

モノづくり基盤

住友電工グループは、SEQCDD^{*1}の強化をモノづくり、すなわち事業活動の根幹をなすものと考え、持続的な企業成長の源泉として従業員一人ひとりへの浸透を徹底させるとともに、安全・環境・品質・研究開発などの各分野で諸施策を展開しています。今後もSEQCDDを進化・深化させることによりモノづくり基盤のさらなる充実を図ります。

モノづくり人材育成

当社グループは、22VISIONの重点取り組みの一つである「モノづくり力のさらなる強化」すなわち、モノづくり企業としての基本である「SEQCDD^{*1}」の強化に取り組んでいます。生産技術本部が全社横断の活動として、「ヒト・モノ・設備の完全無災害」を実現する世界トップレベルの「強いモノづくり」を目指すとともに、継続的なカイゼンによる強い工場づくり、さらにコア技術やベストプラクティスをグローバルに共有して、総合的な強みを発揮できる体制の構築を図っています。また、安全・安心・クリーンかつ効率的な生産体制の維持・向上と、これを担う人材の育成にも取り組んでいます。

人材育成においては、「モノづくりは人づくり」との基本的な考え方に立脚し、基礎教育として「SEQCDD」のモノづくりの基礎から管理技術、固有技術、設備・保全技術などの最新技術に対応した各種カリキュラムを揃えた研修を実施しています。これは、モノづくり強化に向けた活動であるとともに、当社グループの進化を支える研究開発にも大きな役割を果たしています。さらに、新入社員研修についても先進的な技術内容を取り入れて充実させながら実施し、受講者も年々増加しています。こうした活動が、当社の製品に関する安全(S)、環境(E)、品質(Q)、研究開発(D)に対する社員の意識向上につながっています。

^{*1} SEQCDDとは、S(Safety:安全)、E(Environment:環境)、Q(Quality:品質)、C(Cost:価格、原価)、D(Delivery:物流、納期)、D(Research & Development:研究開発)の各要素を考慮して実行する住友電工グループの方針を指します。



技術職新入社員研修:ロボットコンテストの様子(各チームでロボットを作成し所定の課題群の達成度と時間を競うコンテスト)

安全な労働環境の促進(S)

当社グループは、社員の安全衛生確保を事業成長の根幹として位置づけ、「安全は全てに優先する」風土づくりを推進し、世界トップの安全企業を目指し、あらゆる危険・有害要因を排除するため、社員全員参加のもと継続的な安全衛生活動に取り組んでいます。

具体的には、「安全理念」、「安全行動原則」および「労働安全衛生方針」を掲げ、その実現に向けて会社の方針に従業員による現場視点での提案を織り込んで、年度ごとに重点取り組み内容と実施項目を定め、活動を進めています。

安全理念

- 安全はすべてに優先する
- すべての災害は必ず防ぐことができる

安全行動原則

- トップは安全文化向上に率先垂範で行動する
- 双方向コミュニケーションにより相互に啓発する
- 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

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

地球環境保全への取り組み(E)

当社グループは、全社環境委員会の下、環境方針を定め、中期目標として「アクションECO-22V活動」を推進しています。

温室効果ガス排出量の削減

当社グループは、地球温暖化防止の一つとして2020年度より、2022年度の温室効果ガス排出量を2017年度比で増加させない目標から、5%削減と目標を引き上げて取り組みを進めています。

各事業部門では環境活動の中心に省エネルギー推進を据えて積極的に取り組んでおり、さらに全社事務局を置き、事業部門ごとに選任した専門委員と連携して当社

グループ全体で省エネを推進しています。

2019年度の温室効果ガス排出量は、上記の活動に加え、今年度は電力のCO₂排出係数が低下したこと、さらに下期にコロナ禍による生産減少の影響もあり、2017年度比で国内、海外ともに減少し、全体では13%削減となりました。

さらに、2030年度までの温室効果ガスの削減目標として、客観的かつ科学的根拠に基づいた目標を設定することをSBTi^{*2}に宣言したことで、より一層、温室効果ガスの削減の取り組みを進めてまいります。

^{*2} SBTi(Science Based Targetsイニシアチブ): 環境分野に関する情報開示プログラムを運営する国際NGOであるCDP、国連グローバル・コンパクト(UNGC)、世界資源研究所(WRI)、および世界自然保護基金(WWF)による国際的共通イニシアチブです。

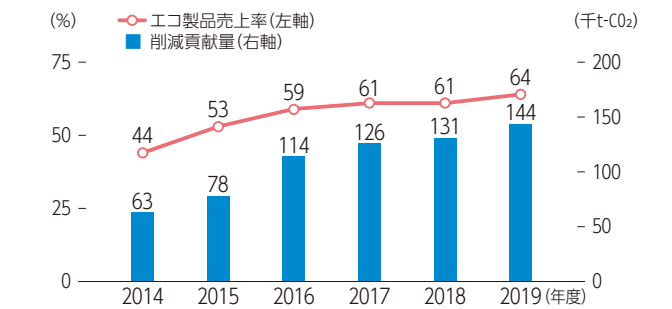
環境に配慮した製品

当社グループは、事業活動における環境負荷の低減とともに、環境配慮製品の提供の拡大に向け、製品の評価から社会貢献量^{*3}の算定までを実施し、エコマインド製品、エコ製品、地球温暖化対策製品などの段階に分類することで、新製品開発にフィードバックしています。エコマインド製品は、新製品の開発や既存製品の大幅な設計変更を行う際、製品の環境評価を実施し、製品アセスメントを実施した製品を「エコマインド製品」として当社グループ内に登録しています。また、エコマインド製品のうち、特に環境面で優れた製品をISO14021に準拠したエコシボル制度に沿って審査、合格した製品を「エコ製品」として認定しています。この制度を通じて、環境に配慮した製品開発の促進を図り、市場での普及に努めています。さらに、エコ製品の中から製造時や主にお客さまでの使用時にお

けるCO₂排出量の削減に貢献する製品を「地球温暖化対策製品」として登録し、その削減効果を算定しています。

^{*3} 社会貢献量:社会への想定排出量

■ エコ製品売上比とCO₂削減貢献量



算定方法
エコ製品売上比率:エコ製品として認定された製品の出荷額*/出荷額*合計
^{*} 出荷額:国内製造部門の出荷額。ただしグループ内に中間財を供給することが主目的の導電製品部門を除く

省資源社会への対応

事業所で発生する産業廃棄物の削減に、当社グループ一体となって取り組んでいます。廃棄物の分別や用途探索による有価物への転換を進めるほか、モノづくりの基本として生産現場における不良品の低減、不良品発生工程の見直し、発生してしまった廃棄物に対しての社内再利用、減量化などに着目した取り組みを進めています。「アクションECO-22V」では、2017年度を基準年度として、年1%の原単位削減を目標に取り組んでおり、2019年度は2017年度比18.8%削減を達成しています。

リサイクル推進にも積極的に取り組み、廃棄物処分場確保や不法投棄等の社会問題に対して資源を有効利用するため、産業廃棄物を安易に埋め立てせず、可能な限りの

地球温暖化対策製品の例

<p>二次電池用電極材としてハイブリッド車燃費への貢献</p> <p>セルメット® (多孔質金属体) 富山住友電工(株)</p> <p>ハイブリッド車によるCO₂排出削減量について国土交通省「自動車燃費一覧(平成26年3月)」等より当社基準にて算定</p>	<p>化合物半導体の増幅素子による基地局節電への貢献</p> <p>GaN HEMT 住友電工デバイス・イノベーション(株)</p> <p>2.6GHz帯基地局について、デバイスの効率改善に伴うCO₂削減量を当社基準にて算定</p>	<p>軽量化による自動車燃費向上への貢献</p> <p>軽量化ワイヤーハーネス 住友電装(株)</p> <p>ワイヤーハーネスおよび部品軽量化に伴う自動車燃費向上によるCO₂排出削減量を算定(日本自動車部品工業会「製品環境指標ガイドライン 第二版」の基準による)</p>	<p>長寿命化による資源使用の削減への貢献</p> <p>長寿命超硬工具 住友電工ハードメタル(株)</p> <p>長寿命化により回避された資源消費、生産でのCO₂排出削減量を国立環境研究所の「産業連関表による環境負荷原単位データブック」を用いて算定</p>	<p>優れた素形材生産性による資源使用の削減への貢献</p> <p>焼結製品 住友電工焼結合金(株)</p> <p>優れた材料利用率とエネルギー消費低減により素形材生産において回避された資源消費およびCO₂排出削減量を日本粉末冶金工業会の文献より算定</p>
--	--	---	---	---

リサイクルを進めています。また、当社グループ全体でゼロエミッション率^{*4}低減にも取り組んでいます。海外においても廃棄物管理を進めて、最終処分場の状況は、国内と海外では異なりますが、当社グループは海外の各拠点においても産業廃棄物を安易に埋め立てせず、分別によりできるだけリサイクルや有価物化する活動を通して適切な廃棄物管理を維持しています。

$$*4 \text{ ゼロエミッション率 (\%)} = \frac{\text{単純焼却量} + \text{埋立量}}{\text{産業廃棄物量} + \text{一般廃棄物量} + \text{有価物量}} \times 100$$

品質信頼性向上のための取り組み(Q)

基本的な考え方とQR-1運動の展開

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理念としています。これを実現し続けるため、基盤となるモノづくり力を強化するとともに、日々の業務を仕組みとして体系化し、それを着実に実践し、さらに仕組みを改善していく取り組みを続けています。また、2002年からは「品質と信頼性でナンバーワン」をスローガンとする全社活動「QR-1運動」を展開しており、「自工程保証活動」、「品質管理教育」、「グローバル品質監査」の3つの活動を通じて、従業員一人ひとりの品質に対する意識を高める取り組みを続けています。

業務の仕組みの体系化では、2013年に当社グループ内の各部門が守るべき共通の枠組みとして「住友電工グループ品質管理基準」を制定しました。各事業部門は、お客さまが当社製品を安心してお使いいただけるよう、この品質管理基準に則り、自部門の品質保証体系の整備と強化に継続的に取り組んでいます。さらに、2020年に品質に関する全社横断会議体を立ち上げ、各部門の品質保証部の連携とガバナンスを強化する活動を開始しました。今後も、QR-1運動をグループグローバルに展開していきます。

自工程保証活動

QR-1運動の中で2010年から取り組んでいる「自工程保証活動」はモノづくりの『各工程で不良を作らない(発生防止)』と『後工程に流さない(流出防止)』を総合的に進める取り組みです。発生防止と流出防止の観点で品質リスクを定量的に評価する「保証度」を導入し、これを指標とすることで、リスクを低減する活動を客観的かつ効果的に進めることができるようになりました。また、コーポレート部門の品質管理部が、活動実践者の教育や部門間の交流をはじめとした支援活動を通じて、自工程保証活動のさらなる活性化を推進していきます。

品質管理教育

当社グループでは、従業員への品質管理教育をグローバルに実施しています。品質管理の考え方や手法などの基本に加え、製造物責任法(PL法)や改正消費生活用製品安全法など製品安全に関する専門研修、自工程保証活動実践者などを養成する実践型教育の充実も図っています。また、2019年からは品質保証機能強化を目的に、各事業部門の品質保証部の基幹職全員を対象とした「品質保証機能強化研修」を新たに開講しました。海外では、「北米モノづくり委員会活動」や「中国品質管理部会」において自工程保証活動教育や交流会なども実施しています。今後も各種の品質管理教育を通じて「品質第一」の文化醸成を進めていきます。

グローバル品質監査

当社グループの各部門の品質活動状況を「住友電工グループ品質管理基準」に照らし合わせ、お客さまの視点で評価する「グローバル品質監査」を実施しています。マネジメント、設計、製造、センター機能の観点から、組織の弱みを明確にし、体質改善への取り組みの契機にするとともに、その後の体質強化活動の支援も行っています。また、海外ではセンター機能を持つ国内部門との連携や、現地社員の品質意識向上の視点からも監査します。繰り返し監査することで継続的な体質改善を促進していきます。

品質コンプライアンスについて

法令やルールを遵守し、お客さまが求める品質を確実に満足する製品を提供していくことは、企業として持続的に発展していくための絶対的な基盤です。当社グループでは、品質コンプライアンスを徹底するために、品質不正防止に関するルールの明確化と教育の拡充、品質不正チェック機能の強化などの施策を進めています。

ルールの明確化では、品質不正に関する外部の事例を参考にして品質不正防止のためのルールを定め、当社グループの品質に関する基本ルールである「住友電工グループ品質管理基準」に盛り込んで周知徹底しています。教育に関しては、国内基幹職を対象とした毎年のコンプライアンス研修や各階層の社員を対象とした品質管理教育の中でも品質不正防止に関する教育を実施しています。品質不正チェック機能としては、各事業部門への実態調査として「グローバル品質監査」の中で品質不正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、毎年、全部門が主要業務の自己点検をする仕組みがあり、ここに「品質不正防止」の点検項目を設け、品質不正がないこと、各部門内の品質不正防止のルール整備や品質コンプライアンス教育が実施されていることを毎年必ず確認しています。

研究開発(D)

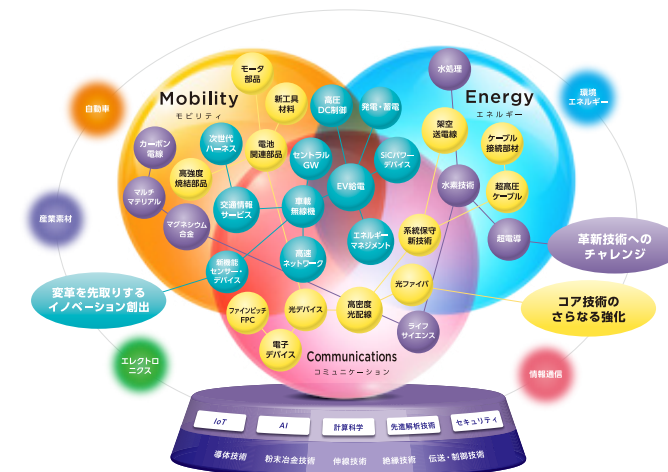
住友電工グループは、材料からプロセス等に至る幅広いコア技術を活用・強化して、イノベーションを創出するとともに、社会の変革をもたらす革新技術にもチャレンジし、より良い社会の実現に貢献します。

コア技術のさらなる強化

当社グループは、「22VISION」に掲げた重点取り組み項目の一つである「トップテクノロジーの創出・強化」実現のために、研究開発部門が中心となって、材料からプロセスに至る幅広いコア技術のさらなる強化により、現事業の競争力強化につなげる一方、自動車・エネルギー分野の変革を先取りするイノベーションと迅速な事業化、およびその先を見据えた社会変革をもたらす革新技術の開発にチャレンジしています。具体的な活動としては、各研究分野における方向性や計画推進を全社的に取りまとめ、技術・事業領域を進展させていくための横断的な取り組みを進めています。また、当社のコア技術である材料技術、アセンブリ技術をベースとして、技術・事業領域をさらに発展させていくために、研究テーマの創出や開発成果の事業化を支援するとともに、グループ企業との連携、大学や研究機関との共同研究、国家プロジェクトの活用、他社との協業を推進しています。米国、欧州においては、現地の拠点を通じて最新情報の収集や開発プロジェクトへの参入を進めています。

2020年10月には伊丹製作所において、研究新館「CRystal Lab.」を竣工し、新素材開発をはじめとする伊丹地区の研究開発機能を集約強化しました。

このようなコア技術の強化を進めることで、社会や企業、人々の生活に密着したインフラ整備や安全・安心な社会づくりに貢献していきます。



変革を先取りするイノベーション創出

当社グループは、目覚ましい技術革新を伴ったグローバル経済の変化や、SDGsに代表される社会・環境面における変革の時代にあって、世界の多様な、新たなニーズに対応するため、自動車の革新や再生エネルギー、ビッグデータの活用など、さまざまな領域で先進の研究開発に挑戦しています。「モビリティ」、「エネルギー」、「コミュニケーション」領域における製品・サービス事業の成長を目指すとともに、事業・技術の多様性を活かしてイノベーションを創出し、より良い社会の実現に貢献します。自動車に関わる分野では、独自の材料技術、情報通信技術などを活用しつつ、次世代の自動車に求められる情報、エネルギーのコネクテッド技術やEV技術を開発しています。加えて、当社の無線技術を活用したインフラ用ミリ波レーダの開発や、車両プローブ情報を使った次世代交通システムやMaaS(Mobility as a Service)向け配車計画システムにも取り組んでいます。また、電力インフラに関わる分野では、再生可能エネルギー活用拡大、情報通信技術を用いた電力インフラの高度化などの技術変革に対応した新技術、新製品を開発しています。

革新技術へのチャレンジ

当社グループは、「モビリティ」、「エネルギー」、「コミュニケーション」領域における革新的な技術開発に挑んでいます。当社独自のコア技術に先進のIoT、AI、計算科学、解析技術、セキュリティを組み合わせ、新製品・新事業の開発を促進し、将来の社会を見据え、水素エネルギー、革新材料など、大きな社会変革をもたらすと期待される革新技術の開発にチャレンジしています。これらの研究開発を進めるにあたっては、国内外の大学・研究機関と幅広く連携し、スピード感をもって実現するオープンイノベーションを強力に推進しています。また、当社グループの各工場と密接に連携して、「環境配慮」、「セキュリティ」、「生産性向上」、「検査自動化」、「予兆保全」、「安全確保」をテーマに、各種センシング、無線通信、AI・ビッグデータ分析技術など、製造現場を支えるIoT(Internet of Things)技術の開発を推進しています。

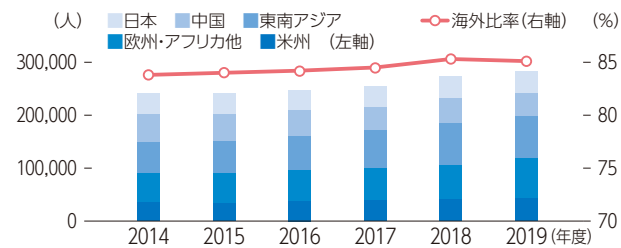
人材・組織基盤

住友電工グループは、人材こそ当社グループが持続的な成長を実現するための源泉と位置づけ、住友事業精神を基本に、それを受けてグローバルHRMポリシーならびに人権方針を定め、グローバルに活躍できる人材の育成と環境の整備に注力しています。

多様な人材の活躍を目指して

当社グループは、世界約40カ国で28万人以上の人材を擁しています。当社グループがグローバルな競争を勝ち抜いて発展していくために、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することが不可欠ですが、これらを支える優秀な人材の確保と活躍こそが最も重要であると考えています。

■ グループグローバル人員内訳推移



当社グループは、従来「住友事業精神」に則り、人材を重視した経営を行ってまいりましたが、2011年9月、人材に関する基本方針を明確化するために「Sumitomo Electric Group Global Human Resource Management Policy (グローバルHRMポリシー)」を制定しました。このポリシーに基づき、グローバルな人材確保や登用を加速していくための、仕事を通じて成長を実感し自己実現できる環境づくり、人種・民族・国籍・宗教・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無などに関係のないキャリア機会の提供、ダイバーシティの推進、グローバルリーダーの育成等に取り組んでいくことを明文化し、社内外に広く宣言しています。

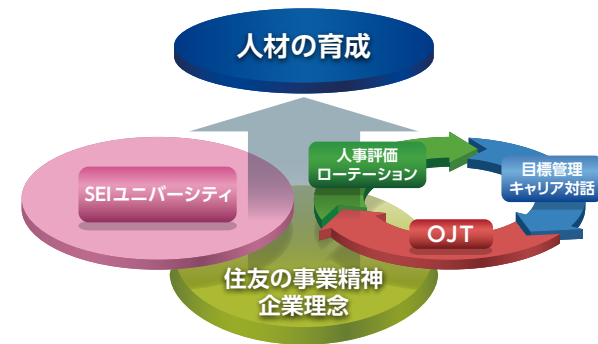
グローバルHRMポリシー

Global Human Resource Management (HRM) Policy

- あらゆる人材が住友電工グループの一員として活躍し、仕事を通じて成長し、自己実現し、社会に貢献できる会社を目指します。
- 人種、民族、国籍、宗教、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無等にかかわらず、さまざまなキャリア機会を提供し、グローバルな適材適所の実現を目指します。
- 組織の創造性を高め、持続的に発展するため、多様性を重視し、ダイバーシティの推進に取り組みます。
- グローバルな事業展開を支えるグローバルリーダーの育成に取り組めます。グローバルリーダーとは、住友の事業精神と住友電工グループの経営理念を理解し、ダイバーシティに富んだチームをリードできる人を意味します。

人材の育成

当社グループの求める人材は、「住友事業精神を堅持し、会社の経営方針を理解し、基本に忠実で高度な技術・知識を有し、グローバルに通用する人材」としています。その育成を目指し、「一人ひとりの自己啓発」と「職場上司の指導と対話」を基本に、「目標管理・キャリア対話」、「業務遂行(OJT)」、「人事評価・ローテーション」のサイクルを、「研修・教育(SEIユニバーシティ)」が支援することで、会社目標の達成を通じて個々人の人材価値の向上を図っていきます。



SEIユニバーシティ

「SEIユニバーシティ」は当社グループの研修体系の総称です。会社の目標の達成、Glorious Excellent Companyの実現に向けて幅広い領域にわたってさまざまな研修を実施しています。研修はOff-JTとして行われるものもあれば、実際の職場で実践型研修として行われるものもあります。

SEIユニバーシティ基本理念

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

「SEIユニバーシティ」では、全社員必須の教育として、次の項目を基礎5科目とし、各研修に織り込んで実施しています。

必須研修5科目

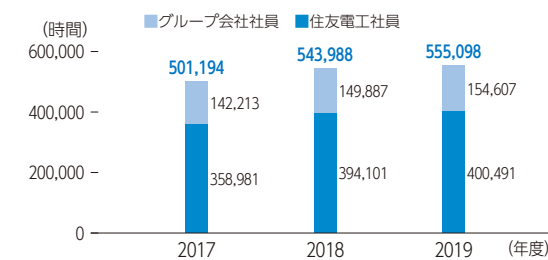
- (1) 住友事業精神・住友電工グループ経営理念・CSR
- (2) 経営方針・ビジョン
- (3) コンプライアンス
- (4) SEQCDD
- (5) ダイバーシティ

上記5科目を基礎として「ヒューマンスキル」、「課題解決力」、「テクニカルスキル」の3つの分野で、経営幹部から新入社員までの全グループ社員に対して階層別に受講を必修とするものを含めて、300を超える研修プログラム(共通研修)を提供しています。また、各社・各部門では、テクニカルスキルのうち自社・自部門で特に必要とされる固有の知識・スキルの習得のために「各社固有研修(専門知識)」を実施しています。

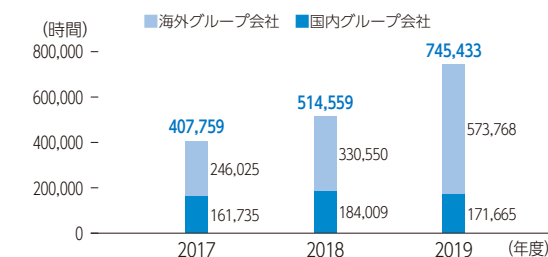
特に、「住友事業精神」については社員が業務を遂行するにあたっての根幹をなすものと位置づけ、新入社員研修や各種階層別研修において学ぶ機会を設けているほか、コンプライアンスや人権に関する研修においても、常に「住友事業精神」との関係性を伝えています。

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メッセージを発信し、その動画を多言語に翻訳し国内外グループ会社にも配信しています。さらに、海外赴任者には、現地において自分の言葉で事業精神を伝えることができるよう事前研修を実施しています。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に取り組んでいます。

■ 住友電工グループ共通研修実績推移



■ グループ各社固有研修実績推移



グループグローバル展開

当社グループ全体の人材育成を推進するため、国内グループ会社社員には新入社員研修、昇進者研修などの住友電工主催研修への参加機会を設けており、参加者は年々増加しています。また、各グループ会社における研修運営が難しいケースなどは、住友電工本体から講師を派遣して、必要な研修を実施しています。

一方、海外グループ会社に対しては、現地ニーズに応じた人材育成推進のため、国ごとの人事マネージャー会議にて、定期的に各種研修(一般層向け中心)の企画・運営を議論しているほか、世界共通育成体系を議論するため、年に1度、日本に世界各社の人材育成責任者を招聘し「グローバル人材開発会議」を開催しています。

また、国内外共通で各マネージャー層を対象に以下の研修プログラムを実施しています。

対象: Executive

経営幹部研修

アクションラーニングに加え、住友事業精神の理解、経営的知識の習得などを通じて、経営幹部を育成します。毎年1回開催しており各回約50人が受講しています。これまでに国内外で計715人が受講しています。

対象: General Manager

グローバル・リーダーシップ開発プログラム

(GLP: Global Leadership Development Program) 経営幹部講話や、リーダーシップ・ワークショップ、住友事業精神の理解などを踏まえ、グローバルなリーダーシップを発揮できる人材を育てています。2015年までは年2回、2016年以降は年1回開催しており、受講者は各回約30人です。これまでに国内外で計530人が受講しています。

対象: Manager

住友事業精神に基づくマネジメントプログラム

(MPSS: SEG Management Program based on the Sumitomo Spirit) 住友事業精神の浸透と、部下に対するマネジメントスキルの向上を図っています。ドイツ、米国、シンガポール、中国(上海、深圳)、メキシコの世界6都市にて、年間約150人が各地で同一プログラムを受講しています。これまでに計923人が受講しています。



グローバル・リーダーシップ開発プログラムにおけるディスカッションの様子

人権尊重への取り組み

当社グループは、グループの基本精神である「住友事業精神」および「住友電工グループ経営理念」に基づく高い企業倫理のもと、公正な事業活動を行うことを不変の基本方針として、人権尊重への取り組みを推進してきました。また理念を具体化した「住友電工グループ企業行動憲章」および「住友電工グループCode of Conduct/行動規範」においても、人権の尊重、差別・ハラスメントの禁止を定めています。

住友電工グループ人権方針

2019年3月に制定した「住友電工グループ人権方針」(以下、本方針という)においては、さまざまなステークホルダーの皆さまのニーズに応え、国際基準に則った人権尊重の取り組みを推進していくことを明確に示しています。

本方針に則った施策を確実に推進していくため、今後、社員への啓発の取り組みや、国内外関係会社、ビジネスパートナーなどのステークホルダーに対して定期的な実態調査を実施していくとともに、必要に応じて具体的な運用ガイドラインなどを作成します。

当社グループが、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認識し、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進、その責務を果たしてまいります。

位置づけ

本方針は、世界の全ての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」(世界人権宣言と国際人権規約)、労働における基本的権利(結社の自由および団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用および職業における差別の排除)を規定した国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとにしています。

本方針の下、人権尊重の取り組みを推進していきます。

人権尊重の責任

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

具体的には、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権を尊重し、侵害しないこと、また自らの事業活

動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たしていきます。ビジネスパートナーやその他の関係者において人権への負の影響が引き起こされている場合には、これらのパートナーに対しても、同様の対応を求めていきます。住友電工グループ人権方針の詳細は当社ウェブサイトをご参照ください。

https://sei.co.jp/csr/sociality/pdf/human_rights.pdf

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に向けた取り組み

多様な人材の活躍推進

当社グループは、ダイバーシティとは多様な価値を受け入れ、それらを目標に向けてベクトルを合わせ統合し、強みに変えるプロセスだと考えています。当社グループの新規分野やグローバル活動をはじめとするさまざまな事業展開を支える上でも、女性、留学生、外国人、他社経験者などの多様な人材の活躍のための施策を今後も積極的に進めていきます。



グローバル・リーダーシップ開発プログラムの集合写真

グローバルグレード制度、グループグローバル幹部人材制度

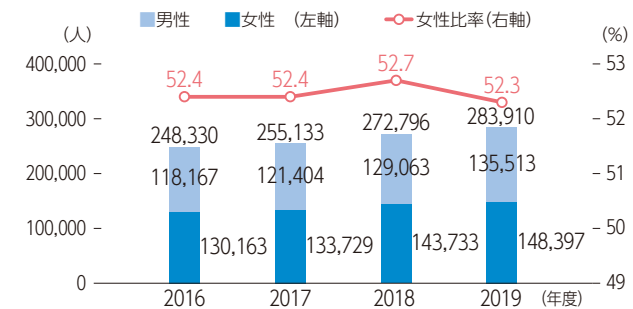
グローバルHRMポリシーを実現する一つの施策として、能力と資質のある人材が国内外グループ会社の経営を担い、さらにはそれ以上の職責を担うべく、個社を越えて広くキャリアアップを目指すことが重要です。そのため的人事制度として、「グローバルグレード制度」を導入しています。

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を「GL」というグレードに位置づけ、このグレードに相当する幹部人材を「グループグローバル幹部人材」として認定しています。現在、海外グループ会社の経営幹部を中心に43人が認定されており、さまざまなキャリア機会の提供により、グローバルリーダーとしてのさらなる活躍を支援しています。

女性活躍推進

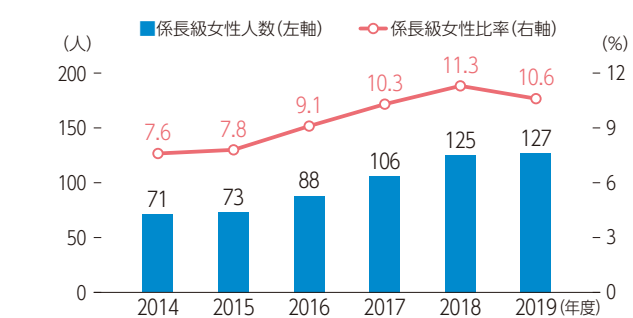
当社グループは、「女性活躍推進」をダイバーシティ推進の原動力の一つとして位置づけています。女性がその力を存分に発揮し活躍し続けられる環境を整えていくことは、社員一人ひとりがより活躍できる土壌を育むことにもつながるとの考えに基づき、将来にわたる当社の成長、発展に向けて取り組んでいます。

■ グループグローバル*での男女別社員数・女性社員割合



* 住友電工および連結子会社

■ 係長級女性人数・比率



(注) 上記の人事データの対象範囲は、住友電工の社員で関係会社等への出向者を含みます。

当社グループでは、上場子会社も含め、2016年よりSWING (Sumitomo Electric Group Women's Innovative Networking Group) の取り組みを進めています。住友電工グループの女性社員へ相互研鑽やネットワークの機会を提供することにより、女性社員の育成・能力開発を図ることを目的に活動しています。



第2回フォーラムにおけるディスカッションの様子

●「えるぼし」認定

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



仕事と生活の両立支援

当社は、社員の「仕事と生活の両立」を支援するため、メリハリのある働き方を推進するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と育児の両立支援に取り組んでいる事業主として厚生労働省から認定を受けるなど、育児・介護関連制度の整備に積極的に取り組んでいます。



2018年度より、より柔軟な働き方ができるように、在宅勤務制度を育児・介護以外の事由でも利用できるよう、対象を拡大したほか、時間単位で取得できる有給休暇制度を導入しました。また、介護に関する研修や社内報を通じて情報提供の機会を設け、仕事との両立に向けた備えを促すことで、将来にわたる仕事と生活との両立支援を図っています。

住友電工グループ健康経営宣言

当社グループが、持続的な発展成長を実現するためには、社員一人ひとりの健康が不可欠であると考えています。2015年に「住友電工グループ健康経営宣言」を公表し、2017年からメタボリックシンドローム予防・改善、運動習慣作り、メンタルヘルスケアを重点に置いた健康維持増進活動「健活!」を継続して行っています。

●健康経営銘柄2020選定

2020年3月に経済産業省ならびに日本健康会議より「健康経営銘柄2020」に選定されました。



●「スポーツエールカンパニー」認定

2019年12月にスポーツ庁より「スポーツエールカンパニー」として認定されました。

財務基盤

強固な財務体質のもと、収益力を伴う持続的な成長と資本効率の向上に努め、株主還元強化に向けて取り組んでまいります。

財務目標・株主還元方針

事業で生み出すキャッシュフローを最大化し、持続的な成長投資や、株主の皆さまへの安定的な還元を実施するためには、資本効率を重視した経営が必要です。当社は、2018年度に策定した中期経営計画「22VISION」において、売上、営業利益、営業利益率に加え、ROIC、ROEを数値目標として掲げ、収益力強化と資本効率の向上を経営として推進しております。

■ 中期経営計画「22VISION」指標

	2022年度最終目標
売上	3兆6,000億円
営業利益	2,300億円
営業利益率	6.40%
ROIC(投下資産営業利益率)	9%以上
ROE(自己資本当期純利益率)	8%以上

また、自己資本比50%水準を目安として、強固な財務体質を維持しています。このようにして、当社は、強固な財務体質のもと、収益力を伴う持続的な成長と資本効率の向上に努め、株主還元強化に向けて取り組んでおります。株主還元は、安定配当を基本としつつ、配当性向については、22年度に向けて4割程度までの向上を目指しております。

■ 自己資本比率

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
49.6%	48.7%	51.3%	50.8%	49.2%

■ 配当性向

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
30.5%	29.1%	29.8%	31.7%	42.9%

2019年度業績について

2019年度につきましては、自動車生産やスマートフォン販売の減少、光ファイバ・ケーブルの価格低下や円高・銅価格下落の影響、また、第4四半期には新型コロナウイルス感染症による経済活動の急減速も加わり、非常に厳しい状況となりました。このような環境のもと、当期の連結決算は、売上高は、3兆1,070億円(前期比2.2%減)と前期比で減収となりました。損益は、グローバルでのコスト低減に最大限注力しましたが、売上減少に加えて、将来に向けた減価償却費の増加、自動車関連事業における価格低下や一部製品の生産立ち上げ時のコスト増加、また、新型コロナウイルス感染症の拡大による生産急減に伴う収益性悪化もあり、営業利益は1,272億円(同23.5%減)に留まり、経常利益は1,305億円(同30.8%減)、親会社株主に帰属する当期純利益は727億円(同38.4%減)とそれぞれ前期を下回る結果となりました。

2020年度業績見通しについて

2020年度につきましては、新型コロナウイルス感染症の世界的な大流行により、当社の複数の製造拠点が操業停止に追い込まれる事態となったほか、顧客側での影響も甚大で、車載用製品を中心に受注も低調となり、年初時点では事業環境の先行きが全く見通せませんでした。しかしながら、第2四半期以降、自動車向けの需要が急速に回復し、その受注増に生産面・コスト面で追従できたこと、また、緊急対策として設備投資や経費の圧縮・繰り延べに全社を挙げて取り組んだことも奏功し、第2四半期は、ほぼ前年同期並みの利益水準にまで回復することができました。

2020年度下期を業績を本来の水準へ戻す重要な半期と位置づけ、グループの総力を結集してこれまでの取り組みの成果を刈り取り、22VISION達成に向けた足掛かりとしてまいります。

資本効率改善への取り組み

ROIC改善活動の推進

当社は、資本効率改善への取り組みの一環として、ROIC改善活動を全社的に推進しています。各事業部では、ROICの目標値を決定するとともに、ROIC改善活動のツールとしてROICツリーを活用しており、要素別にカテゴリ-A(売上拡大)、カテゴリ-B(コスト削減)、カテゴリ-C(資産効率改善)に分類し、事業部ごとにそれぞれの事業に応じたKPI(重要業績指標)を設定しています。事業部は、ROIC改善に向けた取り組みやROICツリーで設定したKPIを事業計画の経営会議で報告し、その後、事業部内の月次業績検討会等でKPIの達成度合いを検証し、対策について議論しています。従来から、棚卸資産やネット債権債務の削減活動は行われてきましたが、ROICツリーを用いて現場レベルで運用できるKPIと紐づけることにより、取り組みの効果や意義の理解を社員へ幅広く浸透させることで、より効果的にPDCAサイクルを回すことができるようになりました。

■ 当社のROICツリー例

ROIC	営業利益率	カテゴリ-A			カテゴリ-B		
		売上	市場シェア	新製品売上高比率	原価	能率	クレーム件数
ROIC	投下資産回転率	出荷銅量	非日系売上高比率	ロス率	売上高間接費比率		
		CCC	CCC	CCC	CCC		
		設備回転率	設備総合効率(設備負荷率)				
		カテゴリ-C	カテゴリ-C				

たとえば、多額の設備投資が必要な装置産業のある事業部においては、設備負荷率(設備稼働時間÷設備基準稼働時間)やロス率といった指標をROICツリー上の最優先KPIとして設定し、週次で品種別実績を把握しながら課題や対策につき議論をしています。当事業部では、業績を最も左右する設備負荷率やロス率に焦点を当て、集中的に管理することにより、設備回転率が向上し、また、設備回転率が向上することにより、より少ない在庫保有で事業運営することができる正のスパイラルが生み出されるようになりました。このように、幅広い事業を営む当社では、事業ごとに最適なKPIを設定し取り組むことで効果的な活動が行えるようになっていきます。

資金効率改善への取り組み

資金効率の改善のために、当社では、キャッシュ・マネジメント・システム(CMS^{※1})を構築し、グループ内での資金を有効活用し、外部有利子負債の圧縮を図っております。CMSは、日本で導入したのをはじめに、事業の拡張とともに米州、欧州、アジアや中国にて展開しております。また国や地域に資金の偏在がある場合、国や地域を跨いだ資金融通も実施し、グループ全体での資金効率化を推進してきております。

※1 グループ企業の現預金、借入金を一元的に管理し、グループ企業各社で生じる資金の過不足をグループ内での資金貸付および預かりを通して調整、効率的な資金利用を図るシステム。

設備投資マネジメント

当社では、設備投資の適切な意思決定および課題の発見と共有を図るため、PDCAを意識した以下のマネジメントサイクルを回しています。



1. 設備予算管理

事業部門は中期経営計画に沿った設備投資計画を立案します。事業部門の計画積み上げ値に対し、全社キャッシュフローの観点を加味したうえで、年度ごとに全社設備投資予算を設定します。

2. 案件審議・投資意思決定

個別の設備投資案件は設備投資予算の範囲内で仰裁され、原則として、事業別・投資カテゴリ別に設定されたROI(投資収益率)、IRR(内部収益率)のハードルレートを上回る場合にのみ承認されます。

3. 実行

承認された設備投資案件は、立案された計画に沿って実行します。

4. 設備投資成果トレース

当社では、過去に実施した設備投資案件のROIの実績値を測定し、計画差異分析を実施しています。これにより、設備投資の成否が明らかとなり、また、計画未達要因を分析し報告することで、成功要因や失敗事例を社内でも共有し、将来の設備投資の検討に活かしております。