住友電工
Connect with Innovation

CSRブック 2025

SUMITOMO
ELECTRIC
GROUP

編集方針

CSRブックの対象期間

2024年4月1日～ 2025年3月31日（一部対象期間外の情報も掲載しています）

CSRブックの対象範囲

住友電気工業株式会社及び連結子会社（389社）

- 定量的な情報開示に関しては、2025年3月31日時点で国内証券市場に上場する住友電設㈱及び住友理工㈱並びに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又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、文章中又は表・グラフの脚注にて範囲を記載しています。
- 環境指標は、当社グループの収集体制が整った製造拠点を集計対象範囲としています。ただし、サーキュラーエコノミー推進に関係する指標は、データ収集可能な非製造拠点も含めています。上場子会社2社及びそれぞれの連結子会社については、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、当社グループの集計対象範囲には含めていません。

なお、代表例として2024年度の温室効果ガス排出量（スコープ1+2）においてカバー率を評価したところ、対象となる製造拠点の実績値の約83%となり、大半を報告していることになります。

当社グループの製造拠点	1,619千t-CO_2e（284社）
当社グループの製造拠点（上場子会社2社及びそれぞれの連結子会社を除く）	1,339千t-CO_2e（180社※）

※日本45社、アジア92社、米州20社、欧州その他23社

CSRブック内の呼称

CSRブックにおける記述は以下の表記としています。

住友電気工業㈱……住友電工（当社）
住友電工の連結子会社……グループ会社、関係会社
住友電工及びグループ会社……住友電工グループ（当社グループ）
住友電設㈱及び住友理工㈱……上場子会社

参照したガイドライン

本CSRブックは、「GRIスタンダード」及び環境省「環境報告ガイドライン2018年版」を参照して作成しています。
GRI対照表は当社Webサイトで公開しています。
https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports

経営企画部（CSR推進室）
〒541-0041 大阪府大阪市中央区北浜4-5-33（住友ビル）
E-mail:csr@info.sei.co.jp

開示情報の信頼性向上への取組み

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、信頼性向上に努めています。第三者保証の対象となる指標には☑マークを付しています。

発行年月

2025年10月

情報開示体系

当社グループの開示媒体を「全体概要と詳細」「短期（単年度）の実績と中長期視点」の二軸で整理しています。
「統合報告書」は当社グループの価値創造ストーリーの全体像を理解していただくための開示媒体です。
サステナビリティに関する取組みの詳細は「CSRブック」及び「コーポレートガバナンス報告書」を、当社グループの長期ビジョンや中期経営計画については「2030ビジョン」及び「中期経営計画2025」をご覧ください。
内容の理解を深めていただくため、併せて当社Webサイトもご参照ください。

CONTENTS

住友電工グループの考え方

03　基本思想
05　「五方よし」
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　マテリアリティに関連する指標・目標と進捗
11　サステナビリティ経営推進

環　境

12　環境マネジメント
15　気候変動への適応と緩和
18　環境汚染防止
20　サーキュラーエコノミー推進
23　生物多様性保全
23　事業を通じたグリーンな地球環境への貢献

社　会

24　人的資本の取組み推進
25　人材育成
28　処遇改善・財産形成支援・厚生施設の整備
29　ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）
31　職場環境の整備　働きやすい職場づくり
36　人権
38　労働安全衛生　世界トップの安全企業を目指して
41　製品品質・製品安全
44　サプライチェーン
47　社会貢献活動

ガバナンス

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

データ

62　ESGデータ集
71　算定基準
72　会社概要
73　独立した第三者保証報告書

基本思想

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様との共栄を図ってまいります。

住友事業精神

住友事業精神は、住友家初代・住友政友(1585～1652年)がしたためた商いの心得である「文殊院旨意書(もんじゅいんししいがき)」を源流とし、住友の歴史の中で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「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信条が一体となったものが住友事業精神として脈々と受け継がれています。

文殊院旨意書

商事(あきないごと)は言うに及ばず候(そうら)へ共、
万事情(ばんじせい)(精)に入(い)れらるべく候(そうろう)

萬事入精(ばんじにっせい)

商売はもちろんのこと、全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。「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ました。当社グループでは、「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付けています。

営業の要旨

住友合資会社社則(昭和3年制定)より

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(きょうこりゅうせい)を期すべし

第二条　我が住友の営業は、
時勢の変遷、理財の得失を計り、
弛張興廃(しちょうこうはい)することあるべしと
雖(いえど)も、苟(いやしく)も浮利に趨(はし)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、更に広く社会からの信頼に応える」ことが最も大切であることを謳っています。

不趨浮利(ふすうふり)

第二条は、社会の変化に迅速・的確に対応して適正利潤を追求すること、そのために常に事業の興廃を考え、積極・進取の姿勢を心掛けることが大切であり、「浮利を追って軽率、粗略に行動すべきではない」ことを謳っています。「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。

住友で脈々と受け継がれている考え方

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(じりりた)、公私一如(こうしいちにょ)

「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。

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。

住友電工グループ経営理念 (1997年6月制定)

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

住友電工グループ企業行動憲章

住友電工グループの役員・社員一人一人が「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」を実現するために、いかに行動すべきかをより具体的に分かりやすく示した、グループ共通の行動規範として「住友電工グループ企業行動憲章」を制定しています。

住友電工グループ企業行動憲章 (制定:2005年9月 改定:2023年8月)

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

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

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

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

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

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

5 法令の遵守
- 国内外の法令、規則を厳守し、正々堂々と行動します。

6 公正、適正な企業活動
- 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。

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

8 国際社会との協調
- それぞれの国・地域の文化・慣習を尊重し、経済・社会の発展に貢献します。

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

10 適切な情報開示とコミュニケーションの促進
- ステークホルダーとの適切な協働に資するよう、企業情報を適切に開示します。
- 広報、広聴活動等を通じて、社会とのコミュニケーションの促進に努めます。

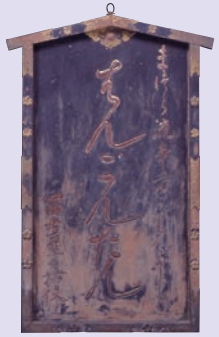
「文殊院旨意書」について

住友政友(文殊院)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たと伝えられています。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。政友が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。

文殊院旨意書は5か条からなり、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、その前文に「商事は云うに及ばず候えども、万事情(精)に入れらるべく候」との言葉があります。

「文殊院」住友政友像※

「文殊院旨意書」※


政友が営んでいた
薬舗の看板※

商事は不及言候へ共万事情二可被入候
一何二而もつねのそうばよりやすき物持来
候共根本をしらぬもの二候ハヾ少もかい申
間敷候左様之物ハ盗物と可心得候
一何たるものにも二やのやともかし申まし又
あミかさにてもあつかるましく候
一人のくちあいせらるましく候
一かけあきないせらるましく候
一人何やうの事申候共気ミしかくことはあ
らく申ましく候何様重而具二可申候

「文殊院旨意書」に書かれている内容

※ 写真提供:住友史料館

「五方よし」

「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。

ステークホルダーとの関わり、会社情報の開示

■ ステークホルダーの皆様との主な対話手段・活動例

当社グループは「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（2030ビジョン）	主な対話手段・活動例	企業活動への反映	「中期経営計画2025」への反映：2025年度に向けて設定した主な指標・目標	2024年度実績
従業員	•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	•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、エンゲージメント調査 •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	•活き活きと働ける職場環境の整備 •組織運営・人事制度の評価・立案 •労使関係の強化	•賃金引上げ：インフレ率+αを努力目標 •職場環境整備：重大災害ゼロ •男性育休取得率：100%（当社） •女性新卒採用比率：事務系40%、技術系15%（当社）	•賃金引上げ：6.07%（3.40+2.67） •職場環境整備：重大災害1件 •男性育休取得率：100% •女性新卒採用比率：事務系42.0%、技術系14.9%
お客様	•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	•日常の営業活動、営業力調査 •展示会 •特約店会 •住友電工グループ・未来構築マガジンid、社長ブログ、製品カタログ、広告、Webサイト	•製品・技術・サービスの改良 •お客様にとってニーズの高い情報の発信 •顧客満足度の向上	•ニーズをとらえた製品の提供 •高品質で安全な製品の提供 •GX・DX・CASEをささえる成長テーマ売上：1.1兆円	•GX・DX・CASEをささえる成長テーマ売上：9,700億円
お取引先	•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	•日常の調達活動（取引先評価等） •パートナーズミーティング •CSR調達アセスメント票に沿った調査、研修会 •コンプライアンス相談・申告窓口	•相互信頼に基づく共存共栄に向けた緊密な関係構築	•価格交渉などの対話の促進 •取引価格の適正化 •CSR調達アセスメント：実施率80%（取引額ベース）	•CSR調達アセスメント：実施率74%
地域社会	•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 •各国・地域での適切な納税	•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	•社会・環境課題の解決に向けた取組みの推進	•社会貢献活動への拠出：税引後利益の1%目安 •CO_2排出量削減（2018年度対比削減率、上場子会社を含む） ：Scope1+2 17.5% ：Scope3 8.7%	•社会貢献活動への拠出：税引後利益の0.96% •CO_2排出量削減（2018年度対比削減率、上場子会社を含む） ：Scope1+2 20.4% ：Scope3 1.1%増
株主・投資家	•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	•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）	•更なる企業価値向上に向けた取組み・情報開示の推進	•適時適切な情報開示 •建設的で開かれた対話の促進 •ROE：8%以上 •配当性向：40%目安	•ROE：8.6% •配当性向：39.0%

■ ステークホルダーとの対話

従業員

タウンミーティングの開催

多様な人材が活き活きと働ける環境づくりに向けて、従業員と経営幹部が直接対話できるタウンミーティングを毎年各地域で職種や階層別に開催し、その場で出た意見を組織運営や人事制度企画に活用しています。2024年度は初めて若手グループ長を対象としたタウンミーティングを開催し、人材育成やチーム内コミュニケーションなど、様々なテーマについて意見交換しました。

タウンミーティングの様子

お客様

ニーズを捉えた高品質製品の安定納入

日常の営業活動を通じて捉えたお客様のニーズをもとに、これまで蓄積してきた技術力と多様な製品群を革新・融合させ、高品質な製品を安定的にお客様へ納入しています。2024年度には、DJI社*より「優秀品質サプライヤー賞」を初受賞しました。本賞は、同社の厳しい品質基準を満たした製品を安定的に納入することで、同社の生産活動に大きな貢献をしたサプライヤーを表彰するものです。

DJI社よりいただいた表彰盾

お取引先

パートナーズミーティングの開催

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。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。また、CSR調達の推進を含めた、調達方針につき改めて説明し、ご協力及び積極的な推進をお願いしています。

パートナーズミーティングの様子

地域社会

ローズフェスタの開催

地域社会との共生を目指し、事業所のある国・地域に必要とされる社会貢献活動に取り組んでいます。例えば、当社大阪製作所では、地域交流の一環として、毎年5月にローズフェスタを開催しています。当社の従業員が心を込めて栽培した110種類、1,000本以上のバラを一般公開するとともに、近隣中学校の吹奏楽部による演奏会の場を提供し、地域の皆様とのコミュニケーションを図り、良好な関係を築いています。

創業110年記念行事で造園した大阪製作所のバラ園

株主・投資家

投資家との個別対話の実施

決算説明会や個別取材を通じて、機関投資家とのコミュニケーションの充実を図っており、対話において把握した意見や課題は、定期的に取締役会へ報告しています。財務情報、プレスリリース、決算説明会資料などをWebサイトへ掲載し、一般の株主・投資家の皆様に対しても幅広く情報発信しています。2024年度は新たな取組みとして、機関投資家向け工場見学会を開催しました。

株主・投資家とのコミュニケーション実績

	2022年度	2023年度	2024年度
決算説明会	133社	131社	135社
取材対応	278社	343社	734社

※ 表内社数は延べ数

用語解説 ＊DJI社：Shenzhen Dajiang Innovation Technology Co., Ltd

■ 会社情報開示の基本的な考え方・方針

「住友電工グループ企業行動憲章」において、「ステークホルダーに対して企業情報を適切に開示すること」及び「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ること」を掲げ、「適切な情報開示とコミュニケーションの促進」を重視しています。

そして、このための基本的な姿勢と方針として「ディスクロージャーポリシー」を定めています。

住友電工グループ ディスクロージャーポリシー

1. 重要情報の適時、適切な開示

当社グループは、重要情報の開示※について、金融商品取引法その他の関係法令及び当社の有価証券が上場されている証券取引所が定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」（以下、適時開示規則）を遵守し、顧客、株主、投資家等の方々に対して、適時、適切な情報開示に努めます。

※重要情報とは、金融商品取引法その他の関係法令により開示が必要とされる会社情報、及び適時開示規則に定められている適時開示を要する会社情報をいいます。

2. 自主的な情報開示

当社グループは、重要情報に該当しない情報についても、顧客、株主、投資家等の方々に当社グループへのご理解を深めて頂けるよう、自主的な会社情報の開示を推進します。

3. 公平な情報開示

当社グループは、関係法令及び適時開示規則等を遵守するとともに、報道機関へのプレスリリース、当社ウェブサイト、刊行物等を通して、公平な情報開示に努めます。

4. 社内体制の整備

当社グループでは、本ポリシーに則り会社情報の開示を実施していくために、社内体制の整備・充実に努めます。

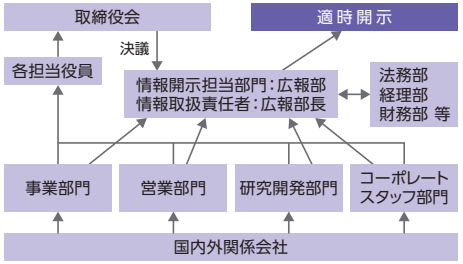
当社グループの事業活動は、全てのステークホルダーの皆様との関わりによって支えられており、ステークホルダーの皆様と様々な機会を通じてコミュニケーションを図ることが非常に重要であると認識しており、正確な情報を適時かつ公平に発信することに取り組んでいます。

■ 会社情報開示体制

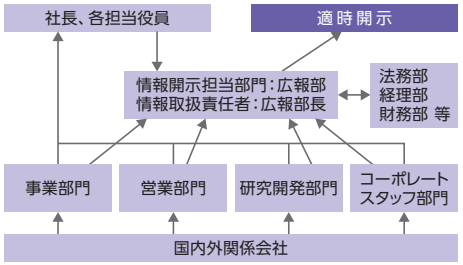
「ディスクロージャーポリシー」の定めに則り、法令等に基づく「重要情報の適時・適切な開示」はもとより、「自主的な情報開示」「公平な情報開示」「社内体制の整備」に努めるとともに、広報担当役員を委員長とする「広報委員会」を設けてグループとしての情報開示体制の強化にも努めています。

適時開示体制の概要

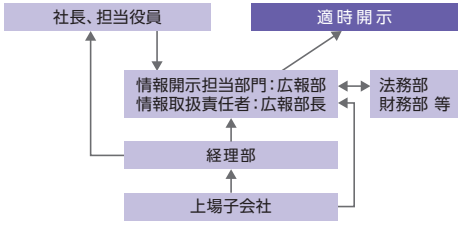
■ 決定事実



■ 発生事実



■ 決算情報



■ 情報発信の取組み

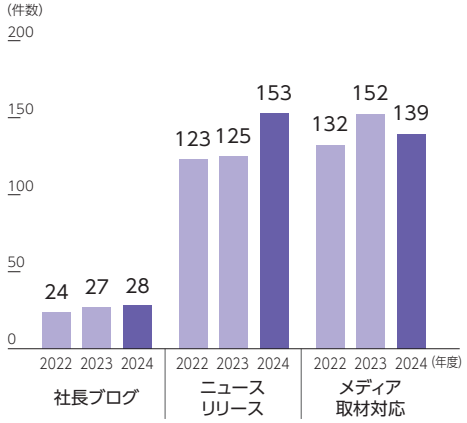
2024年度も全てのステークホルダーの皆様に一層のご理解を深めていただけるよう、ニュースリリース、取材対応、Webサイト等を通じて様々な会社情報を積極的に発信しました。

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。2024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日本国内外のメディア取材対応等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、事業活動について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、「五方よし」（マルチステークホルダーキャピタリズム）の考え方については、屋外広告、新聞記事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。

また、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に加え、大阪・関西万博の機運醸成に向けた情報発信、PR活動を通じ、より一層スポーツ振興及び地域社会貢献に取り組みながら、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

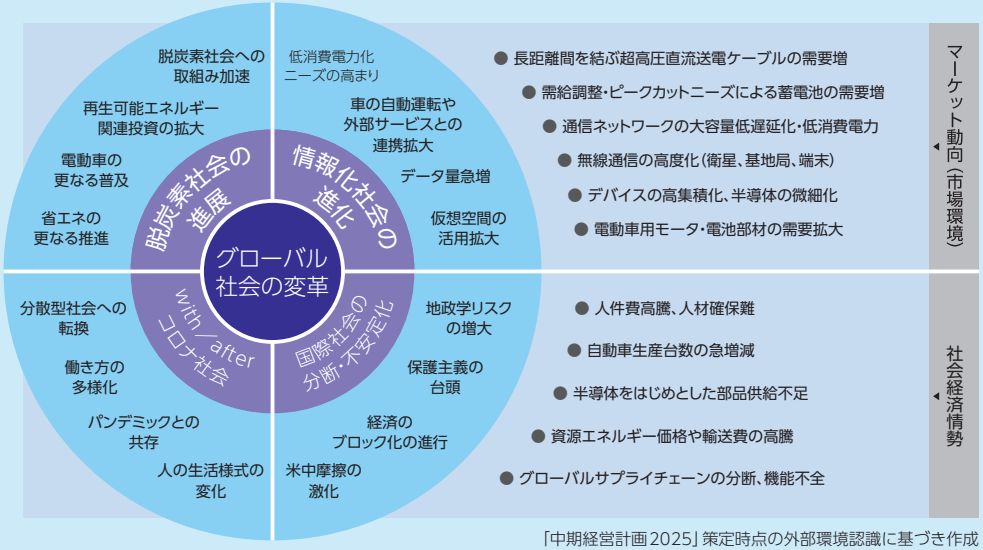


日本経済新聞記事広告「五方よし」
（2024年6月25日掲載）

Osaka Metro中央線夢洲駅広告（大阪・関西万博会場最寄駅）

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」

経営環境｜「脱炭素社会の進展」「情報化社会の進化」に伴う様々な事業機会を確実に捉え、グローバル社会の変革に迅速かつ柔軟に対応していくことが課題と認識しています。



「中期経営計画2025」策定時点の外部環境認識に基づき作成

長期ビジョン「住友電工グループ2030ビジョン」

Web 詳細

経営方針

「2030ビジョン」における経営方針として「トップテクノロジーの追求」「グローバルプレゼンスの向上」「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を掲げています。

トップテクノロジーの追求

当社グループは、電線・ケーブル事業を礎に、素材やそれらを加工する様々な技術を連関する技術系譜として大樹のごとく進化させてきました。これからも**「トップテクノロジー」**を追求しつなぐ・ささえる技術を進化させ、**グループの総合力とイノベーション**によってグローバルな貢献を果たしてまいります。

グローバルプレゼンスの向上

トップテクノロジーによる新たな価値の創造を通じて、グローバル市場の多様なニーズに応えてまいりました。これからも**グループを挙げたグローバルな事業活動の展開**によって、世界のインフラ・産業の発展をささえてまいります。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

グローバルな事業活動は、世界各国各地域の400社を超える当社グループ約29万人の従業員によってささえられています。（2025年3月末現在）これからも**グループの多様な人材の個々の特性や能力を最大限に活かして**、トップテクノロジーの創出とともに、**組織としての活力と競争力の強化**に取り組みます。

「中期経営計画2025」（2023–2025年度）

Web 詳細

基本方針

「2030ビジョン」達成に向けて、「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捉え、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。

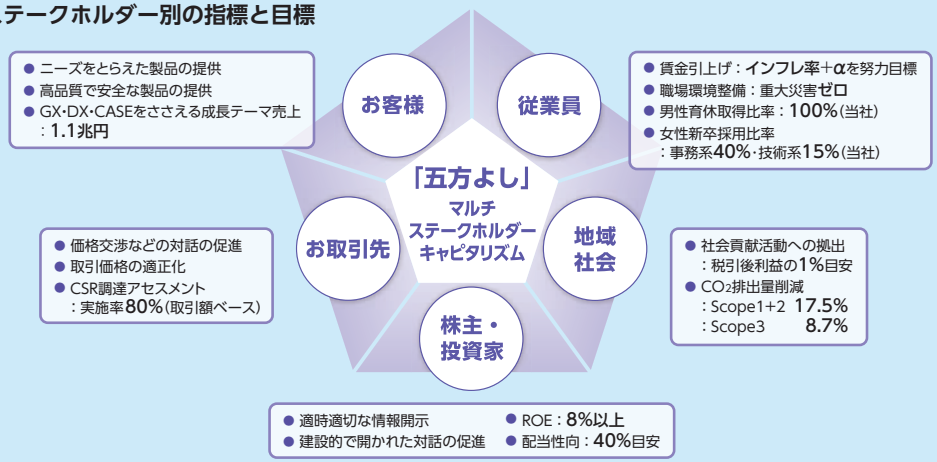
「つなぐ・ささえる技術でグリーン社会の未来を拓く」

主な指標と目標

2025年に向けて、売上高4.4兆円、営業利益2,500億円、税引前ROIC 8%以上を目指します。具体的には、下に示す、主な指標・目標の実現に向けて取り組んでいきます。

売上高	営業利益	税引前ROIC	研究開発	設備投資
4.4兆円	2,500億円	8%以上	3,600億円／3年	7,200億円／3年

ステークホルダー別の指標と目標



マテリアリティに関連する指標・目標と進捗

マテリアリティ（重要な取組み）の内容　ー 2030年に向けた当社グループのミッションー			指標と目標(注1)	進捗（2024年度実績）	関連するSDGs目標
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	●売上高 4.4兆円 ・うちGX・DX・CASEをささえる成長テーマ売上 1.1兆円 ●営業利益 2,500億円 ●設備投資 7,200 億円/3年	●売上高 46,798億円 ・うちGX・DX・CASEをささえる成長テーマ売上 9,700億円 ●営業利益 3,207億円 ●設備投資 4,371億円(注2)	
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リティのある材料、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			
経営基盤					
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ティング ●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		●研究開発 3,600億円/3 年	●研究開発 2,983億円(注2)	
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		●サプライチェーン上の人権・環境への配慮 ・CSR調達アセスメント実施率（取引額ベース） 80% ●グループ会社間取引EDI率 100%	●サプライチェーン上の人権・環境への配慮 ・CSR調達アセスメント実施率 74% ●グループ会社間取引EDI率 91%	
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		●人・モノ・設備の重大災害ゼロ ●CO_2排出量削減 （2018年度対比削減率、上場子会社を含む） ・[Scope1+2] 17.5%、[Scope3] 8.7% （[Scope1+2] 30%、[Scope3] 15%（2030年度目標） [Scope1+2] カーボンニュートラル（2050年度目標））	●人・モノ・設備の重大災害 1件（死亡災害） ●CO_2排出量削減 （2018年度対比削減率、上場子会社を含む） ・[Scope1+2] 20.4%、[Scope3] 1.1%増	

（注1）目標年の記載のないものは2025年度目標　（注2）2023・2024年度累計

マテリアリティ（重要な取組み）の内容　ー 2030年に向けた当社グループのミッションー		指標と目標(注1)	進捗（2024年度実績）	関連するSDGs目標
経営基盤				
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	●賃金引上げ ・インフレ率+αを努力目標 ●人材育成 ・経営幹部研修受講者 100人/3年 ・マネジメント研修（MPSS）受講者 2,300人/3年 ・研修受講時間 20時間/人・年 ・DXコア人材育成 300人/3年 ・DXデータ分析人材育成 1,500人/3年 ●ダイバーシティ&インクルージョン ・男性育休取得率 100% ・女性新卒採用比率 事務系40% 技術系15% ●人権 ・人権デューディリジェンス：グループ約280社に対するリスクの調査、防止・軽減措置 ・人権教育：差別・ハラスメント等の人権問題に関する研修や啓発	●賃金引上げ ［2025年春季交渉結果］ 6.07% ●人材育成 ・経営幹部研修受講者 71人(注2) ・マネジメント研修（MPSS）受講者 1,924人(注2) ・研修受講時間 23.0時間/人・年 ・DXコア人材育成 223人(注2) ・データ分析人材育成 1,279人(注2) ●ダイバーシティ&インクルージョン ・男性育休取得率 100% ・女性新卒採用比率 事務系42.0% 技術系14.9% ●人権 ・人権デューディリジェンス：調査で特定された課題の是正措置完了 ・人権教育：受講者36,284人	
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	●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）	●保有権利数 27,444件 ●新規出願件数 1,853件	
財務資本	**成長と分配の原資として最大限に「キャッシュを創出」し、次なる成長への投資とステークホルダーへの還元に配分** ●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に成果を還元	●税引前ROIC 8%以上 ●ROE 8%以上 ●配当性向 40%目安 ●EBITDD 1.6兆円/3年* *EBITDD=営業利益+減価償却費+研究開発費	●税引前ROIC 9.3% ●ROE 8.6% ●配当性向 39.0% ●EBITDD 1兆2,581億円(注2) （内訳）5,749億円［2023年度］ 6,832億円［2024年度］	
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組み	●社会貢献活動への拠出 税引後利益の1%目安	●社会貢献活動への拠出 税引後利益の0.96%	

（注1）目標年の記載のないものは2025年度目標　（注2）2023・2024年度累計

サステナビリティ経営推進

サステナビリティ経営に関する基本方針

「住友」には400年以上の歴史があり、その根底には「住友事業精神」という精神的基盤があります。「住友事業精神」は、「商事は言うに及ばず候へ共、万事情(精)にいれらるべく候」(「萬事入精」)をはじめ、「信用を重んじ確実を旨とし、以てその鞏固隆盛(きょうこりゅうせい)を期すべし」(「信用確実」)、「時勢の変遷、理財の得失を計り、弛張興廃(しちょうこうはい)することあるべしと雖(いえど)も、苟(いやしく)も浮利に趨(はし)り、軽進すべからず」(「不趨浮利」)に代表され、「技術の重視」「人材の尊重」「企画の遠大性」「自利利他、公私一如」などとともに、私たち「住友」グループの共有財産として脈々と受け継がれています。

住友電工グループとしては、歴代の経営を貫いてきた「住友事業精神」が今日のサステナビリティ経営の考え方と相通じるものであり、「住友事業精神」を堅持してきたからこそ、1897年の創業以来の持続的な発展を遂げて今日に至っていると考えています。

今後とも、住友電工グループとしては、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」を礎として、「公正な事業活動を通じて社会に貢献していく」という不変の経営方針のもと、中長期的な企業価値の向上に取り組み、ゴーイングコンサーンとしての成果を「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」の考え方に立って「従業員」「お客様」「お取引先」「地域社会」「株主・投資家」という主要な5つのステークホルダーに着実に分配・還元し、さらなる持続的な発展につとめてまいります。

このような「基本方針」に基づき、中長期的な経営計画のもと、サステナビリティを巡る取組みを着実に進め、価値創造ストーリーについては「統合報告書」で、その補完となる資料・データについては「CSRブック」で、社内外への発信とともに、ステークホルダーの皆様との対話につとめてまいります。

サステナビリティ経営推進体制

当社グループでは、左記の基本方針のもと、サステナビリティ経営の推進にあたり、社長を委員長とする「サステナビリティ経営推進委員会」を設置しています。本委員会では、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などへの対応について、「CSR」「GX」「人材・D&I」の各推進委員会から計画と進捗の報告を受けています。さらに、統合報告書の発行など非財務情報の開示に関する事項、サステナビリティ経営に関する方針や取組みの進め方など、横断的な課題と取組みについても広く議論しています。

■ 取締役会によるモニタリング

半年に1回の頻度で開催しているサステナビリティ経営推進委員会の活動状況は開催後に取締役会へ報告するとともに、委員会で取り扱った議題のうち、取締役会への付議が必要なものについては個別に審議・報告を行うなど[→P52]、サステナビリティ経営を取締役会が監督する体制を構築しています。

〈CSR推進委員会〉

総務部担当役員と経営企画部担当役員が共同委員長となり、活動を統括しています。取組みテーマとしては、当社グループのサプライチェーンにおける人権の尊重、サステナビリティに関する情報開示や顧客調査への対応強化、社会貢献活動、コーポレートガバナンスなどを扱っています。

〈GX推進委員会〉

社長が委員長となり、活動を統括しています。取組みテーマとしては脱炭素をはじめとした環境保全活動のほか、各種GX規制への対応強化、GX関連ビジネスの拡大などを扱っています。詳細は「統合報告書」に記載のGX戦略をご参照ください。

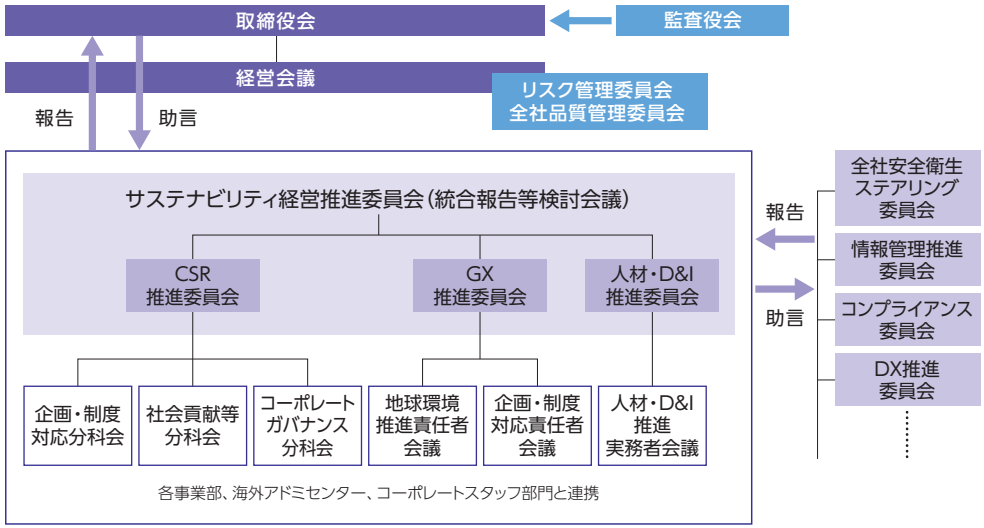
〈人材・D&I推進委員会〉

人事部担当役員が委員長となり、活動を統括しています。取組みテーマとしては、当社グループにおける人権の尊重、グローバルな人事施策の方向性と基本方針などを扱っています。

サステナビリティ経営推進における「CSR」取組み分野

E：環境保全
S：人材、人権、品質、サプライチェーン、社会貢献、情報開示
G：ガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンス

サステナビリティ経営推進体制 (2025年3月31日時点)



環境マネジメント

基本的な考え方・方針

当社グループは、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おり、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んでいます。

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

1. 環境保全への取り組みを経営の最重要課題のひとつとし、計画的に活動する。
   - 事業活動における環境負荷の低減
     地球温暖化防止・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
2. 環境マネジメントシステム運用の強化と拡充を進める。
   - 環境保全教育・環境監査の実施
3. コンプライアンスの維持向上を進める。
4. この環境方針は要求に応じ一般に公開する。

Web 環境方針 全文

体 制

■ 環境経営推進体制

当社グループは、長期ビジョン「2030ビジョン」において「グリーンな地球と安心・快適な暮らし」を追求していくこと、「中期経営計画2025」において「つなぐ・ささえる技術でグリーン社会の未来を拓く」ことを掲げ、「グリーン社会」の実現に貢献することを強調しています。これまでも、「脱炭素」「サーキュラーエコノミー」「環境汚染防止」をはじめとする環境保全活動に着実に取り組んできていますが、更なる環境価値の創造・拡大、グローバル市場における制度環境の進展への迅速かつ適切な対応、そして、企画立案の一層の強化を図るため、「サステナビリティ経営推進委員会」（[→P11]参照）のもとに、社長を委員長とする「GX推進委員会」を2024年10月に新たに設置しました。

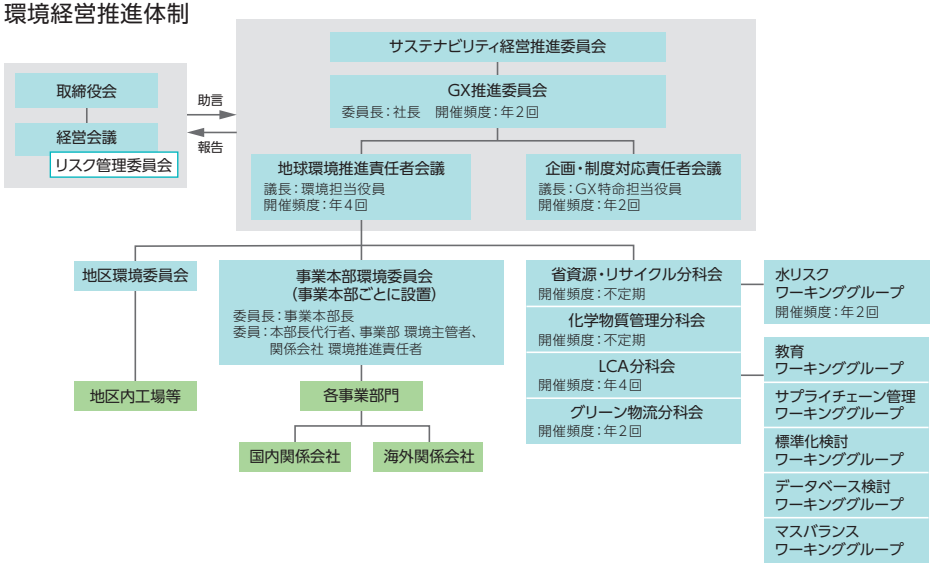
「GX推進委員会」は、「地球環境推進責任者会議」と「企画・制度対応責任者会議」からなります。環境保全活動については、「地球環境推進責任者会議」がグローバルに統括し、地球環境への対応について、具体的な目標設定や進め方の議論・審議を行っています。また、「企画・制度対応責任者会議」では、全社のGXに関する企画活動を統括しています。

■ 環境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、ISO 14001環境マネジメントシステムの外部認証を取得しており、2025年3月時点での取得社数は、連結子会社389社のうち223社で、当社を含めた取得率は57%となっています。

Web ISO14001認証取得会社一覧（上場子会社を除く）

環境経営推進体制



■ 主な環境リスクとその対策

環境保全のような最重要課題については、経営会議に併せて開催される「リスク管理委員会」（[→P56]参照）主導のもと、安全環境部が中心となって、「地球環境推進責任者会議」での審議内容を踏まえ、関係するコーポレートスタッフ部門と連携しながら目標や取組み方針を策定します。その内容を踏まえ、各事業部門は自部門の目標を設定して活動を推進しています。

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

主な環境リスクとその対策

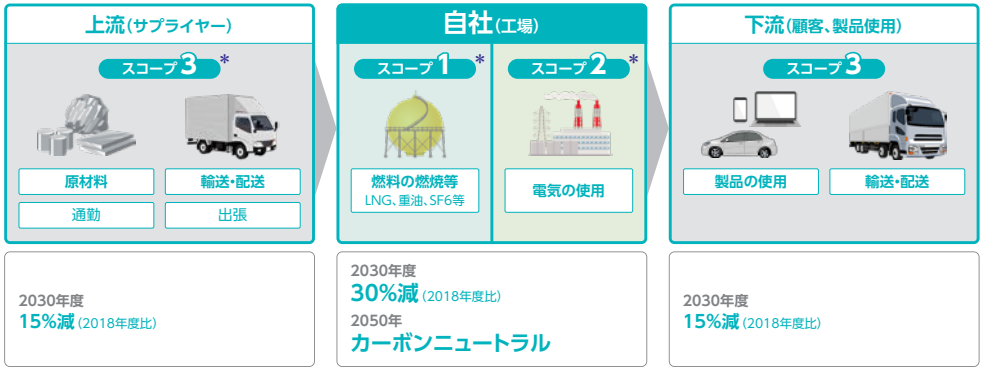
リスク要因		影響	対策・活動
気候変動	物理的リスク	気温の上昇	温室効果ガス削減（診断・投資・活動）、再生可能エネルギーの利用
		海水面の上昇	
		台風の大型化・増加	
	規制リスク	大気・水質排出規制	環境監査を詳細に実施
		カーボンプライシング	温室効果ガス削減（診断・投資・活動）
		温室効果ガス排出量削減	
		環境ラベルの表示	環境に配慮した製品の開発・販売
		再生可能エネルギー	再生可能エネルギーの低コスト化・促進
水	物理的リスク	供給量の不足、季節/経年変動	取水量の削減、緊急対応策の策定、インフラ整備
		洪水/干ばつ	
		水質悪化	
	規制リスク	取水/排出量の制限	
		水価格の高騰	
	風評リスク	地域社会の反対	清掃・緑化をはじめとした地域貢献活動
		メディアの否定的報道	
廃棄物		業者の許可取り消し等による処理困難	廃棄物の削減、リサイクル化、業者の現地確認による管理
		業者からの処理困難通知	
化学物質		非含有保証	開発段階の評価と購入・製造段階の管理
環境事故		操業の（一時）停止	環境監査による未然防止
法令違反		操業の（一時）停止	環境監査を詳細に実施
		罰金の支払い	

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

目 標

「グリーンな地球環境」を実現するべく、長期ビジョン「2030ビジョン」では、脱炭素の目標として、2018年度対比で2030年はスコープ1+2を30%削減、スコープ3を15%削減、2050年はスコープ1+2におけるカーボンニュートラルを掲げています。そしてそのマイルストーンとなる「中期経営計画2025」では、脱炭素以外にも具体的な目標を掲げ取組みを進めています。なお、「2030ビジョン」と「中期経営計画2025」の目標は、上場子会社を含む値となります。

■ 2050年までの目標



環境省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」の情報を参考に作成

■「中期経営計画2025」の目標

2025年に向けては「Go for Green 2025」として、下記に示す目標を掲げ、取組みを進めています。ただし、上場子会社の取組みは除きます。

項 目		取組内容	2024年度目標	2024年度実績	評価	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 ●省エネ・創エネ*・購エネ*による電源の脱炭素化 ●特に省エネ、自助努力で地球環境への負荷を最小化 ●グリーン調達・物流への取組み強化	(1) 温室効果ガス排出量削減（スコープ1+2）(注1)（2018年度比）	15.0%削減	18.1%削減	◎	17.5%削減(注2)	[→P15～17]
		(2) 温室効果ガス排出量削減（スコープ3）(注1)（2018年度比）	7.5%削減	15.7%増	△	8.7%削減(注2)	
		(3) エネルギー原単位低減(注1)（2021～2022年度平均比）	6.6%低減	21.6%低減	◎	10%低減	
		(4) 再生可能エネルギー導入(注1)(注3)	30MW導入	50.6MW導入	◎	40MW導入(注2)	
		(5) 物流CO_2原単位低減（国内）(注1)（2018年度比）	6%低減	12.7%低減	◎	7%低減	
	サーキュラーエコノミー ●リサイクルしやすい製品設計・材料開発 ●不良低減や分別による廃棄物削減、水資源循環	(1) 廃棄物リサイクル率	93%	91.8%	△	94%	[→P20～22]
		(2) 廃棄物排出量原単位低減（2022年度比）	2%低減	10.4%低減	◎	3%低減	
		(3) 水使用量原単位低減（2022年度比）	2%低減	14.8%低減	◎	3%低減	
	環境汚染防止 ●環境事故ゼロ、環境負荷物質削減	(1) 環境事故(注4)	ゼロ	4件	▼	ゼロ	[→P18～19]
		(2) PRTR制度対象物質排出量削減（国内）（2022年度比）	2%削減	27.2%削減	◎	3%削減	
事業を通じた地球環境への貢献	グリーンな環境社会への貢献	(1) グリーン貢献売上(注5)	6,000億円	6,185億円	○	7,000億円	[→P23]
	エコ製品	(2) エコ製品売上	9,750億円	1兆9,384億円	◎	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	235件	299件	◎	250件(注2)	[→P23]

（注1）対象は製造拠点　（注2）2030年度目標の中間目標　（注3）太陽光発電パネル　（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及び連結子会社

【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）

用語解説　＊ **スコープ1**：自社による直接排出　＊ **スコープ2**：他社から供給された電気・熱・蒸気などの使用に伴う間接排出　＊ **スコープ3**：スコープ2以外の間接排出（自社事業の活動に関連する他社の排出）
＊ **創エネ**：太陽光発電等による電力創出　＊ **購エネ**：再エネ電力調達

取組み・実績

■「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。

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」を更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。

それぞれの活動の詳細は[→P15～23]に掲載しています。

Green Go for 2025

Go for Green及びそのロゴは、住友電工の商標又は登録商標です

■ 全社環境大会の開催

「Go for Green 2025」の目標と進捗、各事業本部での活動の成果を共有する目的で、年2回の全社環境大会を開催しています。社長をはじめ、環境担当役員や、事業本部長が参加し、活発な意見交換を行っています。

また、環境保全活動の中でも、優れた活動に対しては社内表彰を行っており、2024年度は生産現場の改善で生産工程の省エネルギーを推進した住友電工電子ワイヤー㈱をはじめ6部門に表彰状を授与し、活動の活性化を図っています。

全社環境大会で表彰された
住友電工電子ワイヤー㈱の活動代表者と社長

■ 環境教育

環境経営を実現するため、当社では社員一人一人の環境意識及び知識の向上に努めており、全従業員を対象として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取組みについて教育を行っています。入社時には環境教育を実施しており、2024年度の受講率は97%でした。(未受講者には、配属先職場の受入時に受講させるなど、別の受講機会を設けています。)さらに、職制に応じた階層別の研修を実施し、繰り返し学ぶ機会を設けています。階層別研修では、当社グループの取組みや環境法令に関する知識の習得を図るとともに、有害物質等の流出防止の観点から、環境関連施設の管理において重要なポイントの理解を深めてもらっています。

研修名	受講者数	累計(注)
階層別環境研修	1,801人	6,059人
内容	•当社グループの環境方針 •全社環境保全活動(Go for Green 2025) •地球環境対策の取組み •環境法令の知識 •環境関連施設の管理のポイント	

(注) 2020年度からの5年間累計

そのほか、化学物質管理等の専門的な教育も定期的に実施しています。

2024年度環境関連の研修実績

研修名	受講者数	累計(注)
環境特定施設届出実務研修	122人	903人
環境法令研修	1,454人	5,097人
法規トラブル防止研修	2,036人	2,036人
省エネ設計研修	11人	76人
LCA(ライフサイクルアセスメント)講習	237人	2,443人
合計	5,661人	16,614人

(注) 2020年度からの5年間累計

■ 環境監査

当社グループでは、ISO14001に基づく審査のほか、法令遵守の徹底及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

有害物質等の漏洩・流出防止の観点から、薬液タンク・排水処理施設等の水質施設本体、配管等の付帯施設及び廃棄物置場等を点検し、管理状況を確認しています。

この方針のもと、2024年度は国内外合わせて環境監査を18拠点で、環境法令点検を14拠点で実施しました。

■ 社外枠組みへの参画など

2022年12月にGXリーグ基本構想*に賛同することを表明し、2024年度からGXリーグに参画しました。企業活動のみならず、グリーン貢献製品の提供などを通じて社会全体のGXに取り組み、サステナブルな社会の実現を目指します。

また、官民でGX投資を推進する中核機関として設立されたGX推進機構へも出資を行っており、GX実現に向けた世の中の動きを後押ししています。

■ 社外への情報発信の強化

環境保全活動を含む当社グループのGXへの取組みを紹介する特設Webサイトを、2025年5月に開設しました。

GX特設Webサイトでは、当社グループのGXに貢献する製品・技術・サービスや、脱炭素・サーキュラーエコノミー・ネイチャーポジティブなど当社グループのGXに関する取組みを整理して紹介しています。

GX特設Webサイト

Web 住友電工グループのGX 特設Webサイト

用語解説 ＊GXリーグ：2050年のカーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GXへの挑戦を行い、現在及び未来社会における持続的な成長の実現を目指す企業が、同様の取組みを行う企業群や官・学と共に協働する場。経済産業省主催

気候変動への適応と緩和

■ TCFD/TNFDに基づく情報開示

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」の情報を開示しています。当社グループの「戦略」におけるシナリオ分析は、世界的な平均気温の上昇を産業革命以前と比べて1.5℃に抑制するシナリオと、平均気温が4℃上昇するシナリオを設定して、気候変動に伴うリスク及び機会が事業に及ぼす財務的影響を分析し、今後の取組みを検討しています。

Web TCFD提言に基づく開示（シナリオ分析を含む）

2021年6月に自然資本及び生物多様性に関するリスクや機会を評価し、開示するための枠組みを構築する国際的な組織であるTNFD（自然関連財務情報タスクフォース）が立ち上がり、2023年9月には枠組みを示したTNFD最終提言が公表されました。

「五方よし」を掲げる当社グループとしても、自然関連の依存・影響（リスク・機会）を評価し、課題に対して適切に対応していくことは、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、TNFDが推奨するLEAPアプローチ*に沿った評価に取り組んでいます。

Web TNFDに基づく開示（統合報告書2025 P34）

■ 脱炭素（温室効果ガス排出量削減）

当社グループは、2050年までに自社製造における温室効果ガス排出（スコープ1+2）において、カーボンニュートラルを掲げています。そのマイルストーンとして、2030年までに2018年度比で30%の削減を目指し、年率2.5%の削減に取り組んでいます。

サプライチェーンの上流と下流における温室効果ガス排出（スコープ3）については、2030年までに2018年度比で15%削減を目指し取り組んでいます。

これらの2030年目標は国際的イニシアチブ「SBTi（Science Based Targets initiative）」から認定を取得しています。

〈2050年までに全工場をネットゼロ工場へ〉

2050年カーボンニュートラルに向け、当社グループでは、2023年に地球環境部内に「ネットゼロ工場推進グループ」を立ち上げ、ネットゼロ工場*のモデル構築及び普及促進を計画的に推進しています。生産工程における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で、2050年までに当社グループの約270ある工場の全てをネットゼロ工場にしていく計画です。

取組み

■ スコープ1+2削減の取組み

徹底した省エネ推進、エネルギー生産性向上、太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギー導入拡大などの自助努力を推進した上で、電力会社の温室効果ガス排出係数の推移やグリーン電力*の需給バランスなど社会全体の温室効果ガス関連のトレンドを注視し、リスクを最小限に抑えつつ、温室効果ガス削減目標の達成を図ります。

省エネやエネルギー生産性向上は、地球温暖化防止に加え、コスト競争力向上の観点からも企業にとって非常に重要なテーマです。そのため、当社グループでは温室効果ガス削減の絶対量だけでは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。特に生産量の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の積極的な検討・導入に重点的に取り組んでいます。

具体的には、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、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、共有した情報は「地球環境推進責任者会議」や「脱炭素ポータルサイト」などで発信して横展開を図っています。また、生産性向上の取組みを推進するため、CO_2削減設備や新技術の投資予算枠を設けるなど温室効果ガス削減投資を推進するとともに、運用面での改善を図る「省エネ200カイゼン」活動も実施していることなどがあげられます。

「省エネ200改善活動」の具体例としては、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り、待機電力の削減を進めています。

また、地球環境部ではエネルギー削減につながる新技術の情報収集と評価を進めており、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っています。

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策定した「中長期再エネ調達ガイドライン」に基づき、オンサイト（敷地内）に加えオフサイト（敷地外）PPA*なども含め様々な手段による創エネを計画的に導入しています。

2025年2月には当社として初のオフサイト（敷地外）PPAの契約を締結しました。2025年5月以降、当社の大阪製作所では関西電力㈱によって新設された太陽光発電所から年間電力使用量の約13%に相当する再生可能エネルギーが供給されています。

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
* LEAPアプローチ：自然との接点・依存関係・インパクト・リスク・機会等、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチとしてTNFDにより開発された。スコーピングを経て、Locate（発見する）、Evaluate（診断する）、Assess（評価する）、Prepare（準備する）のステップで進める
* ネットゼロ工場：2050年カーボンニュートラルの達成に向け、年間の温室効果ガス排出量がゼロ以下かつ省エネ・創エネを規範となるレベルで進めている工場
* 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

■ スコープ3削減の取組み

当社グループでは原料・部品を購入するお取引先が1万社を超えていることから、スコープ3 CO_2排出量の約半分を占めるカテゴリー1の削減を進めるにあたり、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。これら上位の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。

カテゴリー4の輸送におけるCO_2排出量は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。また、年に2回開催する「グリーン物流分科会」（[→P12]環境経営推進体制参照）を通じ、輸送におけるCO_2削減実績の情報展開・全社的取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。

■ LCA（ライフサイクルアセスメント）

製品の環境負荷低減による競争力向上や顧客からの製品CFP（カーボンフットプリント）開示要請の増加など、製品LCAの重要度が高まる中、当社では2023年度から地球環境推進責任者会議の直下に「LCA分科会」を設置して、各事業部門、部署に約60名の委員を配置し、活動を続けてきました。2024年度も4回の分科会を開催して各業界の標準化を含むLCA関連の最新情報やサプライチェーン上下流の動向、社内LCA算定事例の共有などを通じ、LCAの普及促進、算定の効率化などグループ全体のレベルアップに寄与しています。

2024年度からは、銅を使った製品へのリサイクル銅適用による製品CFP低減効果の確認にLCAの手法を活用するなど、環境負荷低減と省資源を両立した製品開発へのLCAの応用にも取り組んでいます。

実 績

2024年度 温室効果ガス排出量（スコープ別排出量）(注1)

（千t-CO_2e／年）

スコープ1		191 ☑
スコープ2		1,148 ☑
スコープ1＋スコープ2		1,339 ☑
スコープ3 (注2)		22,020
カテゴリー	区 分	
1	購入した製品・サービス	10,127
2	資本財	489
3	スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	212
4	輸送、配送（上流）(注3)	38
5	事業から出る廃棄物	32
6	出張	34
7	雇用者の通勤	71
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	11,014
12	販売した製品の廃棄	3
13	リース資産	–
14	フランチャイズ	–
15	投資	–

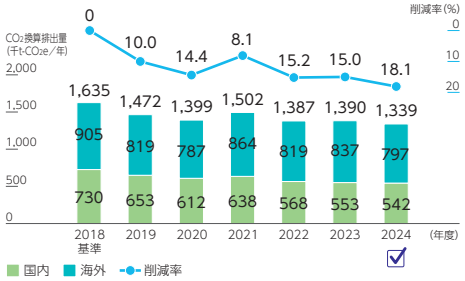
(注1) 住友電工+製造拠点を有する連結子会社（上場子会社を除く）
(注2) (–)は算定方法検討中又は対象外
(注3) 住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社（上場子会社を除く）
但し、日新電機㈱グループは海外を含む

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（上場子会社及び日新電機㈱の連結子会社を除く）の値は36千t-CO_2 ☑です。

■ スコープ1+2削減の実績

2018年度比での2024年度削減目標15%に対して、18.1%削減（上場子会社を含むと20.4%削減）と目標を達成しました。これは、電力会社の温室効果ガス排出係数が低下したことに加え、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といった自助努力の成果によるものです。

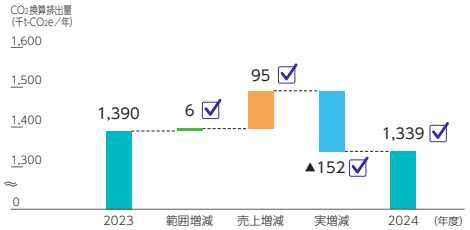
温室効果ガス排出量（スコープ1+2）と削減率（国内+海外）



（千t-CO_2e／年）

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 ☑
エネルギー起源	1,526	1,374	1,289	1,397	1,312	1,326	1,288
非エネルギー起源	109	98	110	105	75	64	51

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) 範囲増減：2024年度に増加又は減少した集計範囲の2023年度排出量
売上増減：[2024年度集計範囲の2023年度排出量]×(2024年度売上高／2023年度売上高-1)
実増減：差し引き計算により算出

グローバル地域別の温室効果ガス排出量（スコープ1+2）

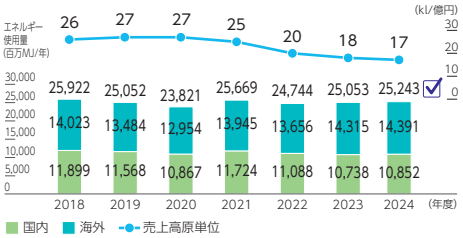
（千t-CO₂e／年）

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
アジア	714	636	630	706	666	668	637
米州	136	126	112	109	103	118	105
欧州その他	55	57	45	49	50	51	55
日本	730	653	612	638	568	553	542
合計	1,635	1,472	1,399	1,502	1,387	1,390	1,339

■ エネルギー生産性向上の実績

2024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、売上高が大きく増加した影響により売上高原単位低減率は2021～2022年度平均比で21.6%※と、目標の6.6%を超過達成しました。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22.2 kl/億円（2021～2022年度平均比）に対して2024年度実績は17.4kl/億円となり、原単位低減率は21.6%となります。

■ 再生可能エネルギーの導入実績

2024年度は、国内2拠点とアジア、欧州等の海外14拠点で太陽光発電設備を14.7MW分導入し、導入量の合計は目標30MWに対して50.6MWと目標を達成しました。

住友電工プリントサーキット㈱（滋賀）の太陽光発電設備

■ スコープ3削減の実績

2018年度比での2024年度削減目標7.5%に対して、15.7%増加（上場子会社を含むと1.1%増加）と目標を達成できませんでした。これは当社製品の生産量増加によるものです。

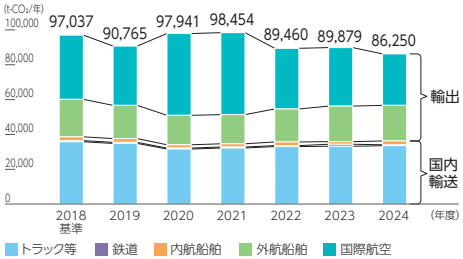
〈サプライヤーエンゲージメントの強化〉

排出量上位100社のうち76社のお取引先から当社向け納入品の排出量の年次報告をいただきました。また昨年度の排出量が多い最上位10社に加え、2024年度からは11～20位のお取引先にも削減計画の立案と遂行にご同意いただきました。サプライチェーン全体での排出量削減にはお取引先のエンゲージメントが必須と考え、今後も最優先で取り組んでいきます。

〈輸送におけるCO₂排出量の推移〉

2024年度の国内輸送と輸出の合計CO_2排出量は前年度比で4%減少しています。国内輸送（トラック等、鉄道、内航船舶）のCO_2排出量は1%増加、輸出（外航船舶、国際航空）のCO_2排出量は7.4%減となりました。後者は運河通行制限など外航船舶の混乱が収束したことや、国際航空利用の減少に注力したことが寄与しました。

住友電工グループの輸送におけるCO_2排出量の推移



（注1）住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社（上場子会社及び日新電機㈱の連結子会社を除く）
（注2）日新電機㈱の輸送におけるCO₂排出量を2018年度から追加計上しています

〈国内輸送におけるCO₂排出量原単位低減〉

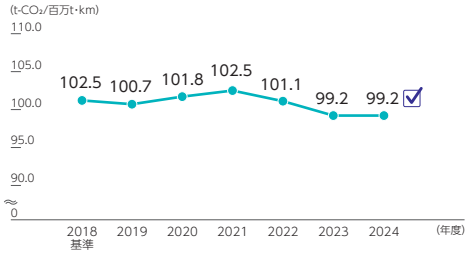
2024年度の国内輸送におけるCO_2排出量原単位は、基準となる2018年度に比べて、住友電工グループ（右記グラフ（注1）参照）が3.3%減少、住友電装㈱グループが22.5%減少しました。また、これらを合算した物流CO_2原単位低減（国内）について、低減率は12.7%低減となり、目標とする6%低減を大幅超過達成しました。（合算方法は算定基準[→P71]をご参照ください。）

前年度との比較では、住友電工グループ（右記グラフ（注1）参照）において、横ばいとなっていますが、これは主に当社の電力・導電製品事業でない船舶利用比率が増えた一方、需要変動により同利用が大きく減少した事業があったからです。

今後も中長期を見据えた地道な取組みを継続し、住友電工グループ及び住友電装㈱グループを挙げて輸送におけるCO_2排出量削減を進めていきます。

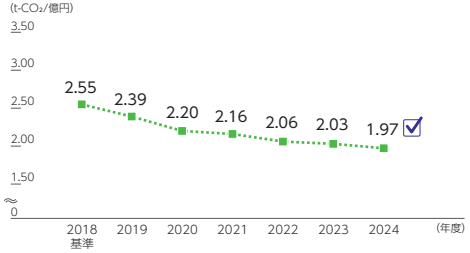
国内輸送CO_2排出量原単位（基準値当たりCO_2排出量）の推移

住友電工グループ（注1）



（注1）住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社（住友電装㈱グループ、上場子会社及び日新電機㈱の連結子会社を除く）
（注2）日新電機㈱の国内輸送CO₂排出量を2018年度から追加計上しています

住友電装㈱グループ



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、CO_2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

環境汚染防止

取組み・実績

■ 化学物質管理

当社グループでは、法令の遵守、お客様や消費者の信頼を得ること、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。

〈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、これに基づいたお取引先向け「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。

サプライチェーンにおける化学物質管理の取組み

上流	当社グループ	下流
■「住友電工グループ購入品グリーン品質ガイドライン」の運用で、調達品に環境負荷の大きい有害物質が含まれないよう管理	■「SEI製品含有化学物質管理ガイドライン」の運用で製品中に含まれる化学物質を適正に管理 ■設計・開発段階における製品アセスメントを実施 ■化学物質管理システムにて、生産工程での毒劇物とPPTR制度対象物質を管理 ■PPTR制度対象物質は年1%の排出量削減に努める	■お客様側での基準に適合した製品を提供 ■ご要望があった際には、製品の分析を行い、対象物質（RoHs指令、REACH規則など）の不使用証明書を提出

製品含有化学物質に関する情報伝達手段として、chemSHERPAやIMDS等を活用

各種ガイドライン

各事業部及び関係会社ごとに製品の種類やお客様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。

Web 住友電工グループ 購入品グリーン品質ガイドライン

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（お取引先向け）

「SEI製品含有化学物質管理ガイドライン」が準拠・参照している規格類

製品含有化学物質管理

−JIS Z 7201: 2017 製品含有化学物質管理−原則及び指針
−JAMP製品含有化学物質管理ガイドライン（第4.0版）

マネジメントシステム関連

−JIS Q 9000:2015 品質マネジメントシステム−基本及び用語（ISO 9000:2015 Quality management systems−Fundamentals and vocabulary）
−JIS Q 9001:2015 品質マネジメントシステム−要求事項（ISO 9001:2015 Quality management systems−Requirements）
−JIS Q 14001:2015 環境マネジメントシステム−要求事項及び利用の手引（ISO 14001:2015 Environmental Management System−Requirements with guidance for use）
−ISO/IEC Directives, Part 1, Consolidated ISO Supplement Procedures specific to ISO Annex SL

自己適合宣言関連

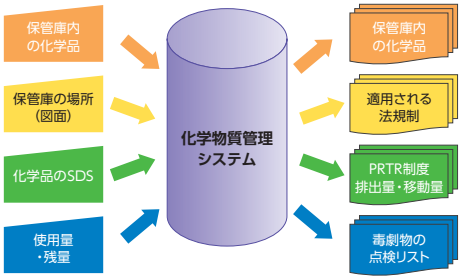
−JIS Q 17050-1:2005 適合性評価−供給者適合者宣言−第1部：一般要求事項（ISO/IEC 17050-1:2004 Conformity assessment−Supplier' s declaration of conformity−Part 1: General requirements）

● RoHS指令・REACH規則への対応

当社グループでは、欧州RoHS指令*で規制対象となっている物質の代替を進め、お客様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、米国、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〉

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及びPRTR制度対象化学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。



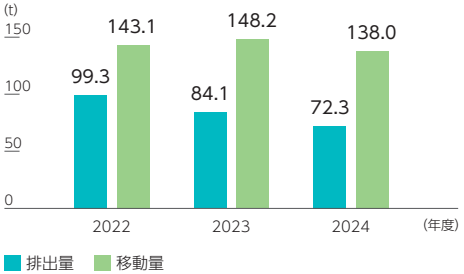
● PRTR制度対象化学物質への対応

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。

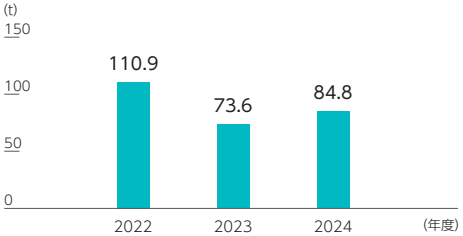
「Go for Green 2025」においては、2022年度を基準としてPRTR制度対象化学物質の排出量削減を進め、2024年度は総量72.3t、2022年度対比27.2%削減と、目標の1%を大幅超過達成しました。また、下水や廃棄などの移動量についても前年度から6.8%削減しています。化学物質ごとの排出量では、1-ブロモプロパンの大気への排出量が20.8tと全排出量の29%となっており、今後も削減に努めます。

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
＊ IMDS (International Material Data System)：自動車業界が製品に使用される材料の化学物質情報を伝達するために使用するウェブベースのデータベース
＊ RoHS指令：Restriction of the use of certain Hazardous Substancesの略。電子・電気機器への特定有害物質の使用制限についてのEU指令
＊ REACH規則：Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicalsの略。人の健康や環境の保護を目的とする化学物質に関するEU規則
＊ SVHC：Substances of Very High Concernの略。有害である懸念が高いとしてEUが指定した化学物質
＊ PRTR制度：特定化学物質の環境への排出量の把握及び管理の改善の促進に関する法律

PRTR制度対象化学物質の排出・移動量の推移



VOCの大気への排出量の推移



2024年度PRTR制度対象化学物質の排出・移動量

物質	排出量					移動量			合計(t)
	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	9.8	0.0	0.0	0.0	9.8	0.0	54.0	54.0	63.8
トルエン	19.5	0.0	0.0	0.0	19.5	<0.1	4.8	4.8	24.3
1−ブロモプロパン	20.8	0.0	0.0	0.0	20.8	0.0	1.2	1.2	22.0
ペルオキソ二硫酸の水溶性塩	<0.1	0.0	0.0	0.0	<0.1	0.0	19.0	19.0	19.0
アンチモン及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.3	12.3	12.3
N, N−ジメチルアセトアミド	4.9	0.0	0.0	0.0	4.9	0.0	5.6	5.6	10.5
フタル酸ビス(2−エチルヘキシル)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.2	7.2	7.2
キシレン	2.9	0.0	0.0	0.0	2.9	<0.1	3.8	3.9	6.8
N, N−ジメチルアセトアミド	5.2	0.0	0.0	0.0	5.2	0.0	1.0	1.0	6.2
クレゾール	1.8	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	3.9	3.9	5.7
その他31物質	6.9	0.5	0.0	0.0	7.3	0.5	24.6	25.1	32.5
合計	71.8	0.5	0.0	0.0	72.3	0.6	137.4	138.0	210.3

(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、四捨五入により内訳と合計数値が整合しない場合がある

●ダイオキシン類・アスベストへの対応

当社グループでは、富山住友電工㈱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、いずれも排出基準値以内である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。

●有機フッ素化合物への対応

2025年2月13日及び3月21日に、大阪府から泉南郡熊取町大久保東地区における有機フッ素化合物(PFOS・PFOA)による地下水汚染について公表され、当社の子会社である住友電工ファインポリマー㈱敷地内で暫定指針値を超過する数値が検出されたことが報告されました。

住友電工ファインポリマー㈱としましては、これらの大阪府の公表を受け、大阪府による調査に協力し、府による調査の対象となった住友電工ファインポリマー㈱敷地内計7か所の井戸に関し、

- 生産工程で使用している水源の2か所の井戸は暫定指針値を下回る結果となっていること
- 生産工程で使用していない5か所の井戸では暫定指針値を超過する数値が検出されたものの、これらの井戸は、飲用目的には使用していないこと

を確認するとともに、その後の住友電工ファインポリマー㈱による追加調査を通じて、

- 水質及び土壌調査により実態の把握を進め、府が公表した値を超える汚染はこれまでのところ確認されていないこと
- PFOAが残留していた可能性のある原材料の使用は、2015年までに廃止していること
- 所外に排出する工業排水におけるPFOA及びPFOSの値は、暫定指針値を下回っていること

をそれぞれ確認しております。

これまでの調査結果を踏まえ、住友電工ファインポリマー㈱としましては、環境保全の重要性を改めて強く認識するとともに、社会的責任を果たす一環として、PFOA及びPFOSの数値について、排水のモニタリングを継続するなど、引き続き自治体の関係者の皆様と連携して必要な対応を進め、今後とも近隣住民の皆様をはじめ関係者の方々にご安心いただけるよう取り組んでまいります。

■土壌・地下水の保全

2001年8月に汚染状況を公表した当社の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。

■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が全社に環境事故発生の情報を発信します。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。

2024年度の環境事故としては、国内/海外関係会社にて排水の基準値超過3件、海外関係会社で行政への届出と実際の設備の相違による罰金指示1件の報告がありました。

排水の基準値超過はいずれも生活排水に起因するものです。従来より実施している定期排水分析に加え、当該排水経路の配管清掃や点検等のメンテナンスを計画的に実施します。届出と実際の設備との相違は、他に図面との相違点がないか点検し、届出図面と定期的に照合する計画としています。

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ともに環境汚染防止に努めていきます。

サーキュラーエコノミー推進

取組み・実績

■ 廃棄物排出量削減・リサイクル推進

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。当社グループでは、従来より、資源枯渇、処分場飽和問題を引き続き重要な課題と考え、廃棄物排出量削減とリサイクル推進に取り組んでいます。

当社グループの事業活動に伴い発生する廃棄物排出量の削減、リサイクル化は製作所や関係会社ごとに活動を進めています。活動状況については各事業部門が取りまとめ、「地球環境推進責任者会議」にて報告、審議する体制をとっています。また、地球環境推進責任者会議のもとに「省資源・リサイクル分科会」を設置し、全社横断的な課題への対応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（循環経済）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ました。製品の研究・開発時からリサイクルや再利用を前提に考え、新たな資源の使用や消費を抑え、資源の効率的な利用により最大限の付加価値を生み出すため、活動しています。

〈廃棄物排出量削減〉

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る廃酸、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を行い、売却可能なものは有価物として売却しています。なお、当社グループの廃棄物排出量は有価物を除いた値としています。

●廃棄物排出量・有価物量

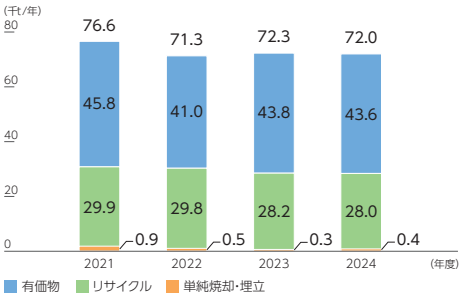
2024年度の廃棄物排出量・有価物量は下表のとおりです。

2024年度廃棄物排出量と有価物量

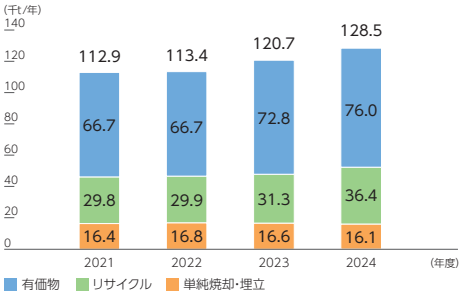
（単位：千t/年）

		国内	海外	合計
廃棄物排出量	単純焼却・埋立	0.4	16.1	16.5
	リサイクル	28.0	36.4	64.4
	合計	28.4	52.5	80.9
有価物		43.6	76.0	119.6
	合計	72.0	128.5	200.5

廃棄物排出量と有価物量（国内）



廃棄物排出量と有価物量（海外）

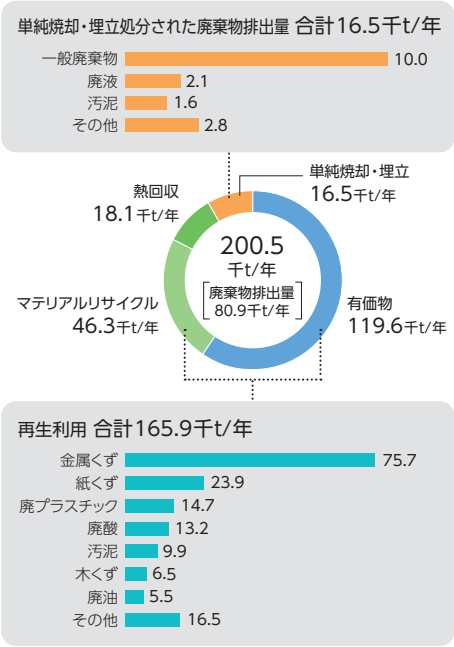


●廃棄物排出量・有価物量の内訳

廃棄物排出量・有価物の合計200.5千tの内訳は、廃棄物排出量のうち単純焼却・埋立が16.5千t、リサイクルが64.4千tで、リサイクルのうち、熱回収が18.1千t、マテリアルリサイクルが46.3千tです。

なお、マテリアルリサイクル・有価物として再利用されたものの内訳は下のグラフのとおりで、金属くずが多くを占めています。

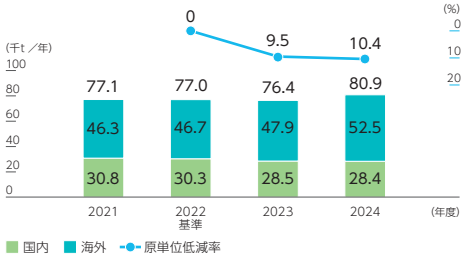
2024年度廃棄物排出量・有価物量の内訳（国内+海外）



●廃棄物排出量の売上高原単位低減率（国内+海外）

2024年度の廃棄物排出量は、基準年（2022年度）の77.0千tに対して、売上増の影響で80.9千tと増加しましたが、原単位としては、2022年度比10.4%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、特に海外での生産の増加や品質改善対策等に伴う廃酸、廃アルカリ等の増加、新規拠点の増加等の影響で増加傾向となりました。

廃棄物排出量と売上高原単位低減率（国内+海外）



〈リサイクル推進〉

廃棄物排出量・有価物のうち、単純焼却・埋立以外のものの割合を廃棄物リサイクル率としています。

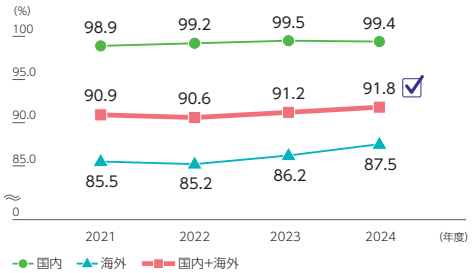
●廃棄物リサイクル率向上

2024年度の国内と海外を合わせた廃棄物リサイクル率は91.8%と、目標の93%に対して未達成でした。

日本国内では99%以上となっていますが、

廃棄物排出量 ＝ 単純焼却・埋立+リサイクル
リサイクル ＝ 熱回収+マテリアルリサイクル
廃棄物リサイクル率 ＝ [リサイクル+有価物]/[廃棄物排出量+有価物]×100

廃棄物リサイクル率の推移



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87.5%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、今後もリサイクル率の向上を進めていきます。

2024年度はベトナムや中国でリサイクル施設の整備が進んできていることと、各拠点でリサイクル業者へ処理委託を進めたことでリサイクル率は若干改善しました。

リサイクルが進んだ拠点の情報を更にグループ会社へ展開しリサイクル率改善を進めるとともに、各地域ごとに分別の徹底やリサイクル業者の探索活動を強化してリサイクル率の改善を図ります。

■ 原料リサイクル推進

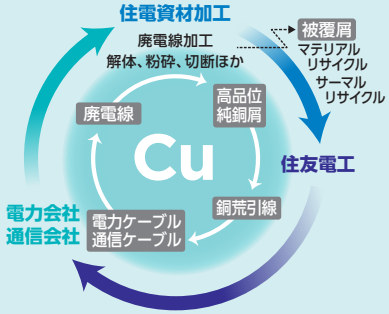
製品をお客様へ提供した後、使用済みとなった製品から資源を回収することが、サーキュラーエコノミー（循環経済）の構築に向けて大きな役割を果たします。

当社グループでは当社製品の主要原料である銅や、限りある資源であるレアメタルのリサイクルを推進しています。加えて、使用済みの電線・ケーブル、光ファイバケーブル、切削加工用超硬チップを回収し、製品用原料などに再生利用しています。

事例紹介

銅のリサイクル

使用済みの電力・通信ケーブルを、関係会社である住電資材加工㈱で解体し、回収した銅を当社が保有する「傾転式反射炉」と呼ばれる銅精錬炉を使って、リサイクルしています。



タングステンのリサイクル

当社グループが製造する切削工具用のハードメタル（超硬合金）で使われる「タングステン」を、客先から回収し、関係会社であるNiagara Refining LLCでリサイクルしています。

タングステンのリサイクルフロー

■ 水資源管理

近年、水資源の問題は操業に大きな影響を与えうるリスクの一つとして顕在化してきており、当社グループも投資家やお客様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組み計画を立てること」と定めました。

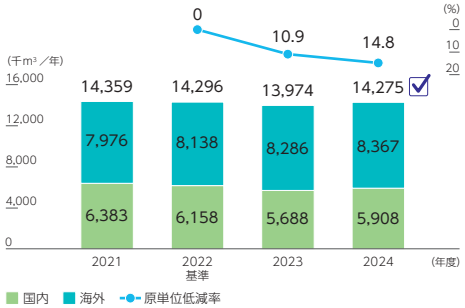
2018年1月に各事業部や関係会社から委員を募って「水リスクワーキンググループ」を発足し、推進体制を整えました。水リスクワーキンググループは地球環境推進責任者会議に対する技術的支援活動を行う専門委員会の一つである省資源リサイクル分科会の下部組織として、年2回開催しています。2024年度の重点活動は2023年度と同様に、水リスクの高い拠点と対話し、水リスク要因の特定と対策を進めること及び水リスクに対する長期的なビジョンの検討です。

〈水使用量（取水量）の削減〉

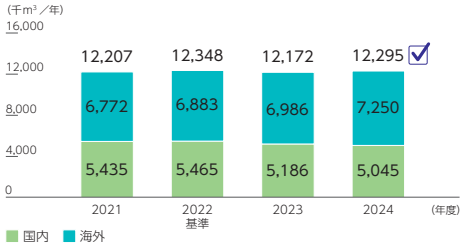
水に関する課題の一つである供給量の不足に対応するため、当社グループでは、2008年度から水使用量削減目標として売上高原単位の年1%低減に取り組んでいます。削減活動を通して事業所内におけるわずかな漏水を早期に発見して対処することや、これまで放流していた排水の再利用を検討するなど、取水量の削減を進めています。

2024年度の水使用量（取水量）は基準年度とほぼ同等であったものの、売上高が増加した影響により売上高原単位低減率は14.8%となり、目標の2%を超過達成しました。

取水量と売上高原単位低減率（国内+海外）



排水量（国内+海外）



水源別の取水量では、市水から84%、地下水から16%となっています。また排水先別の排水量としては下水道72%、河川19%、海8%、その他1%となっています。

上記の水源別取水量及び排水先別排水量の比率は2023年度とほとんど変化はありませんでした。

取水量・排水量の水源別割合

		2024年度
取水量	市水	84%
	地下水	16%
排水量	下水道	72%
	河川	19%
	海	8%
	その他	1%

〈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。

2024年度は2023年度と同様、洪水及び渇水にフォーカスし、リスク重要課題拠点を特定しました。その方法は、Aqueductの河川洪水、沿岸洪水、水枯渇、干ばつの4項目のリスク5段階評価を用いて、各拠点の洪水及び渇水のリスクポイントを算出した後、各拠点を「水リスク発生確率」（洪水・渇水リスクポイント）と「リスク発生時の影響の大きさ」（売上高あるいは水使用量）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、洪水重要課題拠点は5拠点で変わらず、水使用量削減の影響で渇水重要課題拠点は2拠点から1拠点に減少しました。

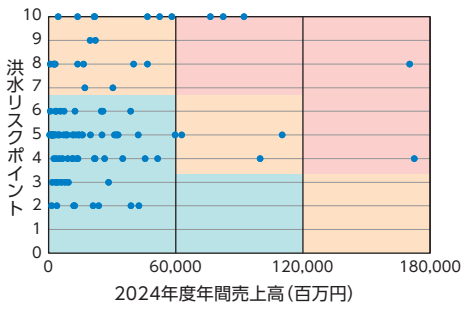
なお、Aqueductが水ストレスのデータを2019年以来4年ぶりに更新したことに伴い、「Extremely High地域」の当社拠点数は2019年度の12拠点に対し、2024年度は34拠点に増加しており、その取水量は1,202千m^3（全体取水量の8%）となっています。上記拠点の一部ではすでに節水や水のリサイクルを実施していますが、今後その取組みを加速していきます。

〈水リスク対応の活動展開〉

国土交通省のデータベース「わがまちハザードマップ」とMS&ADインターリスク総研㈱が公開している「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拠点に増加しました。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。

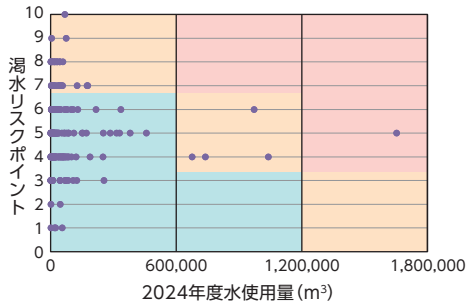
また、「洪水リスクファインダー」のハザードマップを使用して海外拠点の最大浸水深を調査した結果、最大浸水深0.5m以上の海外洪水重要課題拠点数は25拠点となりました。海外洪水重要課題拠点に対しても、国内洪水重要課題拠点と同様上述の①～⑤を実施する予定です。

洪水リスク拠点マトリックス



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

渇水リスク拠点マトリックス



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

用語解説 ＊ Aqueduct：WRI（世界資源研究所）が開発した、世界各地域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

生物多様性保全

取組み・実績

■ 生物多様性保全

当社グループでは、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。

TNFDの取組みを通して、事業活動に伴って発生する環境負荷を削減するために、各事業所での地域に根差した環境保全活動の推進、更に環境配慮製品の拡大などに努め、事業全体を通じて当社グループとして取組みを進めています。

生物多様性保全の活動に関しては、「エコ活動2030」として、森林保全や絶滅危惧種の保護などの自然を取り戻す環境保護活動に取り組み、「地球環境推進責任者会議」において活動状況を共有して、更なる活動活性化を推進しています。

〈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といった事業所での取組みと、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。

2024年度からは新たに日新電機㈱も参加し、活動件数と内容を広げることができました。

なお、2024年度のエコ活動実績は299件と昨年より51件増加し、目標235件以上を大幅超過達成しました。

活動分類	活動数	内容
生物多様性保全	87	植樹・緑化、絶滅危惧種保護、自然関連寄付、環境教育開催、水を自然に戻す水処理装置など
地域清掃	117	工場周辺・海岸・河川・森林清掃（地域団体との共同開催）など
省資源リサイクル	95	社内リサイクル/分別強化、エコキャップ運動、現品寄付など
合計	299	

事例紹介

雨庭/水景（日新電機㈱ 京都）

住友電工グループの日新電機㈱では、生物多様性に配慮した緑地整備に取り組んでいます。敷地内に降った雨水を時間をかけて地中に浸透させることで公共排水への急激な雨水流出を防ぐ「雨庭」や、貯めた雨水を太陽光発電によって循環させた自然な河川環境「水景」を整備し、この地に根ざした植物を育てています。

2023年度には久世工場にも「雨庭」を新設しており、今後は地域の皆様や大学・技術研究所と連携しながら保全活動の拡大に貢献できるよう取組みを推進していきます。

雨水をゆっくり地中に浸透させる「雨庭」

雨水を循環利用した自然な河川「水景」

Web 日新電機（株）京都ゆかりの生態系保全

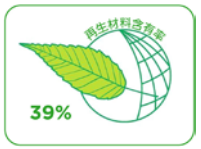
事業を通じたグリーンな地球環境への貢献

取組み・実績

■ エコ製品売上高拡大

当社グループでは、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、既存製品の設計を大幅に変更する際には、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、エコシンボルマーク（商標）を付与しています。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。



エコシンボルマーク（例）
エコシンボルマークは住友電工の商標又は登録商標です

Web エコシンボル制度の審査項目（環境主張項目）

2024年度はブロードネットワークス事業部の無線LAN対応10G-EPON宅内側装置（環境主張項目：資源使用の削減）、導電製品事業部の銅荒引線（環境主張項目：リサイクル材料の使用）など新たに5品目をエコ製品に認定しました。2024年度までのエコ製品の累計認定品目数は384品目、エコ製品売上高は1兆9,384億円となり、「中期経営計画2025」で掲げる1兆円の目標を大幅超過達成しました。

無線LAN対応
10G-EPON宅内側装置

■ グリーン貢献売上高拡大

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。

2024年度のグリーン貢献売上高は、環境エネルギー分野や、電動車向け部材を中心に6,185億円と2024年度の目標6,000億円を達成しています。

超高圧直流ケーブル

レドックスフロー電池

EVモータ用巻線（平角線・丸線）

Web 「グリーンな環境社会」に貢献する製品群（統合報告書2025 P21）

グリーン貢献 ＝ 社会のグリーン化を後押しする製品・サービス

エコ製品 ＝ 環境にやさしい性能を有する製品・サービス

人的資本の取組み推進

基本的な考え方・方針

当社グループでは世界40以上の国・地域で約29万人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。

このため、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(D&I)の推進、グループグローバルでの総合力発揮の実現に取り組んでいます。

当社グループとしては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年に「グローバルHRMポリシー」を策定しました。本方針のもと、「人への投資」として人材の育成やエンゲージメントの向上、組織の多様性と職場環境の整備に取り組み、「2030ビジョン」で掲げる「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い、永続的な企業価値の向上につなげています。

■ 人材育成方針

「グローバルHRMポリシー」に則り、グローバルな人材確保や登用を加速していくため、人材育成における基本方針として、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、グローバルリーダーの育成等に取り組んでいくことを宣言しています。

■ 職場環境整備方針

社会環境が大きく変化していく中、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、「グローバルHRMポリシー」に加え、「住友電工グループ人権方針」の策定や「住友電工グループ健康経営宣言」を行い、人権の尊重、多様な人材が活躍できる環境整備、活き活きとした職場環境づくりを進めることとしています。

体　制

「サステナビリティ経営推進委員会」において策定したサステナビリティ経営に関する基本方針等を受け、「人材・D&I推進委員会」にて当社グループの人的資本に関する具体的な目標や進め方の議論等を行っています。

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	挑戦が成長につながる実践経験の蓄積
人材開発	充実した教育プログラムの提供
リーダー	それぞれの職場を牽引するリーダーの育成
共有	事業精神・経営方針・事業戦略との一体性
処遇	賃金引上げ：インフレ率+αを努力目標
風土醸成	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

グローバルHRMポリシー Global Human Resource Management (HRM) Policy

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

住友電工グループ人権方針(抜粋)

制定日 2019年3月19日

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

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

Web 住友電工グループ人権方針 全文

住友電工グループ 健康経営宣言

住友電工グループは社員の健康管理を重視し、「健康経営」の実現に向けた取組みを推進します。

当社では、創業以来、住友の伝統である「事業は人なり」と言われる人間尊重に立脚した経営を脈々と受け継いでおり、中期経営計画においても「人材基盤」を企業の持続的な発展成長のための最も重要な経営資源の1つと位置付けています。

本健康経営宣言に基づく、健康増進活動に取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、「社会から高く評価され、信頼されるとともに、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。

2015年12月1日
住友電気工業株式会社

人材育成

目 標

住友事業精神を堅持し、会社の経営方針を理解するとともに、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の育成に向けた目標を設定しています。

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

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

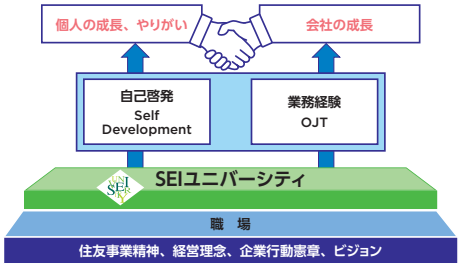
(注)対象範囲は、住友電工及び国内連結子会社(上場子会社を除く)

取組み・実績

■ SEIユニバーシティ

人材育成の取組みとして、社員が経営理念・価値観・文化を理解し、共有する研修や、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。

社員個々人の成長と会社目標の達成を共に実現していくため、人材育成の基本である「一人一人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」が支援しています。



〈グローバル共通ナレッジ&スキル〉

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、社員がそれぞれの立場に合わせて身に付けるべき知識(ナレッジ)・スキルを「グローバル共通ナレッジ&スキル(Global Common Knowledge and skills: GCK)」として整理しています。基本ナレッジは社員が理解しているべき内容、実践ナレッジは業務遂行における基本的な能力として習得することが望ましい知識・スキルであり、社員は自身の状況に合わせていつでも研修を受講できるよう受講環境の整備を進めています。

グローバル共通ナレッジ&スキル(Global Common Knowledge and skills: 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 マネジャースキル	D ヒューマンスキル	E 経営管理／ イノベーション
F コンセプチュアル スキル	G モノづくり	H ビジネススキル

〈研修受講環境の整備〉

世界40以上の国・地域で活躍する人材が、研修をより受講しやすくなるよう、従来の日本国内中心で利用されているシステムに加え、グローバル学習管理システム「SEG e-CAMPUS」の展開を進めています。「SEG e-CAMPUS」は、主要拠点の言語に対応し、e-ラーニングの配信がスムーズになるとともに、豊富なコンテンツの提供が可能です。

2024年10月に米州、東南アジア・豪州(APAC)への導入を皮切りに、2024年度中に11の国・地域に展開しました。2025年度は、前年度と合わせ、22の国・地域への拡充を予定しています。

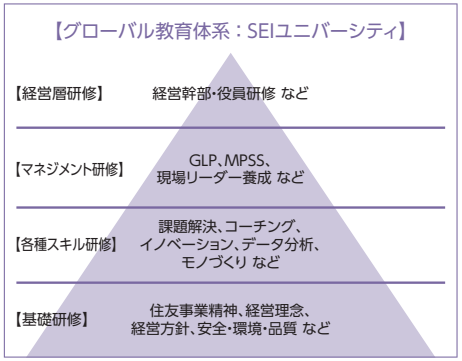
SUMITOMO ELECTRIC GROUP e-CAMPUS

〈研修プログラム〉

「SEIユニバーシティ」では、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、事業部門・グループ各社で特に必要とされる固有の知識・スキル習得のための「各社固有研修(専門知識)」も実施しています。

さらには、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。

各カリキュラムは経営課題等の状況を踏まえ、毎年アップデートしています。



① 基礎研修

●住友事業精神の浸透

SEIユニバーシティが提供する研修において、住友事業精神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付けています。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研修等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年には、研修施設の一つ「南箱根セミナーハウス」の中に、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、研修施設利用者に対し常駐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(2024年度は当社グループ社員延べ1,219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、社員一人一人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。

② 各種スキル研修

●DX

「全社DX計画」を推進するための必要な人材をDX人材と定義付け、デジタル技術を活用した取組みにより、部門課題の解決を実践できる人材「DXコア人材」とデータの見える化、分析手法を知り、指導のもとで適用できる人材「データ分析人材」の育成を強化しています。

	2023～2024年度 実績	2025 目標
DX コア人材	223人/2年	300人/3年
データ 分析人材	1,279人/2年	1,500人/3年

(注)対象範囲は、住友電工及び国内連結子会社(上場子会社を除く)

●モノづくり

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、「モノづくり基礎教育」「技術・技能研修」「キーパーソン研修」の3本柱で推進しています。

モノづくり基礎教育：

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実施しています。経験の浅い社員向けのカリキュラムのみならず、全ての階層に対する定期的な研修も実施し、基本知識の再確認を促すとともに、最新の当社グループの動向や法規制等の情報展開も行っています。

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た各種カリキュラムを実施しています。また、改善活動の基本的な知識や設備保全に関する研修については、中国・東南アジアを中心に海外にも展開しています。

キーパーソン研修：

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、受講生が数か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型の研修「MKP(モノづくり革新プロ・実践道場)」、「GKP(現場改善プロ・実践道場)」も行っています。

③ マネジメント研修

●住友事業精神に基づくマネジメント研修(MPSS)

当社及びグループ各社のマネジャー層を対象に、ドイツ、アメリカ、シンガポール、中国(上海、深圳)、メキシコ、日本の世界各拠点にて住友事業精神やマネジメントスキルに関する研修(SEG Management Program based on the Sumitomo Spirit：MPSS)を毎年実施しています。

	2023～2024年度 実績	2025 目標
受講者数	1,924人/2年	2,300人/3年

●グローバル・リーダーシップ開発研修(GLP)

当社及びグループ各社のジェネラルマネジャーが対象のグローバル・リーダーシップ開発研修(Global Leadership Development Program：GLP)では、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たオンライン研修や日本での集合研修等を実施しています。

GLP最終報告会の様子

④経営層研修

●経営幹部研修

当社及びグループ各社のエグゼクティブを対象に、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実施しています。

	2023～2024年度 実績	2025 目標
受講者数	71人/2年	100人/3年

住友の発展の礎である、別子の山を登る受講者

■研修受講時間

「中期経営計画2025」で目標として掲げているグローバルで「研修受講時間20時間/人・年」については、各地域・各社での取組みの推進、及び各社での確実な研修受講実績の記録、グローバル学習プラットフォームの展開により、2025年を前に目標である「20時間/人・年」を超えました。

今後も住友事業精神を含むグローバル共通ナレッジ&スキル(GCK)を中心に教育機会を提供していくため、学習環境の整備やコンテンツの多言語化に取り組んでいきます。

	2024年度 実績	2025 目標
研修受講時間	23.0時間/人・年	20.0時間/人・年

■キャリア対話

社員一人一人が成長するには、価値観・やりがいといった内的キャリアをベースにそれぞれが自身のキャリアビジョンを描き、その実現に向けて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が必要であり、そのための支援を行っています。具体的にはマネジャー層を対象とした「キャリア対話の進め方研修」の実施や、入社5年目、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を実施しています。

また、社内キャリアコンサルタントによるキャリア相談も希望者に対し実施しています。

■グループ連携強化・グローバル対応

①国内グループ会社への展開

当社グループ全体の人材育成を推進するため、国内グループ会社に住友電工主催研修について情報を提供し、受講を募るとともに、共通の学習管理システムを各社に展開し、対面研修やe-ラーニングの学習機会を増やしています。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。さらに、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

国内外共通で、先述の経営幹部・マネジャー層を対象にした研修プログラムを運営しています。また、現地ニーズに応じた人材育成推進のため、国・地域ごとの人事マネジャー会議を定期的に開催し、各種研修(一般層向け中心)の企画・運営を進めているほか、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を議論し、グローバル共通研修を実施しています。

さらに、2024年度下期からグローバル学習管理システム「SEG e-CAMPUS」の展開を進め、e-ラーニング受講環境を整備しています([→P25]参照)。

今後も、ダイレクトなコミュニケーションが可能な集合研修の開催、場所を選ばず学習可能なオンライン教材のグローバル共通コンテンツの開発・提供により、人材育成の底上げ及びガバナンス強化を図っていきます。

■表彰制度

SEQCDD*の推進や経営指標の達成に向けて、様々な分野でグループ統一の基準を定め、優れた活動等を表彰する制度を設けています。従業員のモチベーションやエンゲージメントの向上に加え、グループ全体でのビジョンや事業方針の浸透、一体感の醸成にもつながっています。

【主な表彰制度】

- 住友電工グループ・グローバル表彰*
- 関係会社表彰*
- 5年間連続無災害表彰
- 環境活動表彰(省エネルギー、エコ活動など)
- 品質活動表彰(クレーム低減、不良低減など)
- G活・改善提案・200カイゼン工場表彰
- 知財・標準化表彰

住友電工グループ・グローバル表彰大会の様子

用語解説
* **SEQCDD**：Safety(安全) Environment(環境) Quality(品質) Cost(価格) Delivery(物流、納期) Development(研究開発)
* **住友電工グループ・グローバル表彰**：「Glorious」「Excellent」「Connect with Innovation」の3つをキーワードに、グループ全体で、業績に大きく貢献した事業活動や、環境・安全・知財・研究など幅広いテーマにおいて秀でた活動を表彰するもの
* **関係会社表彰**：Glorious Excellent Companyの実現に向け、関係会社の果たすべきミッションを評価基準として明示し、一体感と求心力をもって事業運営するとともに、貢献の大きい会社(上位20社程度)を表彰するもの

処遇改善・財産形成支援・厚生施設の整備

目 標

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

成果の適切な還元、意欲の高まる処遇
- 賃金引上げ(注)：インフレ率＋αを努力目標

人材確保・育成に繋がる若年社員関連厚生施設の整備

社員の満足度向上に向けた、環境整備

(注)住友電工の組合員平均。住友電工から関係会社等への出向者を含む

取組み・実績

■ 賃金引上げ、賞与

当社グループでは、成果の適切な還元、意欲の高まる処遇として、「インフレ率+α」の賃金引上げを努力目標としています。

また、賞与については、従業員の生活の安定を基本とし、短期的な業績の変動を実感できるよう毎期の業績に応じた支給としています。

2025年の春季交渉では、一律の賃金引上げに加え、製造現場を牽引する役職者、豊富な知識・経験を活かして貢献するシニア層に対する処遇改善などを実施しました。

今後も、社会情勢や会社業績などを踏まえながら、会社の持続的な成長・発展に向け、賃金処遇の改善を通じ、従業員の生活の安定、やりがい・働きがいの向上、優秀人材の獲得や定着などに努めていきます。

賃金引上げ

2024年度実績 (2025年春季交渉)	2025年度目標
平均6.07% (「インフレ率+α」の努力目標を達成)	(「インフレ率+α」を努力目標)

(注)住友電工の組合員平均。住友電工から関係会社等への出向者を含む

■ 持株会

当社では、社員の財産形成支援や経営への参画意識の醸成を目的に「社員持株会」を運営し、給与や賞与からの積立に10%の奨励金を支給しているほか、昇進時に昇進株を支給するなど、社員の自社株取得を推進しています。

また、「グループ従業員持株会」も運営し、グループ会社従業員の財産形成も支援しています。

今後も制度の更なる拡充を図っていきます。

■ 奨学金返済補助、子女教育費補助

入社後に奨学金返還の負担を抱える社員の経済的・心理的負担を軽減するとともに、採用競争力や若年層のエンゲージメントの向上に資する施策として、2025年4月から「奨学金返済補助制度」を導入しました。当該年度中に入社4、7、10年目を迎える社員を対象に最大144千円/年の補助を受けることができます。

また、社員の子女にかかる教育費の負担を軽減するため、同じく2025年4月から「教育ローン返済補助制度」を導入しました。

■ 第二雲雀丘寮増築

事業拡大に伴う採用数増加に対応するため、新卒専門職社員寮である第二雲雀丘寮に新棟(96室)を増築し、2024年3月から利用を開始しています。本寮は、若手専門職の交流・人材育成拠点の一つと位置付けており、共用ラウンジ(キッチン付)・ミーティングルームの設置等、寮生同士のコミュニケーションを促すための工夫を随所に施しています。

1階ラウンジ

■ 伊丹製作所 新食堂「KOYAテラス」

伊丹製作所では2021年に開所80周年を迎え、その記念事業として新食堂「KOYAテラス」の建設を進め、2024年11月から利用をスタートしました。新食堂のテーマは「食とコミュニケーションによる従業員満足度の向上」です。バリアフリー対応、環境への配慮、多様な食のニーズに対応することなど、魅力的な食事と環境を提供できるように多角的な視点を取り入れています。また、食堂としての機能に加えて、懇親会の会場や社員が休めるスペースなど、多目的な機能をもった社員の憩いの場となっています。

KOYAテラスと既存の北食堂を含め、伊丹製作所は一般社団法人健康な食事・食環境コンソーシアム認証審査委員会より『「健康な食事・食環境」を提供している事業所』として二つ星の認証*を受けました。

* 健康的な栄養バランスの良い食事「スマートミール」を継続的に、健康的な環境で提供する外食・中食・事業所給食を認証する制度です。

KOYAテラス

喫食エリア

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

目 標

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

女性活躍推進

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

グローバル人事施策

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

(注)対象範囲は、住友電工単体
※本目標は、女性活躍推進法に基づき策定した「女性の採用」と「女性の登用」に関する目標となります

取組み・実績

■ D&I意識醸成

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。多様な人材の能力を最大限発揮して成果創出に取り組むことを目的として、職場でのマネジメント力向上に取り組んでいます。

■ 女性の活躍推進

当社では、全ての社員が一層活躍できる風土醸成と組織の成長発展につなげる重要な取組みとして女性活躍を推進しています。

項目	内容
女性活躍推進法に基づく行動計画	2016年より女性活躍推進法に基づき、女性の採用・登用に関する目標と行動計画を策定・実施。現在は第四期行動計画(2022/4～2026/3)を推進しています。
女性マネジャー育成計画	女性マネジャー候補者を対象に、マネジャー登用までに必要な経験の棚卸、育成計画の策定・見直しを各部門で毎年実施。女性活躍推進の専任組織がその計画の進捗をモニタリングするほか、その候補者の中から、部門の推薦に基づき社内のメンタリングプログラムや社外の管理職育成研修等へ派遣するなどの育成支援も行っています。
メンタリングプログラム(女性基幹職対象)	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人ずつ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等についてグループで対話するプログラム。対話だけでなく、参加者同士の意見交換会や、当社役員・外部有識者との交流も開催しています。
上司向けマネジメント研修	女性新入社員の定着・活躍促進を目的とした上司向け研修や、女性部下の意欲を引き出すマネジメント研修を実施しています。受講者からの多くの反響があり、2024年度は全新入社員とその上司向けに対象を拡大しました。
グループ会社連携「SWING」	当社、住友電装㈱、住友理工㈱、日新電機㈱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年にSWING(Sumitomo Electric Group Women's Innovation Networking Group)を組成。女性総合職や一般職向けフォーラムを開催し、外部著名人による講演、参加者同士の意見交換を行っています。

住友電工グループ 男女社員比率・男女管理職比率(注1)

2024年度末時点

	男性	女性	総数
正社員	139,854人 (48.5%)	148,291人 (51.5%)	288,145人
管理職(注2)	13,553人 (85.3%)	2,344人 (14.7%)	15,897人

(注1)対象範囲は、住友電工及び連結子会社。住友電工グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から住友電工グループへの出向者を含む
(注2)管理職：課長級以上

住友電工 男女社員比率・男女管理職比率(注1)

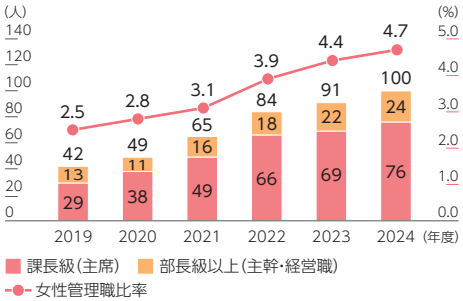
2024年度末時点

	男性	女性	総数
正社員	5,716人 (80.2%)	1,408人 (19.8%)	7,124人
管理職(注2)(注3)	2,020人 (95.3%)	100人 (4.7%)	2,120人

(注1)対象範囲は、住友電工単体。住友電工から関係会社等への出向者を除き、関係会社等から住友電工への出向者を含む
(注2)女性活躍推進法に基づく開示の対象範囲は、住友電工から関係会社等への出向者を含む(参考：2024年度管理職(課長級以上)女性比率：4.0%)
(注3)管理職：経営職、主幹、主席

管理職(課長級以上)女性人数・比率(注1)(注2)(注3)

各年度末時点



(注1)対象範囲は、住友電工単体。住友電工から関係会社等への出向者を除き、関係会社等から住友電工への出向者を含む
(注2)本年より(注1)の対象範囲で公表することとしたため、過年度のCSRブックで公表していた2019～2023年度の数値を修正
(注3)女性活躍推進法に基づく開示の対象範囲は、住友電工から関係会社等への出向者を含む(参考：2024年度 管理職(課長級以上)女性比率：4.0%)

2024年度女性新卒採用比率

事務系	42.0%
技術系	14.9%

(注)対象範囲は、住友電工単体

■ 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月に経済産業省及び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・2018・2020・2021・2023年度の計5回選定されています。

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」とは、企業価値向上につながる女性活躍推進に取り組む上場企業の中で、「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」が特に優れた企業を、経済産業省が認定するものです。当社は、2025年3月に認定を受けました。

■ 男女賃金差異

当社では人事制度において性別による処遇差は設けていないものの、女性と比較して男性社員の平均年齢及び管理職比率が高いため、男女の賃金差異が生じています。この背景として、男性社員に長期勤続者が多い一方、過

去に結婚・出産を機として退職する女性社員が多かったこと等が考えられます。近年では、女性のキャリア形成や仕事と家庭の両立を支援する施策を充実させることにより登用や定着を図ると同時に、女性の積極的な採用も進めています。

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%
2024年度	74.3%	74.7%	44.3%

(注1) 対象範囲は、住友電工単体。住友電工から関係会社等への出向者を含む
(注2) 「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

■ シニア人材の活躍推進

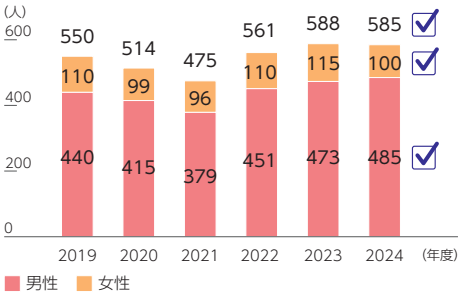
少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少や、当社社員の人員構成の変化などの環境変化が進行する中、事業の維持・発展のためには、豊富な経験や高い技能を持つ高年齢層の社員に継続して活躍してもらうことが必要不可欠であることから、2021年に定年年齢を60歳から65歳に引き上げています。今後もシニア人材の更なる活躍推進に向けた施策の検討を進めていきます。

■ ダイバーシティ採用の推進

新規事業やグローバル展開などを進めるうえでも、女性、留学生、外国人、他社経験者など多様な人材の採用を積極的に進めています。

2024年度においては、採用人数585人の内、女性は100人、他社経験者は197人採用しました。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102人の外国人社員が当社で勤務、活躍しています。

男女採用者数(全職種)



(注) 対象範囲は、住友電工単体

■ 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ける社会の実現に向けて取組みを進めています。

当社は従前の取組みに加え、更なる障がい者雇用の促進を目指し2008年に特例子会社*「すみでんフレンド㈱」を当社伊丹製作所内に設立、現在は当社主要拠点に6つの営業所を設置し107名の障がい者社員が活躍しています。当社グループ各社より書類整理やデータ入力、製造にかかわる補材の制作、観葉植物のメンテナンスなどの様々な業務を受託しています。また2023年からは事業所近郊に農園を設置し社員食堂に野菜を提供するなど障がい者社員が活躍するフィールドを広げています。

また当社グループでは、住友電装㈱、住友理工㈱、日新電機㈱の各社が特例子会社を設立しており、交流会等を通じて連携を図っています。

今後も障がい者のある方がやりがいをもって働くことのできる場を創出していきます。

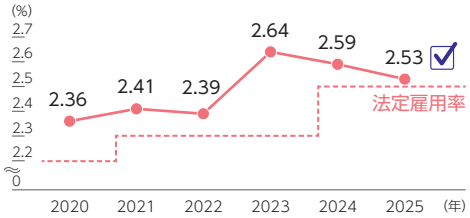
すみでんフレンド㈱障がい者人員推移

各年6月15日現在

年	2020	2021	2022	2023	2024	2025
障がい者(人)	62	78	86	101	104	107

障がい者雇用率の推移

各年6月15日現在



(注) 対象範囲は、住友電工及び特例子会社のグループ適用会社

■ LGBTQ+社員が働きやすい環境の整備

「グローバルHRMポリシー」に則り、性自認、性的志向により差別的取扱いをしない取組みを進めています。2023年からは外部専門家の起用やLGBTQ+専用の相談窓口(社内外)を設置、また社内の各種人権研修においてもLGBTQ+に関する理解促進を進め、働きやすい環境の整備、相談機会の確保などの取組みを行っています。

■ 外国人社員が働きやすい環境の整備

外国人社員が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か国語化、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を実施しています。

■ 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付け、「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、グローバルリーダーとして、個社の枠を越え、より高度な経営課題に取り組み、当社グループの発展に貢献しています。

■ エリアコミッティ

①国・地域の特徴を踏まえたグループ各社のプレゼンス向上、②グローバル幹部人材の知識・経験の活用、③グローバル幹部人材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。

エリアコミッティの活動内容や提言は、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」並びに当社及び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」の場を通じて、グローバル幹部から当社経営幹部へ報告しています。

さらに2024年度よりエリアコミッティの枠組みを超え、地域間の連携を推進する会議を開催しています。本会議を通じて地域間のコミュニケーションを活発化させ、当社グループにおけるダイバーシティ経営と関係会社間の連携を加速させています。

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(又は企業グループ)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

職場環境の整備　働きやすい職場づくり

目 標

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

仕事と生活の両立支援

- 男性育休取得率(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)：1,950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

心身の豊かさを目指す健康経営*の継続推進

- プレゼンティーイズムの低減
- 疾病休業による労働機会損失(アブセンティーイズム)の低減
  適正体重維持者率66%、喫煙率男性22%、女性4%、運動習慣率40%、高ストレス者率10%
- エンゲージメントの向上

(注1) 対象範囲は、住友電工単体。住友電工から関係会社等への出向者を含み、関係会社等から住友電工への出向者を除く。「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) 対象範囲は、住友電工の組合員(住友電工から関係会社等への出向者を含む)

取組み・実績

①ワーク・ライフ・バランス推進、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、全社運動を推進するとともに、人事諸制度を整備し、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実現しています。

現在は、特に組織風土や意識面への働きかけ、生産性向上に向けたインフラ・ITツールの活用、業務ルールやプロセスの見直しなど、様々な観点からの取組みを行っています。

また、育児・介護と仕事の両立に向けて、社員の多様なニーズに応える制度の拡充も進めています。

＊ 健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

関連する人事支援制度一覧

働き方の見直し	有給休暇取得促進	計画有休制度の導入、5日連続有給休暇の導入
	半日有給休暇の拡充	30回まで拡充
	総労働時間の短縮	働き方の見直しの取組み
	柔軟な働き方	在宅勤務制度、時間単位有休制度、フレックスタイム制
	ボランティア休暇	特別休暇5日(有給、半日又は1日単位で取得可能) 積立休暇*の利用を認める
	再雇用制度の導入	ジョブリターン制度(退職後3年以内・海外転居の場合は5年以内)
	勤務の継続	配偶者海外赴任等休職制度(最長5年の休職を認める)
	勤務間インターバル制度	終業時刻から次の勤務の始業時刻までの間に11時間のインターバルを確保
妊娠・出産、育児	育児休業期間	子3歳到達まで
	育児休業取得回数	事由にかかわらず3回まで分割取得可
	育児休業中の給与・賞与	最初の5日間は有給(出生時育児休業を取得していない場合) 賞与一部支給
	出生時育児休業期間	子の出生後8週間以内に4週間まで
	出生時育児休業取得回数	2回まで
	出生時育児休業中の給与	最初の5日間は有給(育児休業を取得していない場合)
	勤務時間の短縮	小学校6年時の3月末まで
	時間外労働の免除	小学校6年時の3月末まで
	時間外労働の制限	小学校6年時の3月末まで
	深夜業の制限	小学校6年時の3月末まで。同居で20歳以上の者がいれば適用不可
	育児時間	1歳までの子を養育する女性は、休憩時間とは別に1日2回・各30分申請可能
	子の看護等のための休暇	小学校6年時の3月末まで、1人につき5日(人数制限なし) 積立休暇*の利用を認める
	男性の育児休業	配偶者出産休暇5日(有給) 出生時育児休業又は育児休業の取得必須化
	費用の援助	カフェテリアプラン(選択式福利厚生制度)の育児メニュー利用時の優遇措置 小学校3年時の3月末までの子を養育する共働き・ひとり親世帯の社員にカフェテリアプランの特別ポイントを追加付与 希望者にはベビーシッター利用時の割引券を交付

妊娠・出産、育児	妊産婦の支援	産前8週(2週は無給)、産後8週の休暇 不妊治療、通院等での積立休暇*の利用を認める
	託児所等の設置	託児所の設置、早期復帰枠の設置
	育児休業からの早期復帰サポート	保活コンシェルジュ(託児所探しのサポート)導入
	個別の周知・意向確認	出産・育児サポートプログラム、配偶者育児サポート面談の実施
	雇用環境整備	仕事と育児の両立を支援するセミナーの開催 就労環境に関する相談窓口の設置 社報、ワーク&ライフハンドブック等での育児休業取得事例の展開 単位通知での制度方針の周知(社内イントラネットに公開)
介護	介護休業期間・回数	1人につき2年間。但し、1日単位での取得可
	介護休業中の賞与	賞与一部支給
	勤務時間の短縮	要介護状態が継続する間
	時間外労働の免除	要介護状態が継続する間
	時間外労働の制限	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間で、請求できる回数に制限なし
	深夜業の制限	要介護状態が継続する間、1日単位での申請可
	介護のための休暇	要介護状態の家族の介護・世話のため、1人につき5日(人数制限なし) 積立休暇*の利用を認める
	費用の援助	カフェテリアプラン(選択式福利厚生制度)の介護メニュー利用時の優遇措置 介護をしながら働く社員にカフェテリアプランの特別ポイントを追加付与
	個別の周知・意向確認	介護サポート面談の実施
	雇用環境整備	仕事と介護の両立を支援するセミナーの開催 就労環境に関する相談窓口の設置 社報、ワーク&ライフハンドブック等での介護休業取得事例の展開 単位通知での制度方針の周知(社内イントラネットに公開)

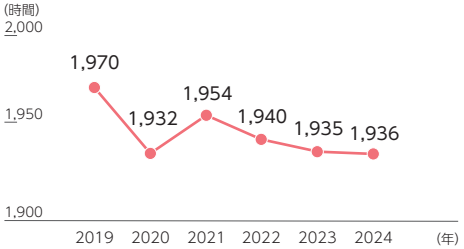
用語解説 ＊**積立休暇**：取得せずに失効する有給休暇を年10日を限度として積立てる(上限は50日)ことができる制度。本人の病気療養、育児や家族の看護など就業規則に定められた取得目的に合致した場合に取得できる

平均所定外労働時間及び平均有給休暇取得日数の推移

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
平均所定外労働時間／月	17.5時間	13.6時間	16.3時間	16.0時間	16.1時間	15.7時間 ☑
平均有給休暇取得日数／年	16.9日	15.8日	17.1日	18.5日	19.2日	18.4日 ☑

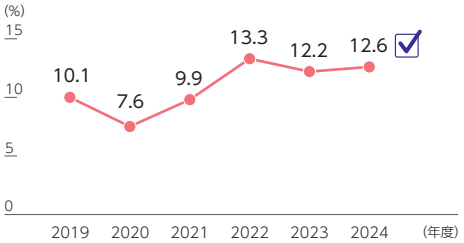
(注)各年1月～12月における住友電工の組合員平均(住友電工から関係会社等への出向者を含む)。なお、2022年までは、当社の4製作所、住友電工電子ワイヤー㈱、大阪・東京本社、中部支社、豊田事業所所属者が対象(当該事業所内子会社への出向者を含む)

平均総労働時間数の推移



(注)各年1月～12月における住友電工の組合員平均(住友電工から関係会社等への出向者を含む)。なお、2022年までは、当社の4製作所、住友電工電子ワイヤー㈱、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)

離職率(3年前入社新卒社員の3年以内離職率)



(注)対象範囲は、住友電工単体

〈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、「妊娠が分かったとき」「産休1か月前」「育休復帰前」「育休復帰2か月後」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か月後」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。

〈男性の育児参画促進〉

当社では、男性の育児参画推進を目的とした施策として、「男性育児休業取得率：100%」を全社目標として掲げており、子の出生後8週間以内に連続5日以上の出生時育児休業・育児休業取得を必須としています。また、社員から配偶者の妊娠・出産の申し出があった場合は、「配偶者育児サポート面談」を実施しているほか、男性社員や上長向けの「育児応援ガイドブック」を公開するなど、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に向け、様々な取組みを実施しています。

男性育休取得率(注1)

年度	2021	2022	2023	2024
男性育児休業者数(注2)(注3)	189人	267人	282人	317人
配偶者出産休暇取得者数(注2)	146人	179人	179人	203人
男性育児休業取得率※	49%	76%	100%	100%

(注1)対象範囲は、住友電工単体。住友電工から関係会社等への出向者を含み、関係会社等から住友電工への出向者を除く
(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
※2023年度以降は「中期経営計画2025」で掲げる目標「男性育休取得率：100%」の達成状況を示すため、社内基準で算出した取得率を掲載。過去分も社内基準で算出。社内基準では当年度に子が出生した男性社員が翌年度に育児休業を取得する場合も含める

〈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年に横浜地区、大阪地区、2009年に伊丹地区、2018年に東京本社近郊に託児所を開設し、社員の子を43人(2025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。

〈子のシッティング費用補助〉

子の年齢に応じて、仕事と育児の両立を目的としたシッター利用に対し、こども家庭庁の支援事業である「ベビーシッター割引券」の無償配布及び当社独自の「キッズシッター費用補助」を行っています。

〈保活コンシェルジュ〉

子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の生まれ月によって活動方法やスケジュールが異なり、様々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。

〈仕事と介護の両立支援〉

これまでも、介護と仕事の両立に向け、休暇制度の拡充、セミナーを通じた制度周知などを進めていましたが、2025年4月からは、本人・上長・人事で面談を行う「介護サポート面談」の導入、カフェテリアプラン(選択式福利厚生制度)の拡充などを実施し、一人一人の実態を踏まえた支援に努めています。

〈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年度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。2022年度以降、要件緩和し、2022年度から生産性向上・成果創出を念頭に月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もって実施可能としています。

〈ジョブリターン制度〉

2008年から、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。

〈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は、年間5日(積立休暇を含めると最大15日)を限度に有給扱いで取得できます。災害復興活動の支援など、地域社会に貢献する様々な活動の際に活用されています。

■ 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中でも、より高い水準の取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。

特例認定マーク プラチナくるみん

②健康経営の推進

当社グループは、2015年に定めた「住友電工グループ健康経営宣言」に基づき、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を通じて社員の健康意識(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ています。

当社では、施策の推進にあたり、人事担当役員を中心とした「労働衛生健康管理委員会」を年4回開催し、全社方針の決定及び施策の審議を行っています。

現在は、「生活習慣病予防」「運動習慣づくり」「メンタルヘルスケア」を3つの柱とした健康維持増進活動「健活!」を軸に、各種関連データの分析を通して、労働生産性やエンゲージメント向上に資する施策を推進しています。

「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標
	指標(KPI)		実績 2024年度	目標値 2025年度	
①「健活!」の3本柱を中心とした取組みの更なる推進	適正体重維持者率*		65.0%	66.0%	プレゼンティーイズムの低減
②「健活!」の浸透、健康文化醸成、健康意識向上	喫煙率	男性	23.4%	22.0%	疾病休業による労働機会損失(アブセンティーイズム*)の低減
		女性	5.1%	4.0%	
③プレゼンティーイズム*の要因となる健康課題への施策実施	運動習慣率*		33.4%	40.0%	エンゲージメントの向上
	高ストレス者率*		11.0%	10.0%	

スポーツイベント「SEIチャレンジカップ」開会式の様子

〈生活習慣病予防〉

食生活、運動、睡眠、がん予防などをテーマにしたセミナーやイベントの開催を通じて、生活習慣の見直しを促進するとともに、就業時間内禁煙の実施や禁煙プログラムへの費用補助により受動喫煙防止及び禁煙支援の取組みを行っています。また、健康診断の結果、リスクの高い社員には、医療職による保健指導や受診勧奨などの働きかけにより、重症化の未然予防にも取り組んでいます。これらの施策により、社員の意識変容・行動変容を促し、KPIとして設定する適正体重維持者率や喫煙率の改善に引き続き取り組んでいきます。

KPI推移

	適正体重維持者率	喫煙率	
		男性	女性
2022年度	65.4%	23.6%	5.2%
2023年度	65.4%	23.2%	5.1%
2024年度	65.0%	23.4%	5.1%

主な施策	内容
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707人、下期753人)
生活習慣見直し研修	上期:運動、下期:食事をテーマとした専門家によるセミナーを開催(受講者:運動235人、食事111人)
受動喫煙防止対策	就業時間内禁煙の実施。禁煙プログラムの費用補助

用語解説
* **プレゼンティーイズム**: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充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
* **アブセンティーイズム**:疾病休業による労働機会の損失

〈運動習慣づくり〉

運動習慣率をKPIに設定し、積極的な運動機会の提供とスポーツ活動への支援に取り組んでいます。社員とその家族の運動習慣の定着及び職場コミュニケーションの活性化を目的に、スポーツイベント「SEIチャレンジカップ」やウォーキングイベントなど実施しています。また、同好会・スポーツサークル活動への支援に加え、選択式福利厚生制度「カフェテリアプラン」を通じて、フィットネスクラブの利用料やスポーツ用品の購入費を補助し、個人のスポーツ活動も幅広くサポートしています。

KPI推移

	運動習慣率
2022年度	36.2%
2023年度	34.2%
2024年度	33.4%

主な施策	内容
SEIチャレンジカップ集合	ゴールボール・100m走・モルックの3競技大会を開催(参加者:225人)
SEIチャレンジカップオンライン	専用アプリを活用し、職場内でチームを編成。ウォーキングとランニングの習慣化を目指したイベントを開催(参加者:4,038人)
ウォーキングイベント	2か月間毎日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3,232人、下期3,442人)
同好会への支援	地区を代表する同好会活動に対し、奨励金や遠征費など、経済的な支援を実施(14チーム、約320人)
スポーツサークルへの支援	会社が認めたスポーツ活動に対し、競技用品や大会出場費などを支援(36チーム、約440人)
個人への支援	「カフェテリアプラン」において、フィットネスクラブの利用料金や、スポーツ・トレーニング関連用品の購入費用を補助

〈メンタルヘルスケア〉

職場環境の改善活動として、管理監督者を対象とするラインケア研修により、部下のメンタルヘルスの不調を防止する取組みを行うとともに、ストレスチェックの結果に基づき、健康リスクの高い職場を対象に6か月間の改善プログラムを実施しています。また、社員自身がストレスに上手く対処するためのセルフケア研修の実施や各事業所へのカウンセラーの配置に加え、メールや電話で社員及びその家族が日常の悩み事を相談できる体制を整備しています。これらの取組みにより、KPIとしている高ストレス者率を減少させ、活き活きとした職場環境の構築に努めていきます。

KPI推移

	高ストレス者率	総合健康リスク*
2022年度	11.1%	86
2023年度	11.5%	85
2024年度	11.0%	84

主な施策	内容
セルフケア研修	「ネガティブ思考を適切な思考に変えていくプロセス～ABCDE理論～」をテーマとしたオンラインセミナーを開催(受講者:1,131人)
管理監督者向け研修	「世代ごとのメンタルヘルス課題の違い」をテーマとしたオンラインセミナーを開催(受講者:1,063人)
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か月間の改善プログラムを実施(8職場対象)

〈プレゼンティーイズムへの取組み〉

「健活!」の3つの柱のほか、労働生産性の向上を目指した取組みにも注力しています。特に、女性の健康支援に重点を置き、女性特有の健康課題への啓発活動や社内相談窓口の設置などを進めています。また、肩こりや腰痛などの筋骨格系の不調や、情報機器作業による眼精疲労等を改善するために、セミナーを通じた社員への健康支援も強化しています。

「健活!」	主な施策	内容
女性の健康支援	セミナー開催	「女性ホルモンに関するセミナー」開催(受講者:139人)
	婦人科がん検診	2024年度は本社で実施し、155人が受診
	保健師コラム掲載	「健活!」HPに保健師による、女性の健康課題に関するコラムを発信(1回/4半期)
情報機器作業による不調改善支援	情報機器作業による眼精疲労、肩こり等の予防研修	管理監督者向けに、情報機器作業によって生じる身体的又は精神的症状と原因、その対策について学ぶセミナーを実施(受講者:275人)
	眼精疲労セミナー(一般向け)	情報機器作業を行っている社員、普段目の不調を感じている社員などを対象に、産業医による動画セミナーを実施(受講者:896人)

〈その他の取組み〉

主な施策	内容
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
短編健康動画の配信	3分～5分の短編動画を配信し、隙間時間での視聴や食堂での放映などにより、幅広く健康情報を届ける
新卒総合職全員面談	産業保健への理解促進や健康状態の確認を目的に、医療職による面談を実施

健康フェスタ　陸上競技体験コーナー

健康フェスタ　体力測定コーナー

用語解説 ＊総合健康リスク:「職場のストレス」が個人の健康に与える影響度を示したスコア。ストレスチェックのうち、次の4つの尺度(仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司からのサポート、同僚からのサポート)により算出。厚生労働省が2000年に実施した調査の全国平均を100(基準値)としている。数値が低いほどリスクが低い

〈その他の指標〉

3つの柱を中心とした「健活!」の推進により、各種指標を定期的にモニタリングしながら、健康経営を継続的に実践していきます。

生産性評価の指標	2023年度	2024年度
アブセンティーイズム	1.66%	1.33%
社員1,000人当たりのメンタル長欠者*数	9.3人	6.8人

意識変容・行動変容に関する指標	2023年度	2024年度
血圧の治療率	84.4%	76.5%

健康投資施策の取組み状況に関する指標	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率	100%	100%
精密検査受診率	54.6%	71.1%
ストレスチェック受検率	95.8%	96.5%

各指標の集計方法

アブセンティーイズム：私傷病により30日以上休んでいる社員の率で算出

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2025（ホワイト500）」認定

日本健康会議より、「健康経営優良法人2025（ホワイト500）」として4年連続7回目の認定となりました。

「DBJ健康格付2024」最上位評価獲得

日本政策投資銀行より、「DBJ健康格付2024」にて、三段階の最上位評価を獲得しました。

「スポーツエールカンパニー2025」認定

スポーツ庁より、「スポーツエールカンパニー2025」に認定されました。今年度で7回目の認定となります。

用語解説　＊ **メンタル長欠者**：メンタル疾患により、30日以上休んでいる社員

③エンゲージメント向上

〈エンゲージメント調査の実施〉

住友事業精神やビジョン・経営計画の浸透状況と結束力の高い組織風土の構築に向けての現状を把握すべく、エンゲージメント調査を実施しています。2024年度は国内外グループ165社（前年度比+45社）、約6.5万人（同+約1.1万人）の社員を対象に実施し、調査結果は人的資本の価値を高める施策の検討に活用するとともに、職場運営の参考となるよう各職場管理職に対するフィードバックを実施しています。調査結果の分析から、住友事業精神の浸透が進んでいることを確認しています。また、継続して調査に参加している約1,400の職場の経年変化を分析すると、対話機会の増加、部門方針の情報発信強化など職場改善活動に取り組んだ結果、約6割の職場で改善傾向にあることが分かっています。

指標	実績値		
	2022年度	2023年度	2024年度
参加企業数（当社及び国内外グループ会社）	67社	120社	165社
参加国数	6か国	20か国	24か国
国内参加人数	約2.4万人	約4.0万人	約4.3万人
海外参加人数	約0.2万人	約1.4万人	約2.2万人

〈キャリア形成支援ガイドブックの発行〉

働く人々の価値観が多様化する中で、企業が永続的に発展し、社会に貢献していくためには、社員一人一人が能力を最大限発揮して成果を創出できる環境整備と会社・社員双方の努力が必要です。当社は、2024年度にキャリア形成支援ガイドブック「Career Discovery Book」を発行し、社員が当社でのキャリア形成を考える一助として、それぞれのライフステージでの活躍・成長・自己実現を支援する当社の多種多様な人事制度や施策を紹介し、当社グループにおける様々な活躍の可能性を伝えています。

キャリア形成支援ガイドブック

人権

目 標

当社グループは、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、人権尊重の取組み推進に向けた目標を設定しています。

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

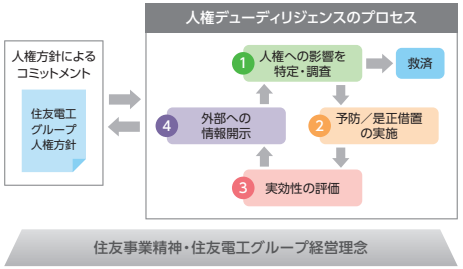
- 人権デューディリジェンス：当社グループ会社に対するリスクの調査、防止・軽減措置の実施
- 人権教育：差別・ハラスメント等の人権問題に関する研修や啓発の推進
- サプライヤー行動規範：「サプライヤー行動規範」に基づいた、人権及び労働関係に関する取組みの要請

取組み・実績

■ 住友電工グループにおける人権デューディリジェンス

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。2023年度及び2024年度では調査で確認した課題の是正に取り組みました。

〈人権デューディリジェンスのプロセス〉



〈人権リスク（重大リスク・潜在リスク）〉

国際人権章典やILO憲章など国内外の人権尊重に関わる基準を踏まえ、以下を当社グループのビジネスが人権に負の影響を与えるリスクと考えています。

児童労働　強制労働　移民労働　若年労働者
賃金・福利厚生　労働時間　差別・ハラスメント
結社の自由　従業員の健康管理

2022年度人権デューディリジェンス調査実施概要

調査会社数：
住友電工及び国内外グループ会社（上場子会社等除く）284社

調査項目・内容：
児童労働・強制労働・移民労働について焦点を当て調査を実施しました。

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

調査結果：
調査結果によると、児童労働、強制労働に関するリスクは確認されませんでした。一方で移民労働については、移民労働者を雇用している国内外グループ会社のうち、4社に課題があることを確認しました。

- 国内2社のグループ会社では人材派遣会社に関する社内ルールで定められた手続きの不備（所定の項目が契約書に記載されていない、人材派遣会社の監査が実施されていない、所定の項目に沿ったインタビューが実施されていない）が発見されたため、是正を進めています。
- 海外2社（アジア）のグループ会社では労働者本人が採用手数料等を負担していることが確認されました。現地法では許容されているものの、人権尊重に関する国際基準に沿った運用に変更し、現地法人や外部専門家と共同で労働者への支援を行いました。

2023年度取組み内容

2023年度における、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。

2022年度に調査できなかっ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、是正に向けた対応及び再発防止策を検討しました。

2024年度取組み内容

- 東欧地域における移民労働者の課題に対して適切な是正措置を実施しました。引き続き再発防止策についても取組み中です。
- 重大リスク（児童労働、強制労働、不適切な移民労働者の活用）について、国内外関係会社にて定期的に自己点検する体制を構築しました。

■ 人権リスク防止の取組み

①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様々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。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、2024年度は延べ36,284人が人権に関する研修を受講しました。

2024年度研修受講実績

延べ受講者数	36,284人
延べ受講時間	18,215時間

②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」「一般社団法人公正採用人権啓発推進センター」「おおさか人材雇用開発人権センター(C-STEP)」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。

③相談窓口の設置

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

相談・申告窓口の詳細は[→P60]をご参照ください。

■ 公正採用への取組み

公正な採用選考及び人権啓発の取組みを積極的に実践している企業として、「一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター」による第三者委員会での審査を経て、「認証」を取得しています。

■ 結社の自由と団体交渉

当社グループは、国連の「国際人権章典」及び「ビジネスと人権に関する指導原則」に加え、結社の自由及び団体交渉権などを規定した国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」を基に、「住友電工グループ人権方針」を定めています。

当社と住友電気工業労働組合は、「労使対等」、「相互信頼と共存共栄」、「徹底した話し合いによる解決」を基本的な考え方に据え、労使がお互いに力を合わせ、社員が活き活きと働ける環境づくりを進めています。

労働協約では、組合員の労働諸条件、安全衛生、団体交渉、組合活動、労使での協議会などについて締結しており、この労働協約に基づいて年4回開催する「中央経営協議会」では、会社の経営状況などについて労使の代表者が意見を交換しています。その他にも、労働時間や福利厚生制度などに関して労使で検討を行うための各種協議体を設置しています。

なお、当社は、ユニオンショップ協定を締結しており、一般社員の加入率は100%となっています。

また、当社及び一部の国内のグループ各社の労働組合が加盟する「住友電工グループ労連」では、加盟会社の労使による懇談会を年2回開催し、情報共有や意見交換を行っています。

そのほか、海外のグループ各社においても、各国・地域の法令などに基づき、労使で対話を行いながら、労働諸条件の改善や経営状況の総合理解などに努めています。

お取引先との人権に関する取組みの詳細については[→P45、46]をご参照ください。

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

当社グループでは「安全」を経営の最重要課題の一つと位置付け、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。従業員の安全衛生の確保は企業存続の基盤となるものであり、企業の社会的責任であるとの認識に基づき、住友電工グループの「安全理念」「安全行動原則」「労働安全衛生方針」を制定し、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います。

安全理念

- 安全はすべてに優先する
- すべての災害は必ず防ぐことができる

安全行動原則

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

労働安全衛生方針

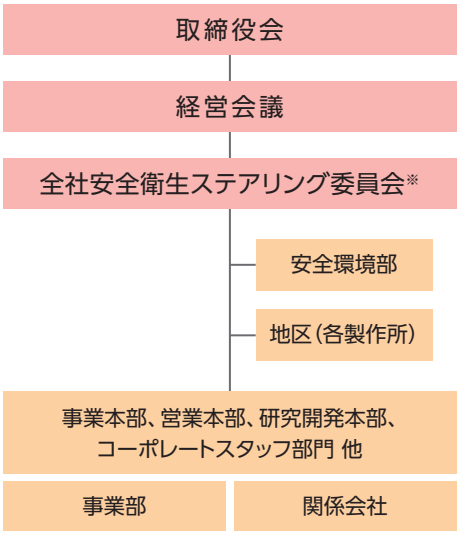
住友電工グループは全社をあげて『安全は全てに優先する!』を掲げ、「人間尊重」の基本理念のもと「トップの決意」と「グループ社員一人ひとりの努力」を以て、安全で安心して働ける快適職場を目指す。
以下の方針を定め運用すると共に、積極的に労働安全衛生の向上に努める。

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

体　制

■ 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・事故低減のための方針・目標設定を行い、審議ののち施策・活動内容を立案します。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するとともに、取締役会においても報告することとしています。



※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

■ 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

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

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は、厚生労働省による労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS指針)を基に、より厳しい全社の「住友電工グローバルスタンダード(GS)」を定めています。また、海外拠点では各国の法規制と当社のGSを照合しながら、より厳格な基準に基づいて安全衛生管理を遂行しています。これらに基づくリスクアセスメントを積極的に実施し、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。

目 標

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

当社グループの「中期経営計画2025」では「重大災害ゼロ*」を目標に掲げており、2024年度の単年度としては、重大災害ゼロ、休業災害ゼロを目標に取組みを進めました。

取組み・実績

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。このような災害を二度と発生させることのないよう、社長から「緊急安全メッセージ」を当社グループの全ての従業員及び派遣社員等に対し発信し、全社に緊急安全対策の徹底を指示しました。さらに、徹底的な原因究明を行い、類似作業やリスクを総点検した上で、ソフト・ハードの両面から再発防止対策を立案し、国内外全拠点を挙げて実行してきました。

また、この災害が異常処置作業の中で発生したことを踏まえ、「重大災害は二度と発生させない」という強い信念のもと、以下の取組みを新たにグループ全体の重点活動として位置付けて取り組んでいます。

- 異常そのもののゼロ化、異常処置作業の安全化に取り組む
- ヒヤリ・ハットを含む災害事例を「自分ごと化」し、類似災害の発生を防ぐ

役員や管理監督者をはじめ全社員が「安全はすべてに優先する」という安全理念を改めて肝に銘じ、安全な職場づくりを推進していきます。

「中期経営計画2025」達成に向けた継続的な取組み内容としては、「安全活動の3つの柱」として、「1.安全文化構築」「2.設備の安全対策」「3.安全な人づくり」を掲げ、継続して取り組んできました。

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、当社及び国内外のグループ会社において以下の活動を中心に取り組んでいます。

①社長自らが半期に一度、全ての従業員及び派遣社員等に向けて、安全についての明確な方針を示す「社長メッセージ」を社内放送・グループ報等を用いて発信しています。また、全社安全大会(年2回)を開催し、安全実績・各部門の活動・重点取組み事項について、横展開・情報共有するなど、「安全はすべてに優先する」との基本理念と安全活動の周知徹底を図っています。安全文化構築を推進するために作成した安全自覚携帯カード(日本語・英語・中国語を含む12言語)は当社グループの全社員に配布し「ポ・ケ・テ・ナ・シ運動*」などの浸透を図っています。

安全自覚携帯カード(表面)

②「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、その行動を自ら示すことで、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。

③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の言葉や、巡回者から見た作業リスクに対する気付きを直接伝え、安全意識の共有を図っています。このような対話を通じ、「実は先日こんな不具合があった」など、その場では確認できない潜在リスクについての情報も共有し、改善につなげています。また、対話の質を上げる取組みとして、各部門に「安全伝道師」を育成し、安全伝道師を核に、各職場の管理監督者の対話スキル向上を図っています。

2024年度安全伝道師育成研修

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。

⑤海外における更なる取組みとして、各地域の法令・特徴に沿った安全活動を推進するため、米州では「EHS委員会*」を、中華圏や東南アジアでは「安全部会」を設置し、定期的な会合を開き、法令や各社の取組み状況等のグループ各社間での情報交換を行っています。

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

国内外全拠点で、稼働状態にある設備の回転部・可動部に、直接触れる又は近づく定常作業を2019年以降累計2,400件抽出し、2024年度に全て設備的な安全対策(ハード対策)を完了しました。

また、設備を停止した後の「残圧」や「惰性運動」等のエネルギーの残存(残エネルギー)をランプや計器等で作業者が把握できるようにする「残エネルギーの見える化」対策も実施しました。

一方、定常作業以外に、加工中の製品不具合への対処や設備異常の復旧など、非定常な作業の途上で、稼働状態にある設備の回転部・可動部に直接触れた又は近づいたことによる災害が発生しています。このような災害を撲滅すべく、設備の安全対策に加えて、リスクの高い非定常作業自体をなくすための「異常そのもののゼロ化」「異常処置作業の安全化」を進めています。

用語解説
* **重大災害**：死亡及び障害等級表(労働者災害補償保険法施行規則・別表第一)の第1級～第3級に該当する重篤な災害を指します。
* **ポ・ケ・テ・ナ・シ運動**：歩行時の基本的な遵守・禁則事項を集めたスローガン。ポ：ポケットに手を入れて歩かない、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(て摺り)を持つ、ナ：ななめ横断しない、シ：横断時の左右確認(指差(し差)呼称)
* **EHS委員会(EHS committee)**：Environment(環境)、Occupational Health(衛生)、Safety(安全)に関する課題に取り組み、より安全な職場環境等を目指す活動を推進する委員会

フォークリフトによる重大災害防止

2023年までに、国内外全拠点で人車分離の対策レベル4「固定柵による分離・時間的な分離」を達成しています。

新しい工程の発生や作業手順の変更など、状況に変化が生じて人とフォークリフトが交錯する可能性がある場合や、日々の業務の中で潜在的なリスクに気付いた際には、その都度対策を講じ改善することで、人車分離レベル4を維持しています。

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、設備に起因する災害は減少傾向にあるものの、人や管理のしくみに起因す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(不安全行動の抑制)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、以下のポイントを中心に安全教育を継続しています。また、新入社員をはじめ、各種階層別安全研修を開催するなど、様々な形で啓発を図っています。

ポイント:「感性に訴え、動機付け/意識を高める教育」

- 被災者本人の声を聴く(後悔、辛い思い、体と心の痛みをダイレクトに伝える)
- 災害再現CG+討議・発表(災害要因、どうしたら防げたか考えさせる)
- 繰り返し安全研修の実施(安全研修を定期的に受講させる)

2024年度研修実績

研修名	受講者数
技術職繰り返し安全研修	837人
専門職・基幹職安全研修	959人

(注)対象範囲は、住友電工単体

繰り返し安全研修

■ 2024年度実績

2024年度の当社グループの災害発生状況は、「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1人、休業災害14人で、目標未達となりました。

当社グループ全体の安全レベル向上を目指す上では、上場子会社である住友理工㈱、住友電設㈱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が、上場子会社を含めた当社グループ全体では、2024年度の重大災害と休業災害を合わせた人数は21人と前年度比5人増でした。

2025年度は、前年度の反省に基づき、

- 異常のゼロ化と異常処置の安全化
- 「自分ごと」として感じ、考えた行動で不安全状態、行動の抽出と改善
- 歩行転倒災害防止の3原則

を重点活動に設定し、改めて「重大災害ゼロ、休業災害ゼロ」を目指して取り組んでいます。

住友電工グループ災害発生状況

(人)

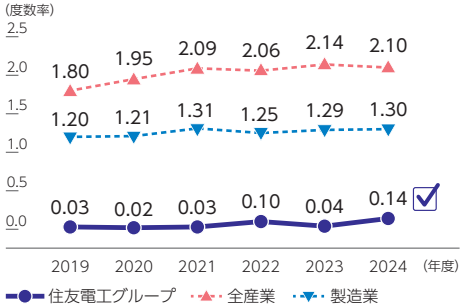
		社員			派遣請負 工事請負	総計
		国内	海外	合計		
2024年度	重大災害*	1	0	1	0	1
	休業災害	9	3	12	2	14
	合計	10	3	13	2	15
2023年度	重大災害	0	0	0	0	0
	休業災害	3	5	8	6	14
	合計	3	5	8	6	14

*重大災害とは、死亡及び障害等級表(労働者災害補償保険法施行規則・別表第一)の第1級～第3級に該当する重篤な災害を指し、2024年度の1人は死亡災害です

(注1)社員は住友電工本体及び関係会社(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2)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

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、住友電工本体及び国内関係会社(但し、上場子会社を除く)を対象としています

製品品質・製品安全

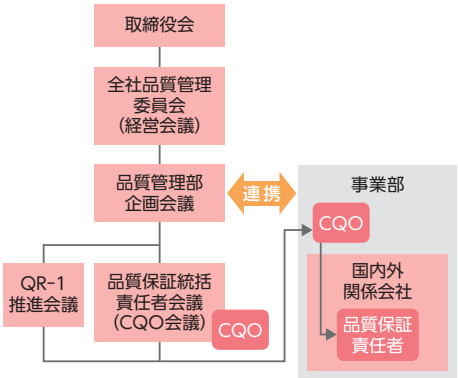
基本的な考え方・方針

当社グループは、「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する取組みを続けています。

体　制

■ 品質管理体制

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(経営会議)」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」や全社品質活動「QR-1運動」を推進する「QR-1推進会議」で議論の上、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と品質管理部が連携を取り、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ます。

■ 品質マネジメントシステム

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。

住友電工グループ品質管理基準の項目

No.	項目	No.	項目
(1)	品質方針・組織	(8)	設備・計測器
(2)	品質システム	(9)	検査
(3)	教育訓練	(10)	工程管理
(4)	クレーム	(11)	購入外注先
(5)	製品企画	(12)	変更管理
(6)	製品設計	(13)	センター機能
(7)	生産準備		

また、お取引先に求めるべき品質管理要求事項を網羅的に整理した「購入・外注先品質管理ガイドライン」を制定し、購入品・外注品の品質向上にも取り組んでいます。

なお、品質マネジメントシステムの国際基準であるISO9001は、お客様からの要求事項を勘案しつつ、必要に応じて、事業所単位で認証を取得しています。

目　標

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

当社グループの「中期経営計画2025」では「高品質で安全な製品の提供」と「ニーズをとらえた製品の提供」を目標に掲げています。

取組み・実績

社長自らが半期に一度、全ての従業員及び派遣社員等に向けて、品質についての明確な方針を示す「社長メッセージ」を社内放送・グループ報等を用いて発信しています。また、全社品質大会(年2回)を開催し、品質意識の向上と方針の浸透を図るとともに、各事業部門の品質コミットメントと品質活動について、情報共有しています。2024年度は保証度向上や失敗損低減の良好事例を共有しました。

■「高品質で安全な製品の提供」～全社品質活動「QR-1運動」の展開～

品質に対するお客様の要求がますます厳しくなっていく中、当社グループでは「お客様の立場で業務全般を見直し、Q(品質)R(信頼性)体質を改善して、お客様にとってナンバーワン企業を目指そう」をスローガンに、「QR-1運動」を展開しています。この運動では、その時々の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、活動に取り組んでいます。

「QR-1運動」を支える3つの活動

1. 自工程保証活動
2. 品質管理教育
3. グローバル品質監査

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

1. クレームゼロを目指す「自工程保証活動」

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。「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組みです。設計段階では不良を作らず後工程に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、品質不具合の真因分析を行い、原因を解明して良品条件を追究します。

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、その組合せを次ページの表に示す6段階(S～E)で表した指標です。発生が心配される不良について

用語解説　＊CQO：品質保証統括責任者、Chief Quality Officerの略。品質保証統括責任者は各事業部門を代表する品質保証責任者(品質管理部兼務者)であり、原則、事業部センター部門の品質保証部長が担う

は、「保証度」がB以上になるよう、良品条件を追究することで、お客様への不良の流出を未然に防ぐとともに、クレームの再発防止を目指します。「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

2. 品質教育の充実

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、社員への品質教育を実施しています。

主な品質管理教育実績

	受講実績	
	2023年度	2024年度
階層別研修(全員)	2,427人	2,907人
指名型研修(機能別、役職別)	272人	192人
選択型研修	4,725人	3,264人
品質不正防止研修	14,307人	17,019人

日本国内だけでなく海外では、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及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。なお、お取引先の教育は事業部門ごとに実施しています。

3. 「グローバル品質監査」の実施

各部門の品質活動状況を「品質管理基準」に照らし合わせ、お客様の視点で評価する「グローバル品質監査」を国内・海外で計画的に実施しています。

グローバル品質監査実績

	累計(注)	2024年度実績	2025年度(予定)
国内	161拠点	10拠点	5拠点
海外	66拠点	5拠点	4拠点

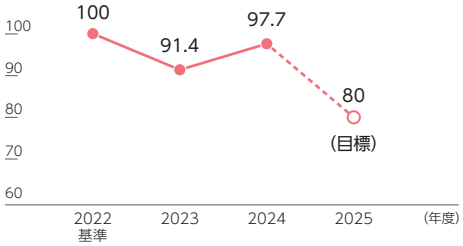
(注)2010年度からの累計

「グローバル品質監査」では、「品質管理基準」が定める13項目に沿って、マネジメント、設計、製造、センター機能の観点から監査し、組織の弱みを明確にして体質改善への取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、繰り返し監査を行うことで、継続的に体質改善を図っていきます。なお、お取引先については、事業部門ごとに監査、認定しています。

4. クレーム件数推移

2024年度のクレーム件数指数は、基準年(2022年度)対比で97.7でした。新規品の増加に伴うクレーム件数が増加したことで、2.3%の減少にとどまっています。2025年度は新規品の立上力強化に取り組むとともに、引き続き「自工程保証活動」、「品質管理教育」及び「グローバル品質監査」の3つの基軸活動により、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及び国内外製造関係会社(上場子会社を除く)

■ 品質コンプライアンスの徹底

法令やルールを遵守し、お客様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、グローバルに活動しており、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不備への対策として、毎年実施する「主要業務の自己点検項目」にその対策を追加するとともに、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。

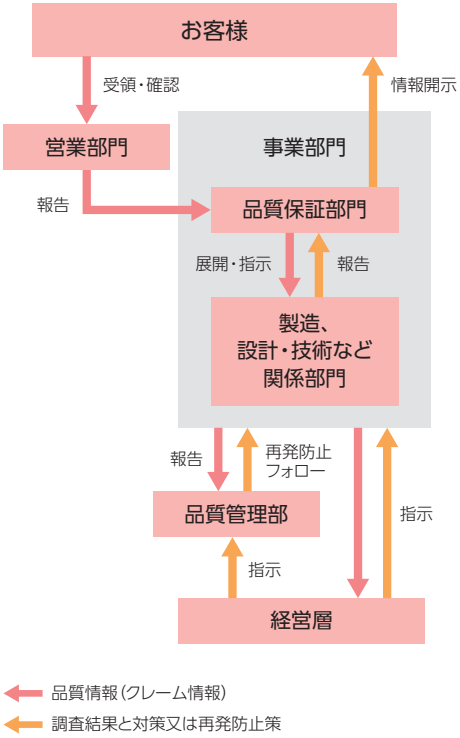
〈品質不正チェック機能の強化〉

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」の中で、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、自己点検の際に品質不正がないこと、及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、2024年度の自己点検で見つかった品質管理の社内ルールの軽微な不備は100%是正を完了しています。

■ 製品安全

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、製品安全確保の基本と考えています。

製品不具合発生時の品質情報の流れ



〈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、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を取扱っています。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データベース化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。

なお、製品含有化学物質管理については[→P18]をご参照ください。

■「ニーズをとらえた製品の提供」営業部門での顧客満足度向上に向けた取組み

当社グループの事業は、ほとんどが企業間取引であり、日常の営業活動においては営業担当者が代表窓口としてお客様(企業)からご意見やご要望をお伺いしています。お客様(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は、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は、営業担当者のスキルアップが重要となります。そこで、営業本部内に教育担当を置き、営業に携わる社員のお客様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むとともに、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。併せて管理者層には、組織の活性化に向けた行動指針を設定しており、「顧客満足度向上」を重要な項目として組み入れています。お客様に、真のビジネスパートナーとして認めていただけるよう、営業活動のレベルアップに継続的に努めていきます。

サプライチェーン

基本的な考え方・方針

当社グループは、「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」及び「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、強靭なサプライチェーンの構築を目指しています。

■ 調達基本方針

調達活動を「事業活動の基盤を支える業務」と位置付けており、2006年に「調達基本方針」を制定しました。また、2010年には「住友電工グループCSR調達ガイドライン」を制定し、調達活動におけるCSRへの取組みを推進しています。さらには、2019年に「住友電工グループ人権方針」、2021年に「サプライヤー行動規範(Supplier Code of Conduct)」を制定し、人権や気候変動などに関する具体的な取組み方針を明示しています。これらの方針等を、グループ各社を含めたお取引先に周知し、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

住友電工グループCSR調達ガイドライン(抜粋)

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

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)

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

Web Supplier Code of Conduct ／ サプライヤー行動規範 全文

「住友電工グループ人権方針」については、[→P24]をご参照ください。

体 制

「CSR推進委員会」のもとに設置している「企画・制度対応分科会」において、持続可能なサプライチェーンの構築に向け、規制・制度に関する情報収集、目標の設定、各取組みを推進しています。

目 標

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

安定調達の推進
- 複数社購買や現地調達、代替品の検討や一部内製化
- CSR調達アセスメント*実施率80%(グローバル取引換算額)、当社グループと一体での改善活動

拠点配置の最適化、在庫管理の高度化

物流網の安定・効率化、グループ内取引の効率化
- EDIによるプロセスの標準化、グループ会社間取引EDI率100% 等

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組み推進

用語解説 ＊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

取組み・実績

■ 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、2024年度も引き続き当社及び国内外のグループ各社へ訪問点検を実施しました。

訪問点検では、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、対象先を選定し、法令及びルールの遵守状況を確認しました。関税法に関しては、直接輸入を行っている全ての事業部門・グループ各社を対象先として、通関申告額の妥当性などを確認しました。

2024年度点検実績

下請法	6部門・社	
内部統制	国内	6部門・社
	海外	6部門・社
関税法	当社内及び関係会社28部門・社	

また、資材調達スキル・コンプライアンス向上のため、グループ全社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

2024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。

2024年度研修実績

事業部門・コーポレート部門	●開催方法： オンライン研修 ●受講者： 下請基礎入門編 458人 購入依頼部門編 1,380人 輸入業務編 441人 契約部門編 311人 ●テーマ： 下請法、関税法、内部統制

②国内資材部向け調達教育

「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*教育と組み合わせて、両者の相乗効果による資材調達スキルの向上を図っています。

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・グループ各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年度教育実績

	講座数	講習回数	受講者数(延べ)	会社数
OFF-JT(上期)	11講座	38回	207人	25社
OFF-JT(下期)	10講座	34回	168人	22社
下請法キーパーソン(下期)	1講座	4回	8人	5社

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。内容は、コスト低減やリスク管理等の購買手法に加え、「住友事業精神」やCSRの観点から「調達基本方針」を改めて学習するものとなっており、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。

■ 地球環境への配慮

サプライチェーンにおける環境問題への対応として、当社グループは、グリーン調達*を「当たり前品質基準」の一つと位置付け、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」を制定し、以後、製品への含有禁止物質の非含有化及びその他の含有化学物資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㈱三井住友銀行は連携して「ECOファクタリングシステム*」を運用しています。これは、環境保全活動を一定水準以上で取り組んでいるお取引先に対し、優遇金利を適用するなどでその活動を後押しするものです。2024年度は55社のお取引先に応募いただき、46社に活用していただいています。

そのほか、リサイクルされた資源や材料を原材料として使用するリサイクル調達など、サーキュラーエコノミーの推進も行っています。詳細は[→P20]をご参照ください。

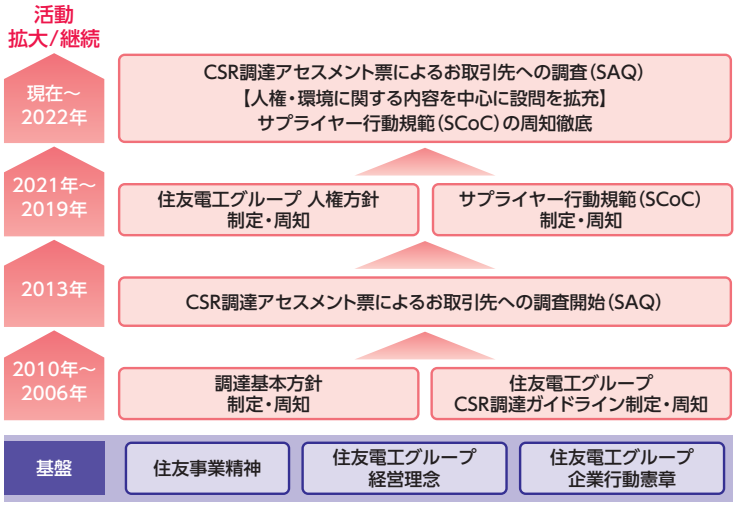
■ CSR調達アセスメントの実施

当社グループでは、グリーン調達を含めCSR調達を推進しており、「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」についてお取引先にご理解いただいているか確認するためのCSR調達アセスメントを2013年度より定期的に実施しています。

サプライチェーンにおける人権問題への対応としても、お取引先での取組み状況を把握することは重要であると考えており、2022年度には、当社グループ内で実施した人権デューディリジェンスの内容をベースにアセスメントの設問を拡大しました。アセスメントで抽出された課題について、お取引先と一体となって改善活動を進めています。

用語解説
* 下請法：下請代金支払遅延等防止法
* OJT、OFF-JT：OJT(On the Job Training)とは日常の業務につきながら行う教育訓練のことで、通常の業務を一時的に離れて行う集合研修などの教育訓練がOFF-JT(OFF the Job Training)
* グリーン調達：環境負荷の小さい原材料や部品等を優先的に調達する取組み
* ECOファクタリング：㈱三井住友銀行の登録商標です

CSR調達アセスメント点検状況



設問項目

- I. CSR(企業の社会的責任)に関する取組みについて
- II. サプライヤーへのCSRの展開状況について
- III. 住友電工グループのCSR調達ガイドラインの推進状況について
- III-1. 優れた製品サービスの提供
- III-2. 技術力の向上・VA/VE*推進・提案
- III-3. 健全な事業経営の推進
- III-4. 地球環境への配慮
- III-5. 法令・社会規範の遵守と公正・適正な企業活動
- III-6. 社会貢献・反社会的勢力の排除
- III-7. 人権・労働安全衛生への配慮
- III-8. 情報開示とコミュニケーション促進
- III-9. 秘密保持と情報セキュリティ

2024年度実績

CSR調達アセスメント実施率(注)	74%

(注)対象範囲は、住友電工及び連結子会社。
但し、住友電設㈱グループを除く

■ 責任ある鉱物調達への取組み

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 IIに記載されている紛争地域及び高リスク地域(CAHRAs)における人権侵害や労働問題などのリスクをサプライチェーンにおける重大な社会問題の一つと認識しています。調達活動における社会的責任を果たすため、これらの不正に関わる鉱物を原材料として使用しない「責任ある鉱物調達」を目指しています。そのためにCSR調達ガイドラインにも取組み方針を明記して、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組みを実施します。

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

■ 内部通報制度(スピーク・アップ制度)

当社グループは、コンプライアンス問題の芽を早期に発見し、自ら迅速かつ適切に解決を図るべく、スピーク・アップ制度を設けています。詳細については[→P60]をご参照ください。

■ EDIによるプロセスの標準化

サプライチェーン強靱化に向け、グローバルでの「業務データの統合・活用」に取り組んでいます。その一環として、グループ各社間の取引におけるEDI(Electronic Data Interchange=電子データによる交換)率100%を目指しています。さらには、サプライチェーンのリスク管理のデジタル化・高度化も図っています。

2024年度実績

EDI率	91%

(注)住友電装㈱グループを除く

■ BCP対応

大規模災害などが発生した際にお客様の生産に影響を与えないよう、BCPの策定と実行に取り組んでいます。

調達活動に関する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組みを行っています。また、災害発生時には、あらかじ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、影響を最小限にとどめることに努めています。

災害やプラント事故、国際紛争、輸出規制、貿易摩擦などの地政学的リスクが影響し、原材料の安定調達に関するリスクが近年高まっています。サプライチェーン強靱化のため、グループの戦略製品に使用される原材料を中心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ます。特に、海外からの材料について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ます。

用語解説
* VA/VE:VAは、Value Analysis、VEはValue Engineeringの略
* 紛争鉱物問題:コンゴ民主共和国及びその周辺国で産出されたタンタル、タングステン、錫、金又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

社会貢献活動

基本的な考え方・方針

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

住友電工グループ社会貢献基本理念

2007年4月制定

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

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

この理念のもと、“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。

体　制

2025年1月、CSR推進委員会（[→P11]サステナビリティ推進体制参照）の下部組織として、総務担当役員をトップとする「社会貢献等分科会」を発足しました。

本分科会では、「住友電工グループ社会貢献基本理念」及び「中期経営計画2025」等に基づき適切な内容・規模にて社会貢献活動を推進できているか確認するとともに、課題の共有、活動内容充実に向けた検討、活動の対外的な開示のあり方の検討を行っています。

具体的な取組みについては、住友電工グループ社会貢献基金（以下、「社会貢献基金」）や各事業本部、国内外拠点等当社グループ全体で連携し、推進しています。特に重要度の高い活動については、取締役会をはじめとした社内の重要会議で審議・承認を経た上で実施しています。

目　標

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

- 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

税引後利益の1%を目安に実施

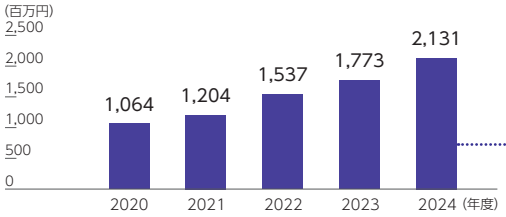
取組み

2024年度の社会貢献活動への拠出は2,131百万円となり、税引後利益（2,218億円）の0.96%相当となりました。

社会貢献活動の具体例

分野	金額（百万円）	比率	活動例
人材（次世代）育成	166	7.8%	•職場体験・インターンシップ・工場見学受入 •奨学金支給 •学生コンクール等協賛
研究・学術振興	185	8.7%	•学術・研究助成 •大学寄付講座実施 •研究設備寄付
環境保全	63	3.0%	•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	1,706	80.0%	•医療関連団体への寄付・物品提供（医療機器・衛生用品等） •文化・芸術関連団体（美術館、博物館、交響楽団、神社仏閣等）への寄付 •支援を必要としている人々への寄付や物品提供（食料・衛生用品・学用品等） •地域イベント協力（イベントへの協賛、会社施設貸出、運営ボランティア） •交通安全・地域防災協力 •課外活動協力（スポーツ教室等） •献血活動、啓発活動（リボン活動）
社員のボランティア活動支援	11	0.5%	•ボランティア休暇制度 •マッチングギフト制度
合計	2,131		

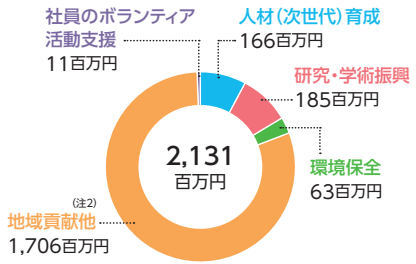
社会貢献活動拠出額の推移(注1)



税引後利益	688億円	1,097億円	1,323億円	1,690億円	2,218億円
税引後利益に対する割合	1.55%	1.10%	1.16%	1.05%	0.96%

(注1) 住友電工及び連結子会社
(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係する活動の拠出額も一部含む

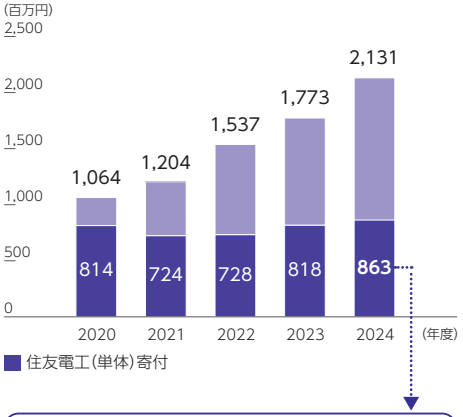
2024年度実績（分野別）



■ 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

当社グループでは、社会貢献活動を推進する組織や団体に幅広く寄付を行っています。当社単体としては、2024年度に8.63億円の寄付を行いました。その寄付先には、社会貢献基金、世界自然保護基金、自然災害地域(台湾東部沖地震・山形県酒田市大雨災害等)などがあります。また、2023年度に引き続き、2025年大阪・関西万博への支援も行っています。

社会貢献活動拠出額に占める寄付額



〈社会貢献基金を通じた取組み〉

2009年に設立した社会貢献基金では、国内外の様々な分野における人材育成と学術振興の取組みを支援しています。具体的には、大学寄付講座、学術・研究助成、奨学金支給の事業を積極的に行っています。

事業の実績(2025年3月末時点)

事業内容	2024年度	累計(注)
①大学寄付講座	7講座 (106百万円)	26講座 (15.3億円)
②学術・研究助成	22件 (31百万円)	328件 (4.2億円)
③奨学金支給	169人 (41百万円)	2,144人 (4.9億円)
日本の大学に在学の国内学生	41人	343人
日本の大学に在学の外国人留学生	18人	251人
海外の大学に在学の現地学生	110人	1,550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2025年3月末までの累計

①大学寄付講座

講座(研究室)の設立や運営のために、1講座当たり3～5年間にわたって継続して寄付を行っています。2024年度は新規1件を含む7講座に寄付を行いました。

②学術・研究助成

研究者(教授等)への研究活動支援のため、研究テーマごとに1年間の助成を行っています。2024年度は、応募総数217件の中から22件を採択しました。

③奨学金支給

国内大学の理工系専攻の修士学生などを対象に、学業・人物ともに優れながら、経済的理由で援助が必要な学生に給付型奨学金を支給しています。そのほか、訪日留学生や海外の大学の学生に対しても奨学金を支給しています。2024年度は計169人に支給しました。

その他の取組み

新規もしくは支給期間満了となる大学寄付講座の採択者と学術・研究助成の採択者を当社に招き、研究内容の報告や感謝状の贈呈等を行う贈呈式典や、奨学生を当社の製作所に招待し、工場見学及び奨学生の研究内容の紹介等を行う奨学生交流会又は奨学生報告会も実施しています。

贈呈式典

奨学生交流会

2024年度の活動例

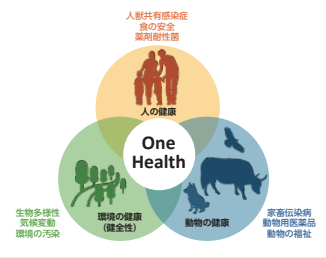
大学寄付講座

北海道大学:「比較法獣医学」

現代社会において、ヒト、動物、環境の健康(健全性)は相互につながり、それらを一体的に捉え、連携して課題に取り組むOne Healthの考えが世界的に広がってきています。しかし、魚類や哺乳類など動物の多様性がOne Health実現を妨げる要因の一つとなっていることから、社会貢献基金の寄付を受け、北海道大学獣医学研究院に動物の法医学的多様性を明らかにする「比較法獣医学*分野」の寄付講座を新設しました。

北海道大学がこれまで培ってきた様々な種類の動物の鑑定・評価の経験や国内外のネットワークで入手している動物試料をもとに、動物福祉に係る病態(動物が受ける苦痛やストレス、健康状態の悪化など、動物の福祉を損なう可能性のある状態)や中毒の種差に関する先端的研究を推進するとともに、One Healthに資する人材の育成を目指します。

One Healthの概念



人や動物の健康と、それを取り巻く環境を包括的に捉え、関連する人獣共通感染症などの分野横断的な課題に対し、関係者が連携して取り組む考え方

大学寄付講座や学術・研究助成のテーマは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

用語解説 ＊法獣医学:法医学と獣医学を組み合わせた学問分野で、動物の病態や死亡の原因を解明し、また動物の飼育環境等を科学的に分析し動物福祉に係る状況を立証する学問分野。動物の死因のみならず、生きている動物の福祉の状況(例:動物虐待による障害や薬物中毒)を科学的に分析することができる

■ 各拠点における地域貢献活動の推進

当社グループは40を超える国・地域で事業を展開しています。それぞれの国・地域の文化や慣習を尊重し、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、様々な社会貢献活動を推進しています。2024年度の社会貢献活動に参加した人数(注)は、当社単体では2,205人、当社グループでは16,477人でした。

(注) 清掃活動・献血・植樹等、実際に社会貢献活動に参加した社員の延べ人数。金銭や現物による寄付に協力した社員数は含んでいない

地域別の社会貢献活動例

地域	社数(注)	地域の特徴的な活動例
日本	68	●地震被災者への支援(寄付・食料・ポータブル水再生システム等) ●会社施設の貸出(グラウンド・体育館・研修センター・駐車場等) ●スポーツ活動支援(障がい者スポーツ競技支援、スポーツ大会運営協力等)
中華圏	32	●学校への物品提供(学用品等) ●支援を必要とする人々(一人暮らしの高齢者・障がい者・貧困地域等)への訪問・物品提供(食料品・衣類等)
東南アジア・豪州(APAC)	63	●植樹・マングローブ植林 ●学校への物品提供(衛生キット・学用品・家電製品・建築資材としての木材パレット等)
米州	19	●学校(含むスポーツチーム)への寄付 ●支援を必要とする人々(子ども・ホームレス等)への寄付・物品提供
欧州・アフリカ(EMEA)	30	●支援を必要とする人々(ガンやALS患者)への寄付 ●動物・社会福祉・環境保全団体への寄付・物品提供
全地域共通	—	●出張授業(モノづくり教室、環境教育、キャリア教育) ●清掃活動 ●事業所内での献血活動

(注) 住友電工及び連結子会社のうち、社会貢献活動の実績報告があった会社の数

● 活動を行っている国

2024年度の活動例

① 日 本

地震被災者への支援(日本)

2024年1月に発生した能登半島地震では、広範囲で断水が発生し、断水が長期化することで被災者の生活に支障が出ました。㈱テクノアソシエでは、震災直後の緊急支援として自社で保有していたポータブル水再生システム「WOTA BOX*」6台を石川県珠洲市に無償で貸し出し、被災者の生活用水の確保を支援しました。また、国際緊急援助隊員の皆様が、被災地で活動する際の衛生環境の維持に役立てるため、2024年12月に国際協力機構(JICA)にWOTA BOX4台を寄付しています。

珠洲市に設置されたWOTA BOX

② 中華圏

支援を必要とする人々への訪問・物品提供(中国)

中国では急速な少子高齢化が進んでおり、子どもが成長し実家を離れ一人で暮らす高齢者が増えています。そのような方々が日常生活の悩みごとや困りごとを抱え込み、地域で孤立することのないよう、Huizhou Zhurun Wiring Systems Co., Ltd.では、高齢者のご自宅を訪問し、生活物資(お米・油)を寄付しています。

地域の方と交流を深める様子

生活物資と準備に携わった社員

③ APAC

マングローブ植林(タイ)

マングローブ林は、薪炭材としての伐採やエビ養殖・インフラ整備に伴う開発の結果、その面積は減少していました。しかし、沿岸地域の保護、気候変動対策、生態系の維持の観点から近年は存在が見直され、現在、積極的に植林活動が行われています。2023年度に引き続き、2024年度も当社グループ在タイ関係会社14社合同で植林イベントを開催し、101人が1,000本の苗を植えました。

活動に参加した社員

マングローブ植林の様子

用語解説 ＊WOTA BOX：排水の98%以上を再生して循環利用でき、被災地ではWOTA BOXを使用することで水道が使えない場所でも手洗い・洗濯・シャワーなどができるようになる

④ APAC

学校への物品提供等(タイ)

タイでは、施設や設備など教育環境に問題を抱えている学校もあります。SEWS-Asia Technical Center, Ltd.では、2024年度に小学校を訪問し、学用品・スポーツ用品等の寄贈にとどまらず、フェンスや窓の修繕、子どもたちへの食事提供等、総合的な支援活動を行いました。

窓のペンキ塗り

寄贈した物品

子どもたちへの食事提供

⑤ 米 州

出張授業への協力等(ブラジル)

ブラジルではプラスチックごみのリサイクル率が低いという社会課題があります。Sumidenso do Brasil Industrias Eletricas Ltda.は、リサイクルを促進するために、これまで培ってきた分別のノウハウを地元の小・中学校で伝える出張授業を行いました。また、出張授業に合わせて、大型リサイクルボックス12個と木の苗12本の寄付も行っています。

ゴミの分別に関する授業

⑥ EMEA

社会福祉団体への物品提供(ポーランド)

ポーランドでは、「Szlachetna paczka」という歳末助け合い運動が全域で行われています。この運動は、経済的な支援を必要としている人のニーズに合わせ、慈善団体がクリスマスプレゼントを贈るものです。当社グループにおいても、SE Bordnetze-Polska Sp. z o.o.ほか、ポーランドに拠点をもつ3社が参加しており、2024度には、食料や衣類、生活用品などを詰めたプレゼントを準備し、慈善団体を通じて寄付を行いました。

The Noble Boxの中身

活動に参加した従業員

⑦ EMEA

環境保全団体への寄付(ドイツ)

気候変動が顕在化している中、ドイツでは温暖化の進行、熱波の増加、そして豪雨による洪水被害が深刻化しています。Südkabel GmbHでは、PLANT-MY-TREE財団を通じて電線ケーブルを1km販売ごとに1本の木を寄付する取組みを行っています。2022年から累計でドイツのイツェホーとヴェヒタースバッハに788本、2024年度は新たに372本の木を寄付しています。

寄付証明書

全地域共通

清掃活動

清掃活動は地域を綺麗に保つだけでなく、環境保護に貢献する重要な活動です。参加者が自主的に取り組む意識が低いと、活動のモチベーションが低下し、効果も薄れてしまいがちです。中国やポーランドではエコウォークやクリーンハイク(清掃登山)を企画し、放置されたゴミの回収を通じて、美しい自然の維持に貢献しました。また、これらの活動は参加者の健康増進にも寄与しています。

活動に参加した従業員とその家族
(SEWS-CABIND Poland sp. z o.o.の例)

献血活動

医療技術の進歩により、世界的に輸血を必要とする患者が増加する一方で、献血者数は減少傾向にあります。当社グループは、従来より献血活動に積極的に貢献しております。具体的には、事業所内に献血会場を設け、従業員に対して献血への参加を呼びかけ、また就業時間帯に献血できるようにしています。2024年度は当社グループ54社において、4,691人が献血に参加しました。

活動に参加した従業員

■ 社員のボランティア活動に対する継続的支援

当社グループでは、社員がボランティア活動に参加しやすい環境を整え、社員の自主的な社会貢献活動を積極的に支援しています。

〈ボランティア休暇制度〉

当社では2007年より、ボランティア活動を目的とした「積立休暇」の利用を認め、社員のボランティア活動を推進してきました。そして2025年4月には「ボランティア休暇」制度を新たに導入し、ボランティア活動や地域行事への参加等を理由に、年間最大で5日間、半日単位で休暇を取得することができるようになりました。また、一部のグループ会社においては、ボランティアを促進するためにそれぞれ独自の休暇・休職制度を導入しています。当社のボランティア休暇制度は[→P33]をご参照ください。

〈TABLE FOR TWOプログラム〉

当社及び一部のグループ会社では、TABLE FOR TWO(TFT)プログラム*を導入しています。このプログラムでは、社員食堂で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、その売上代金の一部をを開発途上国の学校給食のために寄付しています。また、TABLE FOR TWOを寄付先とした募金型自動販売機の設置等を行っています。この取組みが評価され、2019年から継続して表彰を受けました。

©TABLE FOR TWO

TABLE FOR TWOより、当社の2024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。

〈マッチングギフト〉

社員のボランティア活動に対する企業からの支援として、当社及び一部のグループ会社ではマッチングギフト*を導入しています。

2024年度の活動例

社員参加型の社会貢献活動

住友理工㈱には、ボランティア組織「住友理工あったかクラブ」があり、発足時より社会貢献活動への参加に対するインセンティブの付与、各製作所や事業所の支援センターによる全従業員のボランティア活動へのサポート及び地域ごとに外部団体が企画するボランティア活動等を掲載したマッチングサイトの運営を通じて、社員のボランティア活動を支援しています。

また、「住友理工あったか基金」に登録した従業員には、毎月1口100円から最大10口まで寄付できる仕組みがあり、2024年3月末時点で450名が登録しています。この寄付に会社が同額をマッチングギフトとして上乗せし、社会課題解決に取り組んでいる団体や災害被災者を支援しています。

「ソーシャルグッド活動*マッチングサイト」のトップページ

Web 住友理工グループ従業員のボランティア活動

■ スポーツ活動への積極的な支援

当社グループでは、スポーツ大会運営協力、地域スポーツ活動支援、障がい者スポーツ競技支援などを通して、スポーツ振興や地域社会の発展に貢献しています。

スポーツ関連の社会貢献活動例

内容	活動例
スポーツ大会運営協力 (施設貸出・社員の協力)	●地域のクラブ活動への体育館貸出 (バレー・バスケットボール・卓球) ●地域のスポーツ団体へのグラウンド貸出 (野球・サッカー・グラウンドゴルフ・陸上等) ●地域のスポーツ大会の開催ボランティア
地域スポーツ活動支援 (寄付・物品寄贈)	●学生スポーツクラブや地域の スポーツ団体への寄付・物品寄贈 (野球・サッカー・ラグビー・バスケットボール等)
障がい者スポーツ 競技支援 (協賛・啓発活動)	●国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会(日本) ●スペシャルオリンピックス*協賛(イタリア・アメリカ) ●障がい者スポーツ競技の体験教室 ●障がい者スポーツ選手による講演

住友電工杯 少年少女・サッカー大会
(当社グラウンドにて)

ドラゴンボートチームへの寄付

デフリンピック*気運醸成イベントへの協力

2024年度の活動例

住友電工陸上フェスタ

2012年より当社は陸上教室や陸上選手と交流できるイベントを開催してきました。2024年10月に開催した住友電工陸上フェスタ2024では、2,200名を超える方々にご来場いただきました。これからもスポーツ振興や地域社会の発展に貢献していきます。

イベント概要

- 陸上教室
- 日本記録挑戦会兼住友電工杯
  - ・トップアスリートとの50m競走
  - ・日本記録挑戦会(トラック競技)
  - ・日本記録挑戦会(パラ競技)
- スポーツ体験コーナー

陸上教室
当社陸上競技部の選手が講師となり、伊丹市の小中学生を対象に陸上教室を開催しました。

トップアスリートとの50m競走
当社だけでなく他社所属の選手も招待し、全国の小学1年生～中学3年生がトップアスリートに挑戦しました。

スポーツ体験コーナー(ゴールボール)
視覚障がい者がプレーするパラスポーツで、鈴の入ったボールを転がすように投げ合い相手ゴールにボールを入れて得点を競う競技を来場者に体験してもらいました。

Web 住友電工陸上フェスタ2024大会後レポート

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
- ＊マッチング・ギフト：社員の寄付と同額を会社が併せて寄付する制度
- ＊ソーシャルグッド活動：「社会(Social)」に対して「良い(Good)」影響がある活動＝人にも環境にも優しい社会課題解決に貢献する活動
- ＊スペシャルオリンピックス：4年に1度夏季、冬季に開催される知的障がいのある人たちを対象とした国際スポーツ大会
- ＊デフリンピック：4年に1度開催される聴こえない・聴こえにくい人たちを対象とした国際スポーツ大会

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、「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。

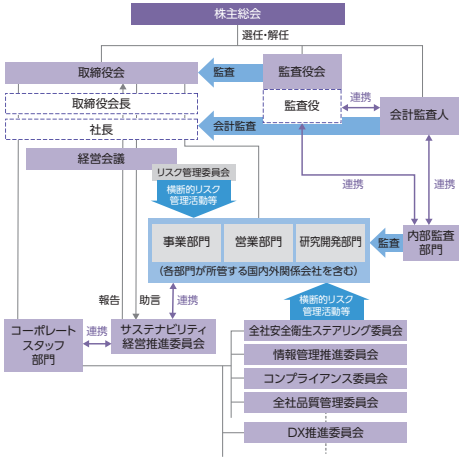
この基本方針を堅持し、「公益を重視し、ステークホルダーの皆様との共栄を図る」という「マルチステークホルダーキャピタリズム（「五方よし」）」の考え方に基づき、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーへの着実な還元を図ることとしており、このため、適正なコーポレートガバナンスに基づく経営の透明性・公正性を確保し、その充実に取り組みます。

体 制

当社では、経営の健全性確保において監査役及び監査役会が一定の役割を果たしてきたことから、監査役会設置会社制度を選択しており、取締役会、業務執行体制、監査役及び監査役会が、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、様々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。

コーポレートガバナンス体制



■ 取締役会と業務執行体制

〈取締役会の機能〉

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及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及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。

〈業務執行体制〉

権限及び責任を明確化し、事業環境の変化に応じた機動的な業務執行体制を確立することを目的として執行役員制及び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。

〈取締役会における具体的検討内容・議題〉

取締役会における具体的な検討内容は、以下の項目に関する審議・決定・報告・モニタリングです。

■ 役員選任に関する方針等

〈取締役・監査役候補の指名方針と手続等〉

社内取締役については、「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、経営に関する客観的な判断能力を有する者、先見性・洞察力など人格・識見に秀でた者を候補者として選任することとしています。

社外取締役については、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と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、当社の経営の監督者として相応しい者を候補者として選任することとしています。

取締役において、法令・定款の遵守等に関する重大な違反があると認められる場合、その他取締役としての役割・責務を適切に果たすことができないと判断する場合には、当該事情に

取締役会における具体的な検討内容・議題

- 長期ビジョンとそれを踏まえた取組みの進捗状況等
- サステナビリティ基本方針及び気候変動をはじめとするESG関連に関する取組みの進捗
- 中期経営計画やそれを踏まえた年度売上損益計画の策定、及び当該計画の進捗、資本効率の状況等
- グループ総合力の一層の強化及びグループガバナンスの向上に向けた取組みの進捗状況
- 重要な投資及び融資等個別事業案件
- 研究開発の進捗状況
- 取締役会の実効性分析・評価
- 内部統制システムの整備状況
- 政策保有株式の保有の適否の検証
- 取締役及び監査役の選任、取締役の報酬
- その他法令で定められた事項、及び取締役会規則に定めた事項　等

Web コーポレートガバナンスに関する詳細は当社Webサイトをご参照ください

コーポレートガバナンス・ガイドライン／コーポレートガバナンス報告書
株主総会招集通知
有価証券報告書
全般

応じ、株主総会における解任議案の提出について審議することとしています。

監査役については、会社経営の経験者及び法律・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することとしています。

取締役・監査役の候補者の選任及び取締役の解任に関する議案の株主総会への提出については、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することとしています。

〈取締役会の構成・多様性に関する開示：スキル・マトリックス〉

併せて、取締役の有するスキル等の組合せに関する開示として、以下の「取締役・監査役のスキル・マトリックス」及び「統合報告書」に掲載の「スキル・マトリックス」をご参照ください。

取締役・監査役のスキル・マトリックス

	氏名及び属性				諮問委員	人事・組織	財務・会計	コーポレートガバナンス	研究・技術開発	製造・生産技術※	サプライチェーン・営業・調達	国際性・グローバル経営	特に専門性を発揮できる分野若しくは所管部門
取締役	松本　正義	男性	代表取締役 取締役会長		指名 報酬	○		○			○	○	企業経営者
取締役	井上　治	男性	代表取締役 社長		指名 報酬	○	○	○				○	企業経営者
取締役	羽藤　秀雄	男性	代表取締役 副社長			○	○	○		○		○	DX・知的財産・企業開示・産業政策・情報システム
取締役	白山　正樹	男性	常務取締役							○	○	○	環境エネルギー
取締役	宮田　康弘	男性	常務取締役								○	○	エレクトロニクス
取締役	佐橋　稔之	男性	常務取締役							○	○	○	産業素材
取締役	緒方　佳幸	男性	常務取締役							○	○	○	自動車
取締役	早味　宏	男性	常務取締役						○	○			研究開発・エネルギー／電子材料
取締役	戸川　契	男性	常務取締役							○		○	生産技術・環境保全
取締役	佐藤　廣士	男性	社外	独立	指名 報酬	○		○	○	○		○	企業経営経験者
取締役	土屋　裕弘	男性	社外	独立	指名 報酬	○		○	○			○	企業経営経験者
取締役	渡辺　捷昭	男性	社外	独立	指名 報酬	○		○		○	○	○	企業経営経験者
取締役	堀場　厚	男性	社外	独立		○		○	○			○	企業経営経験者
取締役	川俣　享子	女性	社外	独立		○		○					マスメディア経験者
取締役	アスリ・チョルパン	女性	社外	独立		○		○				○	学識者
監査役	賀須井良有	男性				○		○					—
監査役	林　昭	男性					○	○					—
監査役	上原　理子	女性	社外	独立		○		○					弁護士
監査役	吉川　郁夫	男性	社外	独立			○	○					公認会計士
監査役	来島　達夫	男性	社外	独立		○		○					企業経営経験者

社外 社外取締役／社外監査役　独立 ㈱東京証券取引所等の定める独立役員　指名 指名諮問委員会委員　報酬 報酬諮問委員会委員
※ 環境保全の専門性を含む
各人の経験などを踏まえ、より専門性が発揮できる領域を記載しており、有するすべての知見や経験を表すものではありません。

〈取締役・監査役の個々の選任理由・兼任状況〉

取締役・監査役の候補者の選任理由・兼任状況については、「株主総会招集通知」の参考書類をご参照ください。

〈独立社外取締役の独立性判断基準〉

社外取締役・社外監査役の候補者の選定に当たっては、金融商品取引所が定める独立性基準を遵守するとともに、当社との利害関係の有無を慎重に調査・確認の上、独立性について判断することとしています。

〈取締役会の実効性分析・評価〉

当社取締役会は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしています。昨年度の分析・評価結果のまとめは以下のとおりです。詳細は、「コーポレートガバナンス報告書」末尾をご参照ください。

取締役会の実効性分析・評価結果（2024年実施）

当社取締役会は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、取締役会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組みを行っています。2024年においては、取締役及び監査役全員を対象にアンケート、並びに社外取締役（6名）及び社外監査役（3名）に個別インタビューを実施し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。

分析・評価結果

①**全般**：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。

②**取締役会の役割・運営**：「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」達成に向けて本年中に実施した重要事項の意思決定、及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」及び「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。また、運営面については、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。

③**社外役員への支援について**：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った。

④**指名・報酬に関する諮問委員会について**：年間5回開催しており、その審議内容に関する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。

⑤**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、及び知識・経験・多様性等のバランスの観点から、取締役会の構成面は適切であることを確認。

今後の取組み

① 長期ビジョン「住友電工グループ2030ビジョン」の実現に向けた取組みや、「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を取締役会やその他の社内会議等も活用して確認、情報共有する機会について引き続き充実を図る。

② 審議時間の充実や取締役会資料の改善（質・量の適正化、向上等）に継続して取り組む。

③ 取締役会の構成面における多様性に引き続き留意していく。

〈指名・報酬諮問委員会〉

取締役・監査役の候補者の指名、取締役の報酬の決定を行うにあたり、透明性・公正性の確保のため、委員に社外取締役を含む取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しています。

〈委員の構成、委員長（議長）の属性〉

委員の構成、委員長（議長）の属性は次のとおりです。

①委員長は社外取締役としています。

②委員の人数は3名以上とし、その過半数を社外取締役としています。

③委員会は、取締役会から諮問を受けた以下の内容について、それぞれ審議を行い、取締役会に答申することとしています。

指名・報酬諮問委員会の審議内容

指名諮問委員会	•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（後継者計画を含む） •前各項に関する会社の重要な規程等の制定・改廃案及び重要な公表資料等の記載案 •その他、取締役会からの諮問事項
報酬諮問委員会	•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 •取締役・執行役員の報酬制度案 •取締役・執行役員の個人別の報酬額案 •前各項に関する会社の重要な規程等の制定・改廃案及び重要な公表資料等の記載案 •その他、取締役会からの諮問事項

また、当事業年度開催の指名・報酬諮問委員会の委員及び出席状況や、このほかの指名・報酬諮問委員会の詳細については、「コーポレートガバナンス報告書」「Ⅱ経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他コーポレート・ガバナンス体制の状況 1.機関構成・組織運営等に係る事項」をご参照ください。

■ 役員報酬の決定に関する方針等

当社では、取締役の個人別の報酬等に関わる決定方針を定めており、その決定にあたっては、委員長を社外取締役とし、委員の過半数を社外取締役で構成する報酬諮問委員会にて審議し、その答申内容を踏まえ取締役会において決議しています。

詳細は、「役員報酬の決定に関する具体的な方針の内容」、「株主総会招集通知」の参考書類及び「コーポレートガバナンス報告書」「Ⅱ経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他コーポレート・ガバナンス体制の状況 1.機関構成・組織運営等に係る事項」をご参照ください。

〈役員報酬額の実績〉

取締役・監査役の報酬等の総額

取締役・監査役の報酬等の総額については、「株主総会招集通知」の参考書類及び「コーポレートガバナンス報告書」「Ⅱ経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他コーポレート・ガバナンス体制の状況 1.機関構成・組織運営等に係る事項」をご参照ください。

個別の取締役報酬等の総額

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額については、「コーポレートガバナンス報告書」「Ⅱ経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他コーポレート・ガバナンス体制の状況 1.機関構成・組織運営等に係る事項」をご参照ください。

役員報酬の決定に関する具体的な方針の内容

取締役の報酬等の決定にあたっては、「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。

①取締役報酬の構成	•取締役報酬は、月報酬、賞与により構成することとしています。
②月報酬の決定に関する方針	•月報酬については、事業内容、規模等の類似する企業を対象とした役員報酬に関する第三者の調査を活用することにより、報酬水準の客観性を確保した上で、職位ごとの役割や責任度合い及び会社業績への貢献度に基づいて、職位ごとに月報酬テーブルを設定することとしています。 •各人に適用するテーブルの金額については、中長期的な観点も踏まえ、役割や責任度合い、担当領域の規模や複雑性、難易度及び会社業績への貢献度を勘案し、決定することとしています。 •支給総額については、株主総会において承認決議した報酬額の枠内で決定することとしています。
③賞与の決定に関する方針	•賞与については、業績連動報酬とし、その総額については、事業内容、規模等の類似する企業を対象とした役員報酬に関する第三者の調査を活用することにより、報酬水準の客観性を確保した上で、毎期の会社業績、特に当社が経営戦略上重視している売上高、営業利益やROIC、親会社株主に帰属する当期純利益等に加え、配当水準等を総合的に勘案し、株主総会の決議を経て決定することとしています。 •各人への配分は、中長期的な観点も踏まえ、職位や責任度合い、所管部門における主要目標（売上高、各利益指標、ROIC等）の達成度、毎期の会社業績への貢献度及びこれらを達成するために必要な資質等の定性的要素を考慮し、各人のインセンティブとなる水準となるよう設定することとしています。 •社外取締役については、独立性を確保する観点から、賞与は支払わないこととしています。
④月報酬と賞与の割合の決定に関する方針	•月報酬と賞与の割合は定めず、前項（③賞与の決定に関する方針）に記載の業績指標や個人ごとの評価等により変動するものとしています。 •なお、月報酬と賞与との支給割合は、過去数年の実績では概ね1：0.24～0.72程度となっています。

■ 実質面での コーポレートガバナンス強化

〈取締役会事務局〉

取締役会事務局は、取締役会議案の資料について、各回の取締役会において充実した議論がなされるよう、取締役会の会日に先だって、社外役員を含む各取締役・監査役に配布する体制を整備することとしています。

取締役会事務局は、翌年における定時の取締役会の開催日程を年末までに設定し、取締役及び監査役に周知することとしています。

〈社外取締役・社外監査役のサポート体制〉

社外取締役については取締役会事務局（総務部）と秘書が中心となってサポートしており、各部門と連携して経営に関する情報の提供や取締役会議案の事前説明等を行っています。社外監査役に対する必要な情報の提供は、取締役会関係の事前説明を含め、常勤の監査役が行っています。また、監査役のスタッフとして監査役室を設置しており、社外監査役の活動をサポートしています。加えて、日程等管理のために秘書を配置しています。

〈取締役・監査役のトレーニング〉

取締役・監査役が重要な統治機関の一翼を担うものとして期待される責務と役割を適切に果たすため、新任の取締役・監査役に対しては、取締役・監査役の役割・責務に関する理解を深めるための研修など、社外取締役・監査役に対しては、当社グループの理解を深めるための研修、その他法令やリスク管理、当社グループの経営環境に関する理解を深めるための研修などについて、計画的にトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用支援を行うこととしています。

■ 監査・監督体制

〈監査役による監査の体制〉

監査役による監査の体制について、監査役の過半数を様々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。

各監査役は、監査役会が定めた監査基準・方針・分担に従い、取締役会等重要な会議への出席、取締役・内部監査部門その他の使用人等からの職務状況の聴取、重要な決裁書類の閲覧、主要な事業所等の往査等を実施するとともに、他の監査役から監査状況等の報告を受け、また、会計監査人とは適宜情報交換等を行うこととしています。

〈内部監査〉

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及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ており、監査案件ごとに開催する監査結果報告会及び被監査部門との監査結果懇談会において常勤監査役に監査結果を報告するとともに、半期ごとに監査役会において監査計画や実績を共有し意見交換を実施しており、取締役会においても年1回監査結果の報告を実施しています。また、会計監査人とは四半期ごとの定期的な打ち合わせ、意見交換に加え、必要に応じて随時打ち合わせ、意見交換を実施しています。

〈会計監査人による会計監査及び内部統制監査〉

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

監査・監督体制の詳細については、「コーポレートガバナンス報告書」「Ⅱ経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他コーポレート・ガバナンス体制の状況　2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）」をご参照ください。

■ 内部統制：財務報告の適正性を確保するための体制

社長を委員長とする「財務報告内部統制委員会」を設置するとともに、コーポレートスタッフ部門に推進組織を設け、それらの方針・指導・支援のもと、各部門・子会社において、金融商品取引法及び金融庁が定める評価・監査の基準・実施基準に沿った、内部統制システムの整備及び適切な運用を進め、財務報告の適正性を確保するための体制の一層の強化を図ることとしています。監査部は、事業年度ごとにグループ全体の内部統制システムの有効性についての評価を行い、その結果をもとに金融庁に提出する内部統制報告書を取りまとめ、「財務報告内部統制委員会」及び取締役会の承認を得ることとしています。

なお、内部統制システムに関する詳細については、「コーポレートガバナンス報告書」「Ⅳ内部統制システム等に関する事項」をご参照ください。

■ 政策保有株式の保有方針、保有状況

当社は、政策保有株式について、お取引先との長期的・安定的な関係の構築・強化や事業・技術提携の円滑化を主たる目的として、ROE、ROICへの影響や寄与などを勘案し、中長期的な企業価値の向上に資する観点から保有することとしています。

保有目的に適さない株式や中長期的な企業価値の向上に資する見込みのない株式については、処分の検討を行うこととし、毎年、個別の政策保有株式について、上記の目的・観点及び取引状況を踏まえて精査し、取締役会にて保有の適否を検証しており、2024年度においても検証しました。

また、保有状況については、有価証券報告書「4【コーポレート・ガバナンスの状況等】(5)【株式の保有状況】②　保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式」をご参照ください。

リスクマネジメント

基本的な考え方・方針

当社グループでは、リスクマネジメントの基本方針に基づき、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、リスクの軽減・最小化を図っています。

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上で、リスクマネジメントを行っています。

- 業績への影響や品質と安全性の確保
- 安定的供給の社会的使命
- 従業員、顧客、取引先、地域社会及び株主・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、グループ経営理念及びグループ企業行動憲章に表された事項

体 制

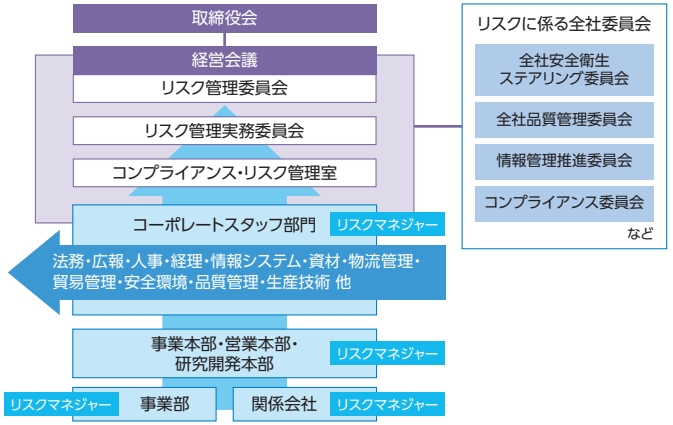
当社グループでは、役付取締役及び役付執行役員で構成するリスク管理委員会が、リスクマネジメント体制や方針の策定、危機発生時における対策本部設置などリスクマネジメント活動全般を統括しています。

また、情報の収集・展開及びリスク管理教育の企画・実施などは、リスク管理実務委員会が行っています。

そのほか、安全衛生や品質管理など、各固有のテーマに関するリスクマネジメントを推進するため、リスク管理委員会の承認を得て社長又はそのテーマを所管する役員を長とする各種委員会を設置しています。

各部門及びグループ各社においてリスクが顕在化した際は、当該部門等が適宜リスク管理委員会に報告の上、必要に応じ指示を受けるとともに、取締役会規則に従い、取締役会に報告しています。

リスクマネジメント体制



取組み

■ リスクマネジメント活動

①リスクの棚卸し

部門及びグループ会社ごとに毎年「リスクの棚卸し」を実施しています。様々なリスクが発生した場合の影響度、発生頻度などの評点化を行い、総合的に評価した上で、優先的に取り組むべき「重要リスク」を抽出し、対策を検討・実施しています。

「リスクの棚卸し」は、リスク管理委員会が、リスク管理規程に従い統轄しており、グループに共通する重要リスクはコンプライアンス・リスク管理室を通じてリスク管理委員会へ報告し、認識の共有化と対策の検討を行うとともに、監査役及び内部監査部門、各リスクを所管するコーポレートスタッフ部門と連携しリスクをモニタリングしています。

また、グループを横断する主要リスクについては、そのリスクを所管する委員会が各リスクへの対応策や事故事例等を踏まえ、リスクの再評価を実施しています。

その他特定の部門固有のリスクについては、適宜コーポレートスタッフ部門や外部専門家の支援を受けリスクの軽減等を図っています。

当社グループのリスク分類

大分類	中分類	小分類
外的要因リスク	非財務的リスク	•災害リスク、社会犯罪リスク •政治・カントリーリスク など
	財務的リスク	•クレジット（信用）リスク •金利・通貨・資材価格等のマーケットリスク •流動性リスク　など
内的要因リスク	ストラテジーリスク	•競争戦略リスク　など
	オペレーショナルリスク	•製品品質・安全性リスク •労災、設備災害・安全性リスク •環境リスク •コンプライアンスリスク •各種規制違反リスク •労務・人権・個人情報リスク •財務情報信頼性・資産保全リスク •情報・通信システムリスク •知的財産権リスク •風評リスク　など

②リスクヒートマップの構築・運用

事業領域の拡大や外部環境の変化に対応していくため、リスク棚卸し結果や顕在化リスク情報、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、各事業部門・グループ各社の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優先的に進め、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ます。

リスクの棚卸し
各部門及びグループ各社で影響度、発生頻度などを評点化し「重要リスク」を抽出

顕在化リスク情報
各部門及びグループ各社で顕在化したリスク情報をリスク管理委員会に報告

業務監査結果など
監査部による業務監査やコーポレートスタッフ部門による各種診断により各部門及びグループ各社の業務執行状況をモニタリング

▼

リスクヒートマップの構築
リスクの棚卸し結果、顕在化リスク情報、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
リスクレベルが高い項目の対策を優先的に実施

■ 事業継続への取組み

①大規模自然災害発生時の事業継続

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

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

②感染症発生時の事業継続

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、国内では部門・グループ会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います。

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、感染症対策用のBCPの策定対象を国内外グループ各社に拡大し、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。

③グループ統合防災訓練の継続実施

グループ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

当社グループは事業活動を通じて、自社及び顧客・取引先の営業秘密、ノウハウ、データ等の機密情報を保有しています。また国内外において25万人を超えるグループ従業員の個人情報も有しています。そこで、各部門、グループ各社における情報管理の体制構築として、情報漏洩防止対策やルール類の整備を進めています。

具体的には、機密情報や個人情報の秘密保持、情報機器やクラウドサービス等の利用については、社内規程の整備、情報開示先との契約締結、個人情報保護方針の制定・公開、それらの教育による周知徹底、事故時の報告を含む管理体制の整備を行っています。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。

①情報セキュリティ

情報セキュリティマネジメント体制の基軸としてSEI-CSIRT体制を構築し、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を進めています。

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、国内及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、各部門・グループ各社にセキュリティ統括責任者及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、各部門・グループ各社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。

本活動ではグローバル統一のポリシーを基本に、グループ間でムラのない、均質なセキュリティ確保に努めています。

②AIガバナンス

当社グループでは、検査自動化をはじめ、早期からAIを活用した業務改善を推進してきました。近年注目を集めるOpenAI社のChatGPT*に代表される生成AIについても、積極的に活用することで、モノづくり力の強化だけでなく、働き方改革や研究開発の加速など、多岐にわたる分野での改善加速が可能であると考えています。

一方で、生成AIの利用にあたっては、個人情報、著作権、機密情報等の保護、及び第三者との契約遵守に細心の注意を払う必要があります。また、政府や特定機関が利用を制限するケースも存在するため、これらの規制に抵触しないよう、リスク管理を目的としたAIガバナンスの仕組みの整備を推進しています。

当社は、2023年7月より、社内秘密情報のセキュリティ上の安全性を確保した生成AIツールの導入を開始しました。同時に「生成AI利用ガイドライン」を整備し、法令・契約違反や倫理的に不適切な利用の防止を図っています。さらに、2024年度からはRAG(Retrieval-Augmented Generation)技術を導入し、社内情報を参照した生成AIの活用も推進しています。

当社グループは、AIがもたらす利益を最大化しつつ、その潜在的なリスクを最小限に抑えるため、ガイドラインのアップデートを図るなど、AIガバナンスの継続的な進化に取り組んでいきます。

* ChatGPTは、OpenAI, Inc.又はその子会社の米国及びその他の国における商標又は登録商標です。

■ 安全保障輸出管理

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上で輸出活動を行っています。

当社及びグループ各社の関係者に対し、対象者を層別した上で、最新の事例を踏まえた定期研修及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。

さらには、定期的に内部監査を実施し、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各事業部門・グループ各社間で情報を共有し、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。

2024年度研修実績

研修名(略称) [主な研修内容]	該当者	受講者数
該非判定者研修 [該非判定業務]	183人	183人
輸出担当部門研修 [輸出管理業務の実務]	1,816人	1,816人
一般社員向け研修 [輸出管理概要と社内ルール]	(希望者のみ)	2,819人
国内関係会社研修 [輸出管理概要]	27社	27社
海外関係会社研修 [輸出管理概要と海外での注意事項]	26社	26社
米国輸出管理規制(EAR)研修 [米国輸出管理規制の概要]	(希望者のみ)	271人

■ 知的財産権の尊重と活用

当社グループでは、独自の研究開発活動によって生み出した技術を、事業の競争力強化と継続的発展のために最も重要な「知的財産」と位置付けています。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、活用を図ると同時に、他者の知的財産権や営業秘密を尊重し、その取扱いには細心の注意を払うように努めています。

そのための体制として、知的財産と営業秘密の取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)を行う組織を知的財産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」と知的財産部門で構成する「知財戦略会議」を部門により毎月ないし3か月毎に開催し、活動の計画、実行、進捗・結果の検証、修正・更新を行っています。さらに、各部門では毎年更新する業務の自己点検において、「他社による当社権利の侵害」や「自社製品の他社権利侵害」のリスク評価を行い、これらの活動を通して、当社グループの知財リスクの低減に努める一方、知的財産の価値を高め、事業機会の創出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

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

■ 行動規範

当社グループは、取締役会の承認のもと、住友事業精神を基礎とし、当社グループの役員・職員一人一人に期待される行動の基準を定め、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月に制定しました。本行動規範は、当社及び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・利益相反等の腐敗防止、機密情報及び知的財産の保護、人権尊重、環境保全など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。

Web Code of Conduct ／行動規範 全文

体 制

社長を委員長とするコンプライアンス委員会を年4回程度開催し、グループ横断的なコンプライアンス・リスクの把握・分析、Code of Conduct ／行動規範の浸透・定着の確認、研修の企画・実施、違反事例に係わる原因の究明・再発防止策の立案及びそれらのグループ内への周知徹底、コンプライアンス推進活動のモニタリング等を行っています。

また、各部門では、部門特有のリスクを含め、コンプライアンス・リスクを把握、分析の上で発生防止策を講じることとしており、そのモニタリングをコンプライアンス委員会、監査役、内部監査部門等が行っています。

なお、コンプライアンス委員会は社内及び社外に設置した相談・申告窓口に寄せられた情報につき、適切に状況の把握を行い、必要な対策をとっています。

コンプライアンス委員会の体制

委員長：社長

副委員長：副社長

委　員	上席常務執行役員（人事、総務、コンプライアンス・リスク管理等担当）、上席常務執行役員（経理、財務等担当）、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

目 標

法令や企業倫理の遵守をサプライチェーン含めグローバルに徹底していきます。

「中期経営計画2025」達成に向けた目標

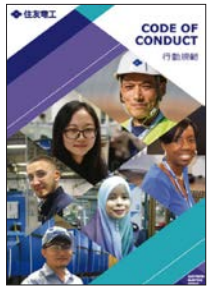
コンプライアンス体制の維持・強化
- 行動規範、競争法遵守等の研修実施：25万人/3年
- グループ各社各部体制整備、状況確認
- 相談・申告窓口の利用促進

取組み・実績

■ 行動規範の周知・浸透

当社及びグループ各社の役員・職員に対し、Code of Conduct ／行動規範が印刷された冊子（日本語、英語、中国語、ほか約30言語）を配付するほか、当社Webサイト及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、ほか約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、全世界のサプライチェーンへの浸透を進めています。



■ コンプライアンス教育

コンプライアンス・リスクの確認、発生防止策の徹底、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に実施しています。研修のテーマとしては、競争法、贈賄・利益相反等の腐敗防止、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

受講目標及び実績

2023～2025年度目標	25万人／3年
2023年度実績	11万人
2024年度実績	11.7万人

■ コンプライアンス・リスクの把握、分析、発生防止及びモニタリング

当社グループは、各部門及びグループ各社において、1年に1回程度、コンプライアンスの点検を実施し、重大なリスクの管理・是正に向

けた施策の有効性を検証し、改善を要する事項が特定された場合に適切な是正措置及び発生防止策を講じてきました。また、これらが機能しているかを含めコンプライアンス状況に関して、コンプライアンス委員会、監査役、内部監査部門等にてモニタリングを実施しています。

■ 内部通報制度（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・利益相反等の腐敗、税務など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（監査役室長及びコンプライアンス・リスク管理室長）・グループ外（専門窓口業者及び法律事務所）に設置し、顕名又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上、調査結果を相談・申告者へ簡潔にフィードバックし、必要に応じ是正・再発防止措置を取っています。相談・申告窓口は、全世界の当社グループの社員、取引事業者等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年に当社グループ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。

内部通報窓口（グループ外窓口）

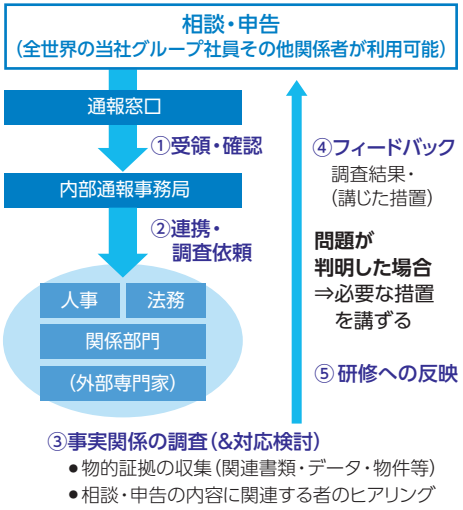
窓口	対象地域	受付言語
色川法律事務所	日本	日本語
里兆法律事務所	中国大陸、台湾	中国語、英語、日本語
Navex Global	全世界(*)	150言語以上

(*) 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	2019	2020	2021	2022	2023	2024
件数	119	120	186	188	243	314

内部通報報告体制と手順



■ 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付け、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2020年に「グローバル競争法ポリシー」を制定する等、グループ内における疑わしい行為を含むカルテル・談合行為その他の競争法違反行為の防止に取り組んでいます。

■ 贈賄防止

当社グループでは、グローバルな贈賄防止体制の強化を目的として、2013年に贈賄防止プログラムを導入しました。本プログラムは、欧米や新興国において自国及び外国の公務員等に対する贈賄規制が強化されていることを踏まえ、贈賄防止規程において贈賄防止に関するルール（贈収賄行為の禁止、接待・進物・寄付に関する事前承認・事後報告等）を定めるとともに、各部・各社でコンプライアンス窓口を任命し、贈賄防止事務局や拠点法務部門と連携してルールを運用する体制としています。

取組み方針

当社グループは、正当な競争によりビジネスを獲得するものとし、全ての取締役及び社員は贈賄防止規程に従うものとします。事業を行う各国で適用される法令の文言及び精神に則り、当該贈賄防止規程に従って業務を遂行します。全ての取引において贈賄行為を禁止し、当社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じます。

取組み体制の全体像

組織	贈賄防止事務局（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	●接待、進物及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、誓約書の取得又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取りまとめ役で、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、グローバル・プライバシー・ポリシーを2023年に制定するなど、グローバルな対応を進めています。

■ 品質コンプライアンス

法令やルールを遵守し、お客様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あり、当社グループでは品質コンプライアンスを徹底するために様々な取組みを行っています。詳細については[→P42]をご参照ください。

■ 税務方針

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

当社は公正な事業活動を実現するため、各国・地域の税務関連法規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。

住友電工グループ税務方針

① 基本方針

住友電工グループは、「住友事業精神」、「住友電工グループ経営理念」、「住友電工グループ行動規範」に基づき、公正な事業活動を実現するため、各国・地域の税務関連法規及び国際ルール遵守に努めるとともに、納税は企業の義務だと考え、適切な納税を通じて社会に貢献することに努めています。

住友電工グループは、中長期的な企業価値向上の実現に向けて、コンプライアンス／リスクマネジメント体制の強化を図ります。

② 税務ガバナンス/税務プランニング体制

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

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

③ 税務リスク管理体制

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

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

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

④ 税務当局との関係

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

ESGデータ集

■環境負荷マテリアルバランス（2024年度）

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。2024年度の事業活動におけるエネルギー及び資源の投入量（INPUT）とその活動に伴って発生した製品及び環境負荷物質（OUTPUT）の実績をまとめています。

INPUT

原材料

銅	372千t
鉄	318千t
アルミニウム	22千t
樹脂	132千t
化学物質＊	15千t
製品梱包材	-

エネルギー ☑

電気	2,614百万kWh
LPG	7千t
都市ガス	52百万m^3
その他燃料（原油換算）	7千kl

水 ☑

水	14,275千m^3

輸送燃料（原油換算）＊	14千kL ☑

- **銅・鉄・アルミニウム・樹脂**：重量管理している製品資材の合計（各事業本部での合計が百t以上のもの）
- **化学物質**：PRTR制度に基づく化学物質
- **製品梱包材**：製品使用の段ボール、紙、樹脂、木製の梱包材
- **電気**：電力会社からの購入電力及び太陽光発電（自家発）
- **LPG・都市ガス**：小売業者、ガス会社等からの購入量
- **その他燃料等**：重油、灯油、軽油、LNG等
- **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
- **輸送燃料**：ガソリン、軽油等

事業所内

研究開発
▼
製品設計
▼
生　産
▼
出　荷

資源循環

原材料
エネルギー
水

輸　送

OUTPUT

生産・販売量

製品出荷量	447千t

大気への排出

温室効果ガス排出量（スコープ1+2）	1,339千t-CO_2e ☑
NOx＊	9t
SOx＊	3t

排水 ☑

排水	12,295千m^3

廃棄物 ☑

廃棄物排出量	80.9千t

化学物質

大気＊	71.8t
水域＊	0.5t
産業廃棄物＊	137.4t

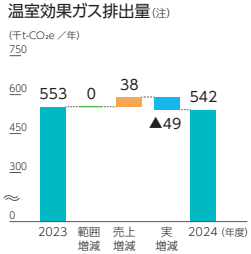
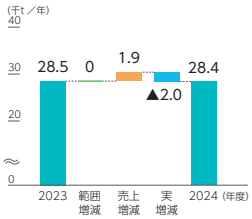
CO_2排出量＊	36千t-CO_2 ☑

- **製品出荷量**：重量管理している製品の出荷量合計（各事業本部での出荷量が百t以上のもの）
- **温室効果ガス**：電気、ガス、燃料の使用に伴って発生するCO_2及びCO_2換算したSF_6、HFC、PFCガス等
- **NOx**：ガス、燃料の使用に伴って発生する窒素酸化物
- **SOx**：燃料の使用に伴って発生する硫黄酸化物
- **排水**：工場からの生産系排水及び生活系排水（下水道、河川・湖沼、海等への排水量の合計）
- **廃棄物排出量**：一般廃棄物と産業廃棄物（有価物除く）
  一般廃棄物：事業活動に伴って生じた廃棄物のうち産業廃棄物を除く廃棄物（紙くず、繊維くず等）
  産業廃棄物：事業活動に伴って生じた廃棄物のうち「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」で定める廃棄物（廃油、廃酸、廃アルカリ、廃プラスチック、金属、ガラス陶磁器屑、燃え殻等）
- **化学物質**：PRTR制度対象化学物質
- **CO_2排出量**：輸送時に排出されるCO_2

＊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）及びCO_2排出量は日新電機㈱の連結子会社を除く

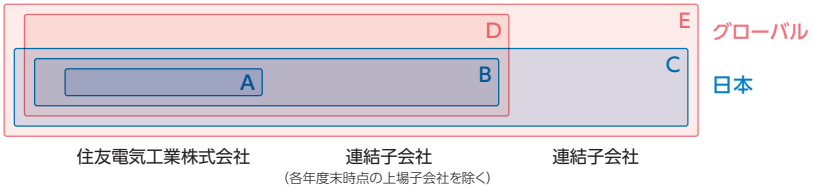
■ 環境会計

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)			2024年度変動要因(国内)	戦略・機会とリスク
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		
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)  	2024年度KPIの一つとして、温室効果ガス排出量2018年度比15.0%削減を設定し、2024年度実績として18.1%削減しました(国内外生産拠点)。各種の省エネ活動に取り組み、エネルギーコストを削減するといった意味でも重要な活動となりました。この活動を通じて得た知見を今後も海外にも展開していきます。
	3,652	4,217	5,737				470	668	391		
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)  	2024年度の廃棄物排出量原単位を2022年度比で2%低減する計画とし、各種の省資源に取り組み、10.4%低減を実現しました(国内外生産拠点)。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。
	0	4	42	1,352	1,575	1,479	36	43	44		
管理活動費用				1,205	895	1,558				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、お客様からの要求の一つでもあります。
社会活動費用				6	33	47				社外清掃、社外環境教育等	地域清掃は基本的な活動と捉えており、この活動を通じて地域コミュニケーションを継続していきます。
環境損傷対応費用				9	119	137				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)
範囲増減：2024年度に増加又は減少した集計範囲の2023年度排出量・廃棄物量
売上増減：[2024年度集計範囲の2023年度排出量又は廃棄物量]×(2024年度売上高／2023年度売上高-1)
実 増 減：差引計算により算出

範囲欄の記号表記



環 境

指 標			詳細区分	範 囲	単 位	2022年度	2023年度	2024年度
ISO14001環境マネジメントシステムの外部認証	取得社数			E	社	—	214	223
	取得率				%	—	56	57
環境監査	環境監査				社	15	16	18
	環境法令点検				社	23	17	14
温室効果ガス	排出量削減率(2018年度比)	(スコープ1+2)		E(注1)(製造拠点)	%	16.2	17.4	20.4
		(スコープ3)			%	4.1増	21.4増	1.1増
	排出量	(スコープ1+2)合計			千CO_2e	1,705	1,681	1,619
		(スコープ1)			千CO_2e	305	288	266
		(スコープ2)			千CO_2e	1,400	1,393	1,353
		(スコープ3)	合計		千CO_2e	25,775	30,042	25,020
			カテゴリー1		千CO_2e	13,062	16,241	11,764
			カテゴリー2		千CO_2e	677	641	603
			カテゴリー3		千CO_2e	313	344	289
			カテゴリー4		千CO_2e	63	60	68
			カテゴリー5		千CO_2e	42	39	39
			カテゴリー6		千CO_2e	42	41	37
			カテゴリー7		千CO_2e	97	95	82
			カテゴリー8			—	—	0
			カテゴリー9		千CO_2e	6	1	1
			カテゴリー10		千CO_2e	124	103	81
			カテゴリー11		千CO_2e	11,336	12,465	12,046
			カテゴリー12		千CO_2e	13	12	10
	排出量削減率(2018年度比)	(スコープ1+2)		D*(製造拠点)	%	15.2	15.0	18.1
		(スコープ3)			%	16.5増	39.8増	15.7増
	排出量	(スコープ1+2)合計			千CO_2e	1,387	1,390	1,339
		(スコープ1)			千CO_2e	225	214	191
		(スコープ2)			千CO_2e	1,162	1,176	1,148
		(スコープ1+2)起源別	エネルギー起源		千CO_2e	1,312	1,326	1,288
			非エネルギー起源		千CO_2e	75	64	51

指標			詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
温室効果ガス	排出量	(スコープ1+2)地域別	国内	D(注2)*(製造拠点)	千tCO_2e	568	553	542
			海外合計		千tCO_2e	819	837	797
			アジア		千tCO_2e	666	668	637
			米州		千tCO_2e	103	118	105
			欧州その他		千tCO_2e	50	51	55
		(スコープ3)	合計		千tCO_2e	22,169	26,597	22,020
			カテゴリー1		千tCO_2e	11,149	14,446	10,127
			カテゴリー2		千tCO_2e	585	542	489
			カテゴリー3		千tCO_2e	252	260	212
			カテゴリー4		千tCO_2e	38	37	38
			カテゴリー5		千tCO_2e	30	30	32
			カテゴリー6		千tCO_2e	38	38	34
			カテゴリー7		千tCO_2e	85	84	71
			カテゴリー11		千tCO_2e	9,989	11,158	11,014
			カテゴリー12		千tCO_2e	3	2	3
		(スコープ3)	カテゴリー4	B(注3)**(製造拠点)	千tCO_2	36	36	36
エネルギー使用量			合計	D*(製造拠点)	百万MJ	24,744	25,053	25,243
			国内		百万MJ	11,088	10,738	10,852
			海外		百万MJ	13,656	14,315	14,391
エネルギー売上高原単位低減率(2021～2022年度平均比)					%	—	16.9	21.6
エネルギー売上高原単位					kL/億円	20	18	17
再生可能エネルギー(太陽光発電設備)累計導入量				D(製造拠点)	MW	—	32.0	47.8
輸送におけるCO_2排出量				B(注3)**(製造拠点)	t-CO_2	89,460	89,879	86,250
国内輸送におけるCO_2排出量	原単位低減率(2018年度対比)合計			B(注3)**(製造拠点)	%	8.6	11.1	12.7
	住友電工グループ			B(注4)**(製造拠点)	%	1.4	3.3	3.3
	住友電装㈱グループ			B(注5)**(製造拠点)	%	19.0	20.2	22.5
	原単位	住友電工グループ		B(注4)**(製造拠点)	t-CO_2/百万t・km	101.1	99.2	99.2
		住友電装㈱グループ		B(注5)**(製造拠点)	t-CO_2/億円	2.06	2.03	1.97
PRTR制度対象化学物質	排出量	削減率(2022年度対比)		B**	%	—	15.3	27.2
		合計			kg	99,302	84,102	72,291
		N−メチル−2−ピロリドン			kg	0	13,220	9,800
		トルエン			kg	23,500	22,814	19,500
		1−ブロモプロパン			kg	31,200	15,100	20,800
		ペルオキソ二硫酸の水溶性塩			kg	0	0	14
		アンチモン及びその化合物			kg	0	0	0
		N,N−ジメチルアセトアミド			kg	9,870	5,200	4,900
		フタル酸ビス(2−エチルヘキシル)			kg	0	0	0
		キシレン			kg	6,855	5,618	2,937

指標			詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
PRTR制度対象化学物質	排出量	N,N−ジメチルホルムアミド		B**	kg	8,312	5,708	5,209
		クレゾール			kg	2,096	1,853	1,790
		バナジウム化合物			kg	120	0	130
		フェノール			kg	3,194	2,392	1,438
		エチレングリコールモノメチルエーテル			kg	2,700	2,104	2,300
		トリメチルベンゼン			kg	2,461	2,758	1,009
		エチルベンゼン			kg	4,794	3,567	1,460
		ヘプタン			kg	0	130	90
		テトラメチルアンモニウム=ヒドロキシド			kg	0	0	13
		ほう素化合物			kg	4	16	16
		2−アミノエタノール			kg	74	3	7
		ジエタノールアミン			kg	0	0	0
		鉛及びその化合物			kg	0	0	0
		ホルムアルデヒド			kg	3	46	6
		セレン及びその化合物			kg	0	0	0
		モリブデン及びその化合物			kg	388	304	202
		スチレン			kg	350	340	350
		ふっ化水素及びその水溶性塩			kg	220	389	177
		ニッケル化合物			kg	140	330	74
		亜鉛の水溶性化合物			kg	0	0	0
		アクリル酸2−エチルヘキシル			kg	0	0	1
		砒素及びその無機化合物			kg	0	0	0
		銅水溶性塩(錯塩を除く)			kg	71	67	42
		コバルト及びその化合物			kg	3	3	16
		クロム及び三価クロム化合物			kg	11	11	9
		ニッケル			kg	0	0	0
		マンガン及びその化合物			kg	1	0	0
		無水フタル酸			kg	0	0	0
		インジウム及びその化合物			kg	0	0	0
		メチルナフタレン			kg	31	18	1
		銀及びその水溶性化合物			kg	0	0	0
		4,4'−イソプロピリデンジフェノール			kg	0	0	0
		エチレンジアミン			kg	0	0	0
		ジクロロベンゼン			kg	2,900	2,100	0
		グルタルアルデヒド			kg	0	0	0
		2−(2−メトキシエトキシ)エタノール			kg	0	11	0
		ビス(1−メチル−1−フェニルエチル)=ペルオキシド			kg	0	0	0
		鉛及びその化合物			kg	0	0	0

指標			詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
PRTR制度対象化学物質	排出量	2−イミダゾリジンチオン		B**	kg	0	0	0
		塩化第二鉄			kg	0	0	0
		ヘキサン			kg	4	0	0
	移動量	合計		B**	kg	143,135	148,161	138,016
		N−メチル−2−ピロリドン			kg	0	39,220	54,000
		トルエン			kg	4,346	4,319	4,811
		1−ブロモプロパン			kg	250	430	1,210
		ペルオキソ二硫酸の水溶性塩			kg	15,000	1,900	19,000
		アンチモン及びその化合物			kg	5,370	11,490	12,320
		N,N−ジメチルアセトアミド			kg	2,660	4,160	5,610
		フタル酸ビス(2−エチルヘキシル)			kg	7,504	6,503	7,203
		キシレン			kg	3,977	3,157	3,855
		N,N−ジメチルホルムアミド			kg	862	934	990
		クレゾール			kg	4,290	3,650	3,900
		バナジウム化合物			kg	47	1,600	4,700
		フェノール			kg	7,850	5,660	2,890
		エチレングリコールモノメチルエーテル			kg	1,210	1,146	1,382
		トリメチルベンゼン			kg	2,169	3,064	2,010
		エチルベンゼン			kg	1,647	1,420	1,270
		ヘプタン			kg	0	2,800	1,900
		テトラメチルアンモニウム=ヒドロキシド			kg	0	0	1,800
		ほう素化合物			kg	1,314	1,634	1,660
		2−アミノエタノール			kg	18,400	13,062	1,540
		ジエタノールアミン			kg	0	1,427	1,400
		鉛及びその化合物			kg	17,000	22,946	1,279
		ホルムアルデヒド			kg	2,305	2,301	1,100
		セレン及びその化合物			kg	3,900	2,300	1,000
		モリブデン及びその化合物			kg	2,634	3,572	481
		スチレン			kg	13	13	13
		ふっ化水素及びその水溶性塩			kg	85	211	79
		ニッケル化合物			kg	171	210	138
		亜鉛の水溶性化合物			kg	762	784	201
		アクリル酸2−エチルヘキシル			kg	0	0	160
		砒素及びその無機化合物			kg	51	49	71
		銅水溶性塩(錯塩を除く)			kg	2,552	13	15
		コバルト及びその化合物			kg	3	2	2
		クロム及び三価クロム化合物			kg	69	1	3
		ニッケル			kg	510	31	8

指標			詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
PRTR制度対象化学物質	移動量	マンガン及びその化合物		B**	kg	24,042	5	8
		無水フタル酸			kg	0	0	6
		インジウム及びその化合物			kg	3	1	1
		メチルナフタレン			kg	0	0	0
		銀及びその水溶性化合物			kg	0	0	0
		4,4'−イソプロピリデンジフェノール			kg	0	0	0
		エチレンジアミン			kg	0	0	0
		ジクロロベンゼン			kg	9,500	6,800	0
		グルタルアルデヒド			kg	1,300	1,300	0
		2−(2−メトキシエトキシ)エタノール			kg	0	46	0
		ビス(1−メチル−1−フェニルエチル)=ペルオキシド			kg	650	0	0
		鉛及びその化合物			kg	594	0	0
		2−イミダゾリジンチオン			kg	46	0	0
		塩化第二鉄			kg	31	0	0
		ヘキサン			kg	18	0	0
	排出量	ダイオキシン類		B**	mg-TEC	0.0	3.3	4.0
	移動量	ダイオキシン類			mg-TEC	0.0	2.2	0.0
VOCの大気への排出量				B**	t	110.9	73.61	84.8
環境事故				D	件	2	1	4
廃棄物と有価物の排出量合計				D*	千t	184.7	193.0	200.5
廃棄物	排出量原単位低減率(2022年度対比)				%	−	9.5	10.4
	排出量		合計		千t	77.0	76.4	80.9
			国内		千t	30.3	28.5	28.4
			海外		千t	46.7	47.9	52.5
	排出量(内訳)	単純焼却・埋立	合計		千t	17.3	16.9	16.5
			国内		千t	0.5	0.3	0.4
			海外		千t	16.8	16.6	16.1
		単純焼却・埋立(内訳)	一般廃棄物		千t	−	9.9	10.0
			廃液		千t	−	2.6	2.1
			汚泥		千t	−	1.8	1.6
			その他		千t	−	2.6	2.8
		リサイクル	合計		千t	59.7	59.5	64.4
			国内		千t	29.8	28.2	28.0
			海外		千t	29.9	31.3	36.4
		リサイクル(内訳)	マテリアルリサイクル		千t	−	43.3	46.3
			熱回収		千t	−	116.6	18.1

指標			詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
有価物			合計	D*	千t	107.7	116.6	119.6
			国内		千t	41.0	43.8	43.6
			海外		千t	66.7	72.8	76.0
再生利用（マテリアルリサイクル+有価物）の内訳			合計	D*	千t	—	159.9	165.9
			金属くず		千t	—	75.5	75.7
			紙くず		千t	—	23.1	23.9
			廃プラスチック		千t	—	13.4	14.7
			廃酸		千t	—	13.3	13.2
			汚泥		千t	—	9.4	9.9
			木くず		千t	—	6.0	6.5
			廃油		千t	—	5.3	5.5
			その他		千t	—	13.9	16.5
廃棄物リサイクル率			合計	D*	%	90.6	91.2	91.8
			国内		%	99.2	99.5	99.4
			海外		%	85.2	86.2	87.5
水資源	取水量原単位低減率（2022年度対比）			D*	%	—	10.9	14.8
	取水量		合計		千㎥	14,296	13,974	14,275
			国内		千㎥	6,158	5,688	5,908
			海外		千㎥	8,138	8,286	8,367
	取水量の水源別割合		市水		%	84	85	84
			地下水		%	16	15	16
	排水量		合計		千㎥	12,348	12,172	12,295
			国内		千㎥	5,465	5,186	5,045
			海外		千㎥	6,883	6,986	7,250
	排水量の水源別割合		下水道		%	72	72	72
			河川		%	19	19	19
			海		%	8	8	8
			その他		%	1	1	1
	グローバルな水リスクの評価	洪水重要課題拠点			拠点	4	5	5
		渇水重要課題拠点			拠点	1	2	1
		Extremely High 地域拠点数			拠点	12	24	34
		Extremely High 地域取水量			m^3	—	1,204	1,202
		取水量における Extremely High 地域の取水量割合			%	—	9	8

指標	詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
エコ活動2030	合計	D	件	—	248	299
	生物多様性保全		件	—	—	87
	地域清掃		件	—	—	117
	省資源リサイクル		件	—	—	95
エコ製品累計認定品目数		D	件	372	379	384
エコ製品売上高		D	百万円	—	17,452	19,384
グリーン貢献売上高		E	百万円	—	5,532	6,185

(注1)スコープ3カテゴリー4は国内のみ
　但し、日新電機㈱グループと上場子会社は海外を含む
(注2)スコープ3カテゴリー4は国内のみ
　但し、日新電機㈱グループは海外を含む
(注3)日新電機㈱の連結子会社を除く
(注4)住友電装㈱グループ及び日新電機㈱の連結子会社を除く
(注5)住友電装㈱グループ

*印：日新電機㈱及びその連結子会社（製造拠点）の実績を2023年度以前も追加計上
**印：日新電機㈱の実績を2023年度以前も追加計上

社会

指標			詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
人的資本								
人材	住友電工グループ社員		合計	E+ 受入出向者	人	289,191	293,266	288,145
			男性(比率)		%	47.3	48.1	48.5
			(人数)		人	136,660	141,010	139,854
			女性(比率)		%	52.7	51.9	51.5
			(人数)		人	152,531	152,256	148,291
	地域別社員	国内	比率		%	15.2	15.0	15.5
			合計		人	43,960	44,020	44,594
			男性		人	34,820	34,728	35,008
			女性		人	9,140	9,292	9,586
		海外	比率		%	84.8	85.0	84.5
			合計		人	245,231	249,246	243,551
			男性		人	101,840	106,282	104,846
			女性		人	143,391	142,964	138,705
		うち、米州	比率		%	17.1	17.2	16.3
			合計		人	49,633	50,360	46,926
			男性		人	22,955	24,303	21,082
			女性		人	26,678	26,057	25,844
		うち、アジア	比率		%	41.9	41.3	41.9
			合計		人	121,043	121,287	120,777
			男性		人	51,185	52,679	53,080
			女性		人	69,858	68,608	67,697
		うち、欧州その他	比率		%	25.8	26.5	26.3
			合計		人	74,555	77,599	75,848
			男性		人	27,700	29,300	30,684
			女性		人	46,855	48,299	45,164
	住友電工グループ管理職		合計	E+ 受入出向者	人	15,417	15,599	15,897
			男性(比率)		%	86.3	85.7	85.3
			(人数)		人	13,311	13,367	13,553
			女性(比率)		%	13.7	14.3	14.7
			(人数)		人	2,106	2,232	2,344
	住友電工社員		合計	A+ 受入出向者	人	7,144	6,995	7,124
			男性(比率)		%	81.5	80.6	80.2
			(人数)		人	5,819	5,638	5,716
			女性(比率)		%	18.5	19.4	19.8
			(人数)		人	1,325	1,357	1,408

指標		詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
人材	住友電工管理職	合計	A+ 受入出向者	人	2,154	2,067	2,120
		男性(比率)		%	96.1	95.6	95.3
		(人数)		人	2,070	1,976	2,020
		女性(比率)		%	3.9	4.4	4.7
		(人数)		人	84	91	100
人材育成	DXコア人材		B	人	—	134	89
	データ分析人材			人	—	535	744
処遇改善	賃金引上げ(翌年度改定に反映)		A+出向者(組合員平均)	%	5.81	5.75	6.07
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						
	女性管理職比率		C+ 受入出向者	%	4.0	4.5	4.7
	女性管理職　合計			人	376	400	422
	うち、部長級(主幹・経営職)			人	49	57	61
	うち、課長級(主席)			人	327	343	361
	女性管理職比率		A+ 受入出向者	%	3.9	4.4	4.7
	女性管理職　合計			人	84	91	100
	うち、部長級(主幹・経営職)			人	18	22	24
	うち、課長級(主席)			人	66	69	76
	女性新卒採用比率(事務系)		A	%	—	41.2	42.0
	女性新卒採用比率(技術系)			%	—	10.6	14.9
	男女賃金差異(全労働者)		A+ 出向者	%	—	72.9	74.3
	うち、正規雇用労働者			%	—	73.4	74.7
	うち、非正規雇用労働者			%	—	51.4	44.3
	男女採用者(全職種)	合計	A	人	561	588	585
		男性		人	451	473	485
		女性		人	110	115	100
	採用者(全職種における女性比率)			%	19.6	19.6	17.1
	採用者(他社経験者)			人	195	216	197
	障がい者雇用率(翌年6月15日時点)		A+ 特例子会社のグループ適用会社	%	2.64	2.59	2.53
	すみでんフレンド㈱における障がい者雇用人員推移		—	人	101	104	107

指標		詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
職場環境の整備：働きやすい職場づくり	平均総労働時間		A+出向者(組合員平均)(注1)	時間	1,940	1,935	1,936
	平均所定外労働時間			時間/月	16.0	16.1	15.7
	平均有給休暇取得日数			日/年	18.5	19.2	18.4
	離職率(3年前入社新卒社員の3年以内離職率)		A	%	13.3	12.2	12.6
	社員支援制度の利用実績		A+出向者				
	育児休業者	合計		人	377	407	423
		男性		人	267	282	317
		女性		人	110	125	106
	配偶者出産休暇取得者			人	179	179	203
	男性育児休業取得率			%	76	100	100
	短時間勤務制度利用者	合計		人	227	270	253
		男性		人	28	37	41
		女性		人	199	233	212
	ジョブリターン制度登録者	合計		人	9	10	10
		男性		人	0	2	4
		女性		人	9	8	6
	託児所入所者			人	46	49	43
	ボランティア休暇利用者			人	6	7	12
	在宅勤務利用者			人	7,432	6,578	6,530
	健康経営		A				
	適正体重維持者率			%	65.4	65.4	65.0
	喫煙率	男性		%	23.6	23.2	23.4
		女性		%	5.2	5.1	5.1
	運動習慣率			%	36.2	34.2	33.4
	高ストレス者率			%	11.1	11.5	11.0
	総合健康リスク				86	85	84
	生活習慣病予防 健康習慣実践キャンペーン			人	3,400	1,842	1,460
	運動習慣づくり SEIチャレンジカップ 参加者(延べ)	集合イベント		人	—	221	225
		オンラインイベント		人	8,000	—	4,038
	ウォーキングイベント 参加者(延べ)			人	3,000	6,696	6,674
	同好会への支援			チーム	—	—	14
	スポーツサークルへの支援			チーム	—	—	36
	女性の健康支援(がん検診)			人	—	—	155

指標		詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
職場環境の整備：働きやすい職場づくり	健康経営		A				
	アブセンティーイズム			%	2.12	1.66	1.33
	社員1,000人当たりのメンタル長欠者数			人	—	9.3	6.8
	血圧の治療率			%	86.6	84.4	76.5
	定期健康診断受診率			%	100	100	100
	精密検査受診率			%	—	54.6	71.1
	ストレスチェック受検率			%	92.6	95.8	96.5
	エンゲージメント調査　参加企業数		E	社	67	120	165
	参加国数			か国	6	20	24
	参加人数	合計		万人	2.6	5.4	6.5
		国内		万人	2.4	4.0	4.3
		海外		万人	0.2	1.4	2.2
人権	人権デューディリジェンス調査会社数		D	社	284	—	—
	一般社員の労働組合加入率		A+出向者	%	100	100	100
労働安全衛生	休業以上の労働災害人数		E	人	19	16	21
	労働災害人数　合計		D+請負会社	人	11	14	15
	重大災害(注2)			人	0	0	1
	休業災害			人	11	14	14
	社員休業度数率		B	—	0.10	0.04	0.14
	リスクアセスメント実施率(注3)		B	%	100	100	100
製品品質・製品安全							
	グローバル品質監査	合計	D(製造拠点)(注4)	拠点	18	18	15
		国内		拠点	12	12	10
		海外		拠点	6	6	5
	クレーム件数推移		D(製造拠点)	%	100	91.4	97.7

指標		詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献活動							
	社会貢献活動拠出額合計		E	百万円	1,537	1,773	2,131
	人材（次世代）育成			百万円	—	202	166
	研究・学術振興			百万円	—	166	185
	環境保全			百万円	—	46	63
	地域貢献他			百万円	—	1,347	1,706
	社員のボランティア活動支援			百万円	—	12	11
	社会貢献活動拠出額における税引後利益に対する割合		E	%	1.16	1.05	0.96
	住友電工（単体）寄付額		A	百万円	728	818	863
	社会貢献活動の実績報告があった会社数		E	社	—	—	212
	日本			社	—	—	68
	中華圏			社	—	—	32
	東南アジア・豪州（APAC）			社	—	—	63
	米州			社	—	—	19
	欧州・アフリカ（EMEA）			社	—	—	30
	住友電工グループ社会貢献基金の事業実績		—				
	大学寄付講座（件数）			講座	6	6	7
	（事業費）			百万円	87	87	106
	学術・研究助成（件数）			件	19	24	22
	（事業費）			百万円	31	38	31
	奨学金支給（人数）			人	186	168	169
	（事業費）			百万円	41	42	41
サプライチェーン							
資材調達コンプライアンス	点検実績　下請法		B	部門・社	2	4	6
	内部統制		D	部門・社	8	11	12
	関税法		A	部門・社	27	28	28
CSR調達	CSR調達アセスメント実施率［累計］		E（注5）	%	65	73	74
	CSR調達アセスメント票による国内調査社数		C（注5）	社	196	353	792
グループ内取引	グループ会社間取引EDI率		D（注6）	%	—	81.9	91.0

（注1）2022年度については、当社の4製作所、住友電工電子ワイヤー㈱、大阪・東京本社、中部支社、豊田事業所所属者が対象
（注2）重大災害とは、死亡及び障害等級表（労働者災害補償保険法施行規則・別表第一）の第1級～第3級に該当する重篤な災害を指し、2024年度の1人は死亡災害です
（注3）P38 掲載のリスクアセスメント実施率を意味します
（注4）住友電装㈱グループ及び日新電機㈱グループを除く
（注5）住友電設㈱グループを除く
（注6）住友電装㈱グループを除く

ガバナンス その他

指標		詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会（注）	取締役数　合計		A	人	14	15	15
	社内	合計		人	9	9	9
		男性		人	9	9	9
		女性		人	0	0	0
	社外［うち、独立役員の数］	合計		人	5［5］	6［6］	6［6］
		男性		人	4［4］	4［4］	4［4］
		女性		人	1［1］	2［2］	2［2］
監査役会（注）	監査役数　合計		A	人	5	5	5
	社内	合計		人	2	2	2
		男性		人	2	2	2
		女性		人	0	0	0
	社外［うち、独立役員の数］	合計		人	3［3］	3［3］	3［3］
		男性		人	2［2］	2［2］	2［2］
		女性		人	1［1］	1［1］	1［1］
コンプライアンス	内部通報の受領件数		D	件	188	243	314
株主・投資家とのコミュニケーション	決算説明会		A	社	133	131	135
	取材対応			社	278	343	734
情報開示	情報発信実績　社長ブログ		A	件	24	27	28
	ニュースリリース			件	123	125	153
	メディア取材対応			件	132	152	139
連結対象会社	連結子会社		E	社	383	382	389
	持分法適用会社		持分法適用会社	社	31	33	32
	合計		E+持分法適用会社	社	414	415	421
	地域別連結対象会社数　国内			社	105	104	103
	海外合計			社	309	311	318
	米州			社	48	48	51
	アジア			社	191	192	192
	欧州その他			社	70	71	75

（注）各年度 翌年定時株主総会終了時点

教育、研修

指標		詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
環境							
	入社時研修受講率		A	%	—	—	97
	階層別環境研修受講者			人	870	1,139	1,801
	環境特定施設届出実務研修受講者		B	人	314	343	122
	環境法令研修受講者			人	922	1,108	1,454
	法規トラブル防止研修受講者			人	—	—	2,036
	省エネ設計研修受講者			人	11	26	11
	LCA（ライフサイクルアセスメント）講習受講者			人	1,711	344	237
社会							
人的資本 ー人材育成	経営幹部研修受講者		E	人	34	36	35
	MPSS受講者			人	839	876(注1)	1,048
	研修受講時間			時間/人・年	11.8	12.8	23.0
	住友電工グループ共通研修延べ受講者	合計		人	289,374	321,294	382,499
		住友電工		人	151,397	161,874	209,592
		国内グループ		人	65,813	83,212	97,128
		海外グループ		人	72,164	76,208	75,779
	住友電工グループ共通研修延べ受講時間	合計		時間	668,354	744,469	1,015,292
		住友電工		時間	480,298	476,245	606,619
		国内グループ		時間	98,482	154,235	292,377
		海外グループ		時間	89,574	113,989	116,296
	グループ各社固有研修延べ受講者	合計		人	559,961	820,372	1,413,693
		国内グループ		人	78,288	67,810	79,838
		海外グループ		人	481,673	752,562	1,333,855
	グループ各社固有研修延べ受講時間	合計		時間	2,754,321	2,999,186	5,605,249
		国内グループ		時間	235,379	265,893	363,711
		海外グループ		時間	2,518,943	2,733,293	5,241,538
人的資本 ー職場環境の整備：働きやすい職場づくり	生活習慣見直し研修（運動）受講者		A	人	—	—	235
	（食事）受講者			人	—	258	111
	メンタルヘルスケア セルフケア研修受講者			人	800	555	1,131
	管理監督者向け研修受講者			人	660	635	1,063
	女性の健康支援セミナー受講者			人	538	788	139
	情報機器作業による不調予防セミナー受講者			人	—	—	275
	眼精疲労セミナー（一般向け）受講者			人	—	257	896

指標		詳細区分	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
人的資本 ー人権	人権研修　延べ受講者		D	人	20,120	22,199	36,284
	延べ受講時間			時間	—	15,078	18,215
人的資本 ー労働安全衛生	技術職繰り返し安全研修受講者		A	人	1,088	891	837
	専門職・基幹職安全研修受講者			人	954	870	959
製品品質・製品安全	階層別研修（全員）受講者		A	人	—	2,427	2,907
	指名型研修（機能別、役職別）受講者		D	人	—	272	192
	選択型研修受講者			人	—	4,725	3,264
	品質不正防止研修受講者			人	—	14,307	17,019
サプライチェーン	資材調達コンプライアンス研修延べ受講者		A	人	4,353	5,293	2,590
	OFF-JT教育プログラム延べ受講者		D(注2)	人	326	344	375
	下請法キーパーソン研修延べ受講者		B	人	13	10	8
ガバナンス							
安全保障輸出管理	該非判定者研修受講者		B	人	160	187	183
	輸出担当部門研修受講者		B	人	1,691	1,836	1,816
	一般社員向け研修受講者		B	人	2,866	2,183	2,819
	国内関係会社研修受講会社		B	社	26	33	27
	海外関係会社研修受講会社		D	社	8	18	26
	米国輸出管理規制（EAR）研修受講者		B	人	208	342	271
コンプライアンス	行動規範、競争法遵守等コンプライアンス研修受講者		D	万人	—	11.0	11.7

(注1) CSRブック2024にて公表していた2023年度の受講者数は、集計範囲に誤りが見つかったことに伴い、修正しています
(注2) 住友理工㈱及び一部持分法適用会社を含む

算定基準

	データ指標	算定基準
環境	温室効果ガス排出量 (スコープ1,2)	スコープ1：化石燃料等の使用による事業所からの直接的排出(SF6等含む) スコープ2：事業所外から供給された電力や蒸気の使用による間接的排出 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.6.0)」(2025年)による算定 排出係数：購入電力CO_2排出係数は算定時点で入手できる最新排出係数を使用 購入電力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 R5年度実績ー」に記載の電気事業者ごとの基礎排出係数 (海外)調達先の排出係数が把握できる場合はその係数、そうでない場合はIEA「Emission Factors 2024」(2024年)に記載の2022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.6.0)」(2025年)。なお、都市ガスの排出係数は環境省「ガス事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)ー R5年度供給実績」に記載の代替値を用いています。
	温室効果ガス排出量 (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・部品の購入量(物理量、調達金額)に基づいて算出。排出原単位としては主にIDEA(Ver3.5)を使用したが、1次データ(取引先実測値)が入手可能な購入品については、1次データを優先して使用した。 Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standardに基づき、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.2.7)」(2025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：環境省「排出原単位データベース(Ver3.3)」を使用
	物流CO_2排出量原単位	住友電装㈱グループ：CO_2排出量／売上高
		住友電工+製造拠点を有する国内連結子会社(住友電装㈱グループ、上場子会社及び日新電機㈱の連結子会社を除く)：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 ＝

$$\frac{\text{(2018年度原単位(住友電工グループ)} \times \text{2024年度輸送量(トンキロ)} + \text{2018年度原単位(住友電装㈱グループ)} \times \text{2024年度売上高(億円))} - \text{(2024年度原単位(住友電工グループ)} \times \text{2024年度輸送量(トンキロ)} + \text{2024年度原単位(住友電装㈱グループ)} \times \text{2024年度売上高(億円))}}{\text{2018年度原単位(住友電工グループ)} \times \text{2024年度輸送量(トンキロ)} + \text{2018年度原単位(住友電装㈱グループ)} \times \text{2024年度売上高(億円)}}$$

$$= \frac{\text{2018年度原単位基準で計算した2024年度}CO_2\text{排出量の合算} - \text{2024年度}CO_2\text{排出量の合算}}{\text{2018年度原単位基準で計算した2024年度}CO_2\text{排出量の合算}}$$

	データ指標		算定基準
環境	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5.2版」(2025年)
	取水量		上水、工業用水、井水(地下水)、河川・湖沼水等の取水量の合計
	排水量		工場からの生産系排水及び生活系排水(下水道、河川・湖沼、海等への排水量の合計)
	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
	廃棄物リサイクル率(%)		(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
	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
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時間当たりの施設利用料 × 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

温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定及び排出係数の決定に関する不確性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています。
したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性があります。

会社概要

2025年3月31日現在

商　号	住友電気工業株式会社
本社所在地	大阪市中央区北浜四丁目5番33号
創　業	1897(明治30)年4月
社　長	井上 治
資本金	99,737百万円
決算期 (事業年度)	毎年4月1日から翌年3月31日まで

事業内容・主要製品等

当社グループは次の製品の製造・販売及び工事の設計・施工を行っております。

2025年3月31日現在

部　門	主要製品等
環境エネルギー関連事業	導電製品、送配電用電線・ケーブル・機器、巻線、空気ばね、受変電設備・制御システムなどの電力機器、ビーム・真空応用装置、電気・電力工事及びエンジニアリング、金属多孔体、電子部品金属材料
情報通信関連事業	光ファイバ・ケーブル、通信用ケーブル・機器、光融着接続機、光データリンク・無線通信用デバイスなどの光・電子デバイス製品、化合物半導体、アクセス系ネットワーク機器(GE-PON・セットトップボックス・CATV関連製品等)
自動車関連事業	ワイヤーハーネス、防振ゴム・自動車用ホース、自動車電装部品、交通制御などのネットワーク・システム製品
エレクトロニクス関連事業	電子ワイヤー、電子線照射製品、フレキシブルプリント回路、ふっ素樹脂製品、鋲螺、金属部品、化成品
産業素材関連事業他	PC鋼材、精密ばね用鋼線、スチールコード、超硬工具、ダイヤ・CBN工具、レーザ用光学部品、焼結部品、半導体放熱基板

地域別データ

2025年3月31日現在

欧州その他

社員数	男性 30,684人　女性 45,164人　計75,848人
社員比率	26.3%
売上高	6,046億円
売上高比率	13%
連結対象会社数	75社

日本

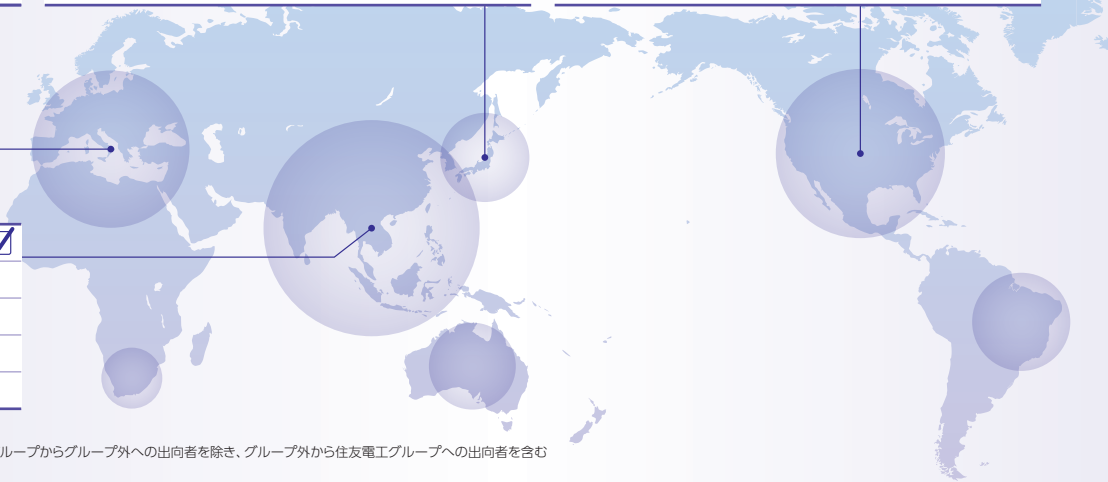
社員数	男性 35,008人　女性 9,586人　計44,594人
社員比率	15.5%
売上高	17,752億円
売上高比率	38%
連結対象会社数	103社

米州

社員数	男性 21,082人　女性 25,844人　計46,926人
社員比率	16.3%
売上高	10,154億円
売上高比率	22%
連結対象会社数	51社

アジア

社員数	男性 53,080人　女性 67,697人　計120,777人
社員比率	41.9%
売上高	12,846億円
売上高比率	27%
連結対象会社数	192社



社員数(注)合計

288,145人

男性	139,854人
女性	148,291人

売上高(注)合計

46,798億円

連結対象会社数

計421社

連結子会社	389社
持分法適用会社	32社

(注)対象範囲は、住友電工及び連結子会社。社員数及び社員比率は、住友電工グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から住友電工グループへの出向者を含む

Web 会社概要

独立した第三者保証報告書

独立業務実施者の限定的保証報告書

2025 年 9 月 29 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

東京事務所

業　務　責　任　者　　家弓　新之助

結論

当社は、住友電気工業株式会社（以下「会社」という。）のCSRブック2025（以下「CSRブック」という。）に含まれる2025年3月31日現在及び2025年6月15日現在並びに2024年4月1日から2025年3月31日までの期間の「☑」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「主題情報」という。）が、CSRブックに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「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「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第１号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

・不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること

・主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること

・会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

CSRブックに記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

・主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること

・実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること

・経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

・主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価

・会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問

・分析的手続（傾向分析を含む）の実施

・重要な虚偽表示リスクの識別・評価

・リスク評価の結果に基づき選定した国内 2 拠点及び海外 1 拠点における現地往査

・主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施

・抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合

・主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

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、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

住友電気工業株式会社

https://sumitomoelectric.com/jp/

2025/10