員向け研修 (e-ラーニング) [輸出管理概要と社内ルール]	—	(希望者のみ)	2,183人
国内関係会社研修 [輸出管理概要]	4回	33社	33社
海外関係会社研修 [輸出管理概要と海外での注意事項]	12回	18社	18社
米国輸出管理規制 (EAR)研修 (e-ラーニング) [米国輸出管理規制の概要]	—	(希望者のみ)	342人

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を、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。

コンプライアンス

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として、経営の根幹をなすものであり、存続・発展していくための絶対的な基盤であると考えています。各種コンプライアンス事項についての最近の動向を踏まえつつ、住友事業精神の「ばんじにっせい萬事入精」「ひんうんじつ信用確実」「ふすうふり不趨浮利」という理念のもと、社会から信頼される公正な企業活動の実践に真摯に取り組んでいきます。

■ 行動規範

コンプライアンス委員会は、取締役会の承認のもと、住友事業精神を基礎とし、私たち

一人ひとりに期待される行動の基準を定め、私たちが誠実に事業を遂行するための指針として「Code of Conduct / 行動規範」を2018年4月に制定・発行しました。本行動規範は、全世界のグループ会社において共通して適用されるコンプライアンスの基本ルールです。法令遵守に加え、公正競争、贈賄防止、機密情報や知的財産の保護、人権尊重、環境保全等について基本方針を規定しています。

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月に制定しました。

 [Code of Conduct / 行動規範 全文](#)

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一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

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
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

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に定期的に報告しています。

■ 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、当社グループにおける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達成に向けた目標と進捗

2025年度目標	進捗(2023年度実績)
<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス体制の維持・強化 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス体制の維持・強化 <ul style="list-style-type: none"> ● 行動規範、競争法遵守等の研修受講実績：11万人/年 ● その他(下記「取り組み」に記載のとおり)

取り組み

コンプライアンス活動の状況

■ 行動規範の周知・浸透

当社グループの役員・社員に対し、「Code of Conduct / 行動規範」が印刷された冊子(日本語、英語、中国語、他約30言語)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するとともに研修を実施して

います。さらに、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言語)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、「Supplier Code of Conduct / サプライヤー行動規範」についても全28言語で当社Webサイトに公開するとともに、全世界のサプライヤーへの浸透を進めています。

■ コンプライアンス教育

コンプライアンス・リスクの確認、発生防止策の徹底およびコンプライアンスに対する意識の浸透・強化等を目的として、コンプライアンス委員会主催の研修を、各階層を対象に毎年定期的実施しています。研修のテーマとしては、行動規範、競争法、贈賄防止および個人情報保護などを取り上げています。

主な研修

研修(実施言語)	開催頻度
階層別コンプライアンス研修[役員、基幹職、昇進者、新入社員、キャリア入社者・受入出向者](日本語)	それぞれ年1回
e-ラーニングコンプライアンス研修: 全世界(26言語)	3コース/年
Global Leader コンプライアンス研修(英語)	年1回
コンプライアンス窓口研修(日本語)	年1回

■ スピーク・アップ制度

当社グループは、雇用・労務、競争法、贈賄、税務等の問題を含む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・申告窓口をグループ内(監査役室長およびコンプライアンス・リスク管理室長)・グループ外(専門窓口業者および法律事務所)に設置し、顕名または

匿名で寄せられた通報について全て速やかに調査を行ったうえ、調査結果を相談・申告者へ簡潔にフィードバックし、必要に応じて正・再発防止措置を取っています。相談・申告窓口は、

内部通報窓口(グループ外窓口)

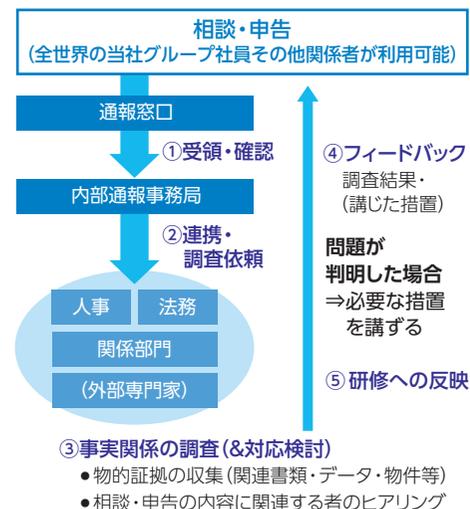
窓口	対象地域	受付言語
色川法律事務所	日本	日本語
里兆法律事務所	中国大陸、台湾	中国語、英語、日本語
Navex Global	全世界 ^(注)	150言語以上
TMI Associates Hanoi Office	ベトナム	ベトナム語
Jakarta International Law Office	インドネシア	インドネシア語、英語

(注)日本・中国大陸・台湾・モロッコ・サウジアラビア・ミャンマーはウェブ受領のみ。

内部通報の受領件数

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
件数	94	119	120	186	188	243

内部通報報告体制と手順



全世界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、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年にグループ会社共通のグループ外相談・申告窓口(24時間365日、約30言語で対応可)を設置し、積極的な周知に取り組んできた結

果、日本・中国・東南アジア・米州・欧州・アフリカ・中東など全世界における当社グループの相談・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。このように、本制度を適切に運用することにより、当社グループ全体のコンプライアンスの維持・向上に寄与し、所定の機能を果たしています。

CSR VOICE

効果的なコンプライアンス・プログラムの実現



住友電工管理(上海)有限公司(SMS)
法務部リーガルカウンセラー
陳秋怡(クリスティン)

企業コンプライアンスは中国では比較的新しい概念ですが、非常に急速に進化しており、多くの注目を集めています。このことは、新しい法規制の施行に対応するという課題をもたらすと同時に、グループ会社のコンプライアンス意識を高める絶好の機会でもあります。

SMSの法務・コンプライアンスチームにとって、私たちの業務の「有効性」は常に大きな課題です。当社グループのコンプライアンスの方針が従業員に十分に伝わり、理解され、尊重されるようにするにはどうすればよいのでしょうか。コンプライアンスに関する法律や

方針は、実際には抽象的であまりないこともあります。そこで、私たちはコンプライアンス研修や日常的な指導をより実践的でわかりやすいものにしようとしてきました。

研修だけでなく、近年はコンプライアンスに関する内部通報への対応にも力を入れています。誠意ある内部通報は、コンプライアンス上の問題を示すものであることも多いです。経営トップの支持に裏打ちされた、内部通報をめぐる慎重な調査と検討が、コンプライアンス・プログラムの有効性の礎になると信じています。

最後に、当社グループは、グローバル企業として、事業がさまざまな地域にまたがっているため、コンプライアンス上の課題や優先順位が地域によって異なることがあります。

しかし、同時に、住友事業精神のもと、コンプライアンスに対する同レベルのコミットメントを共有していることも肝に銘じています。日本だけでなく、他地域の法務・コンプライアンスチームとも緊密に連携し、グローバルな視点で解決策を考えていくことが重要です。

コンプライアンスチームの一員として、私たちの業務がインパクトを与え続け、最終的に当社グループのコンプライアンス文化が強化されることを期待しています。

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、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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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)。 ● 新規に起用するエージェントとの取引審査(事前調査^(注2)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、新規エージェントにおける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。

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。

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。

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。

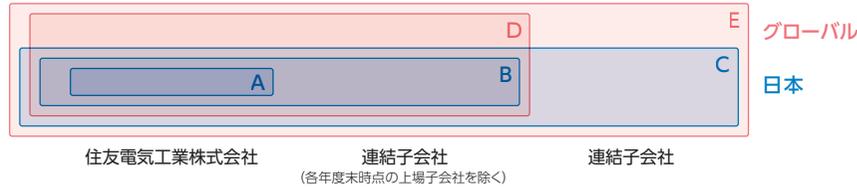
租税回避を目的とした事業実態に沿わない低税率国への進出は行いません。仮にタックスヘイブン対策税制の対象となる場合には適切に申告納税を行います。

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。

ESGデータ集

範囲欄の記号表記



環境 Environment

指標	詳細区分	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
温室効果ガス 排出量削減	(スコープ1)	(注1)	千tCO ₂ e	351	304	288
	(スコープ2)		千tCO ₂ e	1,501	1,399	1,393
	(スコープ1+スコープ2)		千tCO ₂ e	1,852	1,703	1,681
	(スコープ3)		千tCO ₂ e	26,324	25,775	30,042
	カテゴリー1		千tCO ₂ e	13,102	13,062	16,241
	カテゴリー2		千tCO ₂ e	641	677	641
	カテゴリー3		千tCO ₂ e	337	313	344
	カテゴリー4		千tCO ₂ e	75	63	60
	カテゴリー5		千tCO ₂ e	41	42	39
	カテゴリー6		千tCO ₂ e	41	42	41
	カテゴリー7		千tCO ₂ e	95	97	95
	カテゴリー9		千tCO ₂ e	5	6	1
	カテゴリー10	千tCO ₂ e	106	124	103	
	カテゴリー11	千tCO ₂ e	11,871	11,337	12,465	
	カテゴリー12	千tCO ₂ e	12	13	12	
	(スコープ1)	(注2)	千tCO ₂ e	269	225	214
	(スコープ2)		千tCO ₂ e	1,233	1,162	1,176
	(スコープ1+スコープ2)		千tCO ₂ e	1,502	1,387	1,390
	エネルギー起源別		エネルギー起源	千tCO ₂ e	1,397	1,312
	非エネルギー起源		千tCO ₂ e	105	75	64
地域別	日本		千tCO ₂ e	638	568	553
	アジア		千tCO ₂ e	706	666	668
	米州		千tCO ₂ e	109	103	118
	欧州 他	千tCO ₂ e	49	50	51	
(スコープ3)	(注2)	千tCO ₂ e	23,068	22,169	26,597	
		カテゴリー1	千tCO ₂ e	11,444	11,149	14,446
		カテゴリー2	千tCO ₂ e	545	585	542
		カテゴリー3	千tCO ₂ e	269	252	260
		カテゴリー4	千tCO ₂ e	37	38	37
		カテゴリー5	千tCO ₂ e	29	30	30

指標	詳細区分	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	
温室効果ガス 排出量削減	(スコープ3)	(注2)	千tCO ₂ e	37	38	38	
			千tCO ₂ e	83	85	84	
			千tCO ₂ e	10,622	9,989	11,158	
			千tCO ₂ e	2	3	2	
	輸送におけるCO ₂ 排出量	(注3)	t-CO ₂	98,755	88,201	88,399	
国内輸送におけるCO ₂ 排出量 原単位	(注4)	t-CO ₂ / 百万tkm	101.1	99.4	96.9		
		(注5)	t-CO ₂ / 億円	2.16	2.06	2.03	
エネルギー 生産性向上	エネルギー使用量	(注2)	百万MJ	25,669	24,744	25,053	
			エネルギー売上高原単位	kL/億円	25	20	18
水資源管理	取水量	(注2)	千m ³	14,359	14,296	13,974	
			国内	千m ³	6,383	6,158	5,688
			海外	千m ³	7,976	8,138	8,286
	排水量		千m ³	12,207	12,348	12,172	
			国内	千m ³	5,435	5,465	5,186
			海外	千m ³	6,772	6,883	6,986
化学物質管理	PRTR制度指定 化学物質	B	排出量	t	—	99.3	84.0
			移動量	t	—	143.1	148.2
廃棄物削減・ リサイクル推進	廃棄物排出量(有価物除く)	(注2)	千t	77.1	77.0	76.4	
			国内	千t	30.8	30.3	28.5
			海外	千t	46.3	46.7	47.9
	リサイクル率		%	90.9	90.6	91.2	
			国内	%	98.9	99.2	99.5
			海外	%	85.5	85.2	86.2
グリーンな 地球環境への 貢献製品	グリーン貢献売上	E	億円	—	—	5,532	
	エコ製品売上	D(注6)	億円	—	—	17,452	
その他	環境事故	D	件	5	2	1	

(注1)住友電工+製造拠点を有する連結子会社

(注2)住友電工+製造拠点を有する連結子会社(上場子会社を除く)

(注3)住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社(上場子会社および日新電機(株)グループを除く)

(注4)住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社(上場子会社、日新電機(株)グループおよび住友電装(株)を除く)

(注5)住友電装(株)

(注6)日新電機(株)グループを除く

社会 Social

指標	詳細区分	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度			
人材									
雇用	グローバル社員数	E+ 受入出向者	人	281,075	289,191	293,266			
			国内	男性	人	134,445	136,660	141,010	
				女性	人	146,630	152,531	152,256	
			海外	男性	人	43,623	43,960	44,020	
				女性	人	34,631	34,820	34,728	
			米州	男性	人	8,992	9,140	9,292	
				女性	人	237,452	245,231	249,246	
				人	42,701	49,633	50,360		
			欧州・ アフリカ他	男性	人	72,418	74,555	77,599	
				女性	人	122,333	121,043	121,287	
				人	14,702	15,417	15,599		
			アジア	男性	人	12,746	13,311	13,367	
				女性	人	1,956	2,106	2,232	
				人	1,772	1,827	1,890		
			管理職	A+ 出向者	人	12,341	12,501	12,621	
男性	人	10,569			10,674	10,731			
女性	人	1,772			1,827	1,890			
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)	D	人	42	42	42			
			女性活躍推進	C+ 受入出向者	%	3.9	4.0	4.5	
					管理職社員における女性の割合	人	332	376	400
					女性管理職	人	43	49	57
					うち部長級(主幹・経営職)	人	289	327	343
					うち課長級(主席)	%	20.2	19.6	19.6
			採用者の女性割合(全職種)	A	人	96	110	115	
					女性採用者(全職種)	%	9.9	13.3	12.2
			離職率 (3年前入社新卒社員の3年以内離職)	A	%	9.9	13.3	12.2	
			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	%	2.39	2.64	2.59	

(注1) 過年度のCSRブックにて公表していた2022年度の社員数については、集計範囲に誤りがあったことに伴い、修正しています

指標	詳細区分	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度		
働きやすい 職場づくり	平均総労働時間 ^(注2)	A+ 出向者 (組合員平均)	時間	1,954	1,940	1,935		
			時間/月	16.3	16.0	16.1		
			日/年	17.1	18.5	19.2		
			%	2.43	5.81	5.75		
	社員支援制度の利用実績	育児休業者数 ^{(注3)(注4)}	A+ 出向者	人	286	377	407	
				男性	人	189	267	282
				女性	人	97	110	125
		配偶者出産休暇取得者 ^(注3)	人	146	179	179		
		短時間勤務制度利用者	A+ 出向者	人	250	227	270	
				男性	人	29	28	37
		女性	人	221	199	233		
		ジョブリターン制度登録者	A+ 出向者	人	14	9	10	
				男性	人	2	0	2
		女性	人	12	9	8		
		託児所入所者数	人	53	46	49		
ボランティア休暇利用者	人	2	6	7				
在宅勤務利用者	人	7,078	7,432	6,578				
人材育成	経営幹部研修受講者数	D	人/年	21	34	36		
			人	1,136	839	859		
	MPSS受講者数	時間/ 人・年	—	11.8	12.8			
	研修受講時間	A	人	—	—	134		
	DXコア人材育成		人	—	—	535		
	DXデータ分析人材育成	D	延べ受講者	人	207,725	289,374	321,294	
				住友電工	人	122,274	151,397	161,874
				国内グループ	人	58,922	65,813	83,212
			海外グループ	人	26,529	72,164	76,208	
			延べ受講時間	時間	553,840	668,354	744,469	
住友電工				時間	399,874	480,298	476,245	
国内グループ	時間	103,329		98,482	154,235			
海外グループ	時間	50,637	89,574	113,989				

(注2) 2021年度、2022年度については、当社の4製作所、住友電工電子ファイヤー(株)、大阪・東京本社、中部支社、豊田事業所所属者が対象

(注3) 子の出生年度に関わらず、当年度の取得者が対象

(注4) 対象となる子に対する2回目以降の取得者を含む

社会 Social

指標		詳細区分	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度		
人材育成	グループ各社固有研修		D	人	195,237	559,961	820,372		
					延べ受講者	国内グループ	92,908	78,288	67,810
						海外グループ	102,329	481,673	752,562
	延べ受講時間			時間	458,231	2,754,321	2,999,186		
				国内グループ	190,472	235,379	265,893		
				海外グループ	267,759	2,518,943	2,733,293		
労働安全衛生	労働災害		D+ 請負会社	人	0	0	0		
					重大災害	11	11	14	
					休業災害	0.03	0.10	0.04	
	社員休業度数率	B							
社会貢献活動									
	社会貢献活動の拠出額		E	百万円	1,204	1,537	1,773		
	社会貢献寄付金額		A	千円	724,341	728,056	817,961		
品質									
製品品質・製品安全	クレーム件数 (2022年度を100とする)		D ^(注1)	%	—	100	91.4		
サプライチェーン									
CSR調達	CSR調達アセスメント 累計実施割合		E ^(注2)	%	—	—	73		
	国内CSR調達アセスメント票 による調査社数		C ^(注3)	社	294	196	353		

(注1) 日新電機(株)グループを除く

(注2) 住友電設(株)グループを除く

(注3) 住友電設(株)グループ、(株)テクノア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	2021年度	2022年度	2023年度		
取締役会	取締役数		A	人	15	14	15		
					社内	人	10	9	9
						男性	10	9	9
					女性	0	0	0	
	社外(うち独立役員の数)			人	5(5)	5(5)	6(6)		
				男性	4	4	4		
				女性	1	1	2		
				監査役会	監査役数		A	人	5
社内	人	2	2	2					
	男性	2	2	2					
女性	0	0	0						
社外(うち独立役員の数)		人	3(3)	3(3)	3(3)				
		男性	2	2	2				
女性	1	1	1						

算定基準

データ指標	算定基準
環境会計	温室効果ガス削減投資 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 温室効果ガス削減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
環境	温室効果ガス排出量 (スコープ1,2) スコープ1:化石燃料等の使用による事業所からの直接的排出(SF6等含む) スコープ2:事業所外から供給された電力や蒸気の使用による間接的排出 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver.5.0)」 (2024年)による算定 排出係数:算定時点で入手できる最新排出係数を使用 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)ーR4年度実績ー」に記載の電気事業者ごとの調整後 排出係数 (海外)調達先の排出係数が把握出来る場合はその係数、そうでない場 合はIEA[Emission Factors 2023](2023年)に記載の2021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.5.0)」(2024年)。なお、都市ガスの排 出係数は改訂前の「温室効果ガス排出量算定・報告マニ ュアル(Ver.4.9)」(2023年)を用いています
	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(スコープ1,2を除く) カテゴリー1:材料・部品の調達金額をもとに算出 Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standardにもとづき、間接排出量を算出 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・従来トンキロ法 輸出:従来トンキロ法 サプライチェーン排出量算定には「排出原単位データベース(Ver3.3)」を使用	

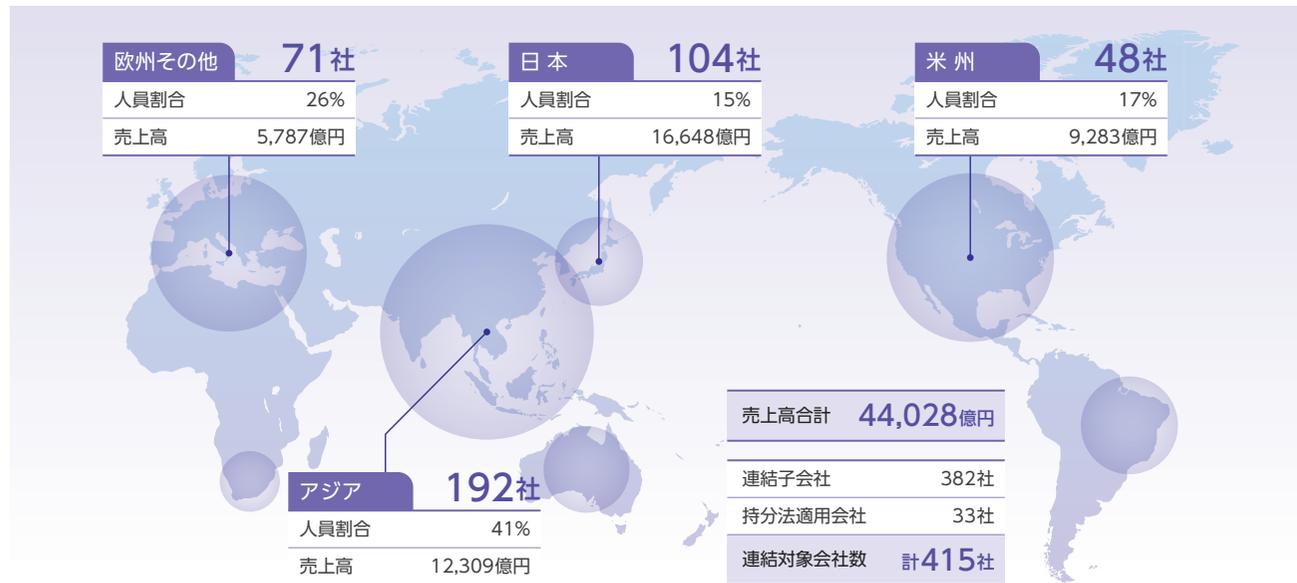
データ指標	算定基準
環境	物流CO ₂ 排出量原単位 住友電装(株):CO ₂ 排出量/売上高 住友電工グループ(住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社(上場子会社、 日新電機(株)グループおよび住友電装(株)を除く):CO ₂ 排出量/輸送量(トンキロ) 分母が異なる排出量原単位の合算削減率 = $\frac{(2018年度原単位(住友電工) \times 2023年度輸送量(トンキロ) + 2018年度原単位(住友電装) \times 2023年度売上高(億円)) - (2023年度原単位(住友電工) \times 2023年度輸送量(トンキロ) + 2023年度原単位(住友電装) \times 2023年度売上高(億円))}{2018年度原単位(住友電工) \times 2023年度輸送量(トンキロ) + 2018年度原単位(住友電装) \times 2023年度売上高(億円)}$ = $\frac{2018年度原単位基準で計算した2023年度CO_2排出量の合算 - 2023年度CO_2排出量の合算}{2018年度原単位基準で計算した2023年度CO_2排出量の合算}$
	取水 上水、工業用水、井水(地下水)、河川・湖沼水等の取水量の合計
排水 工場からの生産系排水および生活系排水 (下水道、河川・湖沼、海等への排水量の合計)	
PRTR制度指定化学物質の 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5.1版」(2024年)
廃棄物排出量	単純焼却・埋め立て+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)/全廃棄物量(単純焼却・埋め立て+ 熱回収+マテリアルリサイクル+有価物)×100
社会	社会貢献活動の拠出額 寄付・現物支給は金額、施設開放の金額換算は1時間あたりの施設利用料 × 貸出時間、社員の参加時間の金額換算は参加人数 × 一人当たりの人件 費単価 × 活動時間で算出
	平均所定外労働時間 組合員(住友電工単体+子会社への出向者)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+子会社への出向者)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415社(2024年3月末時点)を数え、従業員数では29万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(2024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

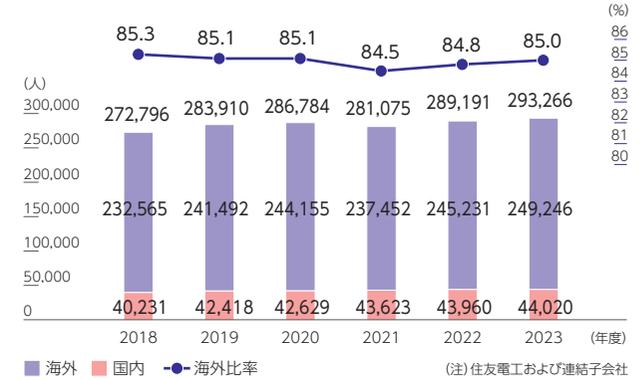


グローバル人員内訳推移

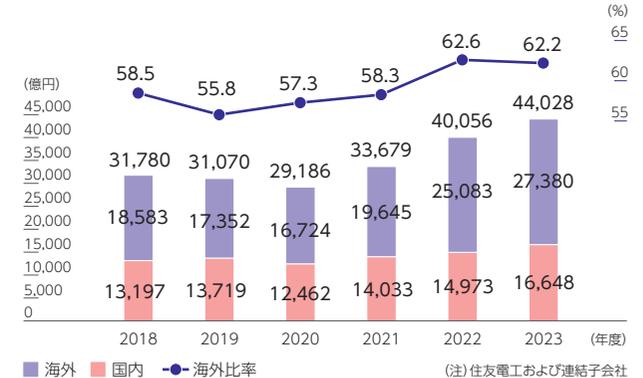
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021			2022			2023 <input checked="" type="checkbox"/>		
								男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
米州	34,828	33,500	37,959	38,923	40,531	43,253	45,299	20,002	22,699	42,701	22,955	26,678	49,633	24,303	26,057	50,360
欧州・アフリカ他	56,477	56,273	56,797	60,537	65,747	75,415	74,278	28,259	44,159	72,418	27,700	46,855	74,555	29,300	48,299	77,599
アジア	110,601	112,555	114,338	116,036	126,287	122,824	124,578	51,553	70,780	122,333	51,185	69,858	121,043	52,679	68,608	121,287
日本	38,892	38,537	39,236	39,637	40,231	42,418	42,629	34,631	8,992	43,623	34,820	9,140	43,960	34,728	9,292	44,020
合計	240,798	240,865	248,330	255,133	272,796	283,910	286,784	134,445	146,630	281,075	136,660	152,531	289,191	141,010	152,256	293,266
海外比率	83.8%	84.0%	84.2%	84.5%	85.3%	85.1%	85.1%	84.5%			84.8%			85%		

(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

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



独立した第三者保証報告書



独立した第三者保証報告書

2024年10月24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

パートナー 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 2024(以下、「CSR ブック」という。)に記載されている 2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日まで(障がい者雇用率については 2024 年 6 月 15 日時点)を対象とした「」マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

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

当社の責任

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

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

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

結論

上述の保証手続の結果、CSR 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。



©Expo 2025

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 2024年10月]