

在推进新的CSR重点领域 启动初始时的进言

住友电工集团设定了五大CSR重点课题。

在本次第四届住友电工集团利益相关人交流会上，富有真知卓见的专家与住友电工担当部长汇聚一堂以“推进人材多样化”“防止地球变暖”和“推进CSR采购”这三个课题，各抒己见，畅所欲言。

■ 会议概要

举办日期：

2014年6月4日(周三)

地点：住友电气工业株式会社
大阪制作所



■ 会议日程

1. 参观工厂
2. 关于修改CSR重点领域过程的说明
3. 交换意见



参观工厂

■ 与会人员(按50音图排列)

足达 英一郎 (株式会社日本综合研究所理事)

专业领域：社会责任投资(SRI)、企业的社会责任(CSR)。
参与环境省和内阁府等多个项目。
主要从企业的社会责任观点着手产业调查和企业评估。

上妻 义直 (上智大学经济系教授)

专业研究领域：环境会计论及国际会计论。
历任环境省、经济产业省、国土交通省、农林水产省、内阁府、
日本注册会计师协会等CSR·环境相关研讨会·研究会的会议主席及委员等。

会议主持人

福岛 隆史 (株式会社Sustainability会计事务所 董事长)

住友电工出席人员

中田 将稔 (人事总务部 人事部长) **大冈 伸哉** (安全环境部长)

前川 聪 (资材部长) **春日 昌仁** (人事总务部 CSR推进室长)

交换意见

主题

关于推进新的CSR重点课题的措施

【关于重点课题的设定】

春日：以2013年5月制定的新中期经营计划“17蓝图”为基础，以更能与事业活动相融合的CSR活动为目标，我们对CSR重点五大领域重新做了定位。新的五大重点领域指“产品和服务”“人材”“供应链”“环保”“奉献社会”，为了明确表示我们是通过公司主业做贡献，将“产品和服务”设定为重点领域之一。各个领域分别设定了重点课题(请参阅第15页)。“人材”领域的重点课题是推进人材多样化，“供应链”领域的重点课题是推进CSR采购，“环保”领域的重点课题是防止地球变暖。



个很大课题，因此在2014年4月建立了全球干部人材制度。设立了国际型领导人材(GL)这一级别，并任命了除上市公司子公司之外的国外子公司董事或相同等级的24名人员为国际型领导人材。在女性擢用方面，日本比国外要落后。因此，在日本国内的综合职录用方面，我们正加大录用优秀女性的力度。

足达：在我看来，在录用女性方面，企业可分为两种。一种是动机明确的企业，另一种是抱着“别的企业在录用，我们也不得不录用”的想法，是在乎社会潮流的企业。对于为什么一定要增加女员工这个命题的回答，可能会因事业不同而各有不同。



【关于推进人材多样化】

中田：2011年集团制定了全世界共通的“全球HRM方针”。住友电工的事业虽然在不断地国际化，但国外干部的擢用还是



上妻：推进人材多样化的根基牵涉到的课题非常复杂。妨碍女性录用的主要原因不仅在于企业，还有很多是社会上各种各样的体系中派生出来的。像贵公司这样国外事业基地比较多的企业，如果从整个集团的角度来看，很多地方工作条件不会都一样吧？我个人认为围绕女性和少数群体的状况，不同国家会完全不同，所以贵公司才要在全球范围展开。



中田：本次就集团内的男女职工人数进行了调查统计，努力做到集团内不同公司乃至不同国家和文化的信息共享。为了推进人材多样化，住友电工集团还将不断充实人材擢用制度。



上妻：据闻在欧盟国家，人材多样化的根本指的是董事级别。在日本，董事层面的人材多样化还非常落后。推进人材多样化，是促进公司整体多样化的极为重要的一环。国外当地法人的情况如何呢？



中田：国外当地董事的擢用，还必须进一步推进。“全球HRM方针”中把“目标是实现不拘人种和性别，大家都能发挥能力的企业”作为一个重要项目明确化。这是住友电工集团在人事方面不可动摇的方针，今后还将更广泛更强烈地传递渗透这一点。

【关于防止地球变暖】

大冈：在防止地球变暖方面，我们提出了2017年度二氧化碳排放量比2012年度降低5%的目标。这个目标难度很大，为了达成这一目标，我们在活动计划中设定了用5年时间将营业额基本单位降低20%的节能目标。迄今为止，我们更多的是使用节能机器设备等，利用设备要素进行节能，今后，我们还要把品质不良、设备故障等生产性与节能联系在一起，与各个部门在达成共识的同时，推动活动的展开。



足达：2012年度的营业额大约是22,000亿日元，2017年度的营业额目标是3万亿日元，也就是2012年度的1.4倍。针对这一目标，二氧化碳排放量总量要降低5%是一道难题。我担心财务上的预测和非财务上的预测之间的统合性。

大冈：为了敦促事业部门关注能源损耗问题，不提出这么高的目标是很难做到的。在产品制造的薄弱环节，即使在数据上找出平衡也毫无意义。我们希望能让事业部门注意到这一点，彻底地致力于节能活动。



足达：目前的单位营业额的能源基本单位在各事业领域应该是相当不同吧。即使在国外，因工厂不同水平也各异。对事业领域进行变更，或在国外生产基地，对能源效率较低的工厂进行改善，提高到日本母工厂的水平，这样的脚本应该很有说服力。

上妻：如果有关联的供应商也能按同样的步伐迈进就好了。还有一点，如果把现有的环保型产品更多地销售一些，那么对为节能而努力工作的人们来说，是不是可以更有效地为防止地球变暖做出贡献呢。



大冈：您指的是能有助于客户的节能、减少废弃物、提高生产性的环保型产品吧。住友电工的产品多是零部件，我们也在努力提高这些环保型产品在营业额中所占的比例。不过，到底能帮助减少多少二氧化碳，能以数字计算的，目前仅限于部分产品。

上妻：大概的数字也可以，只要具备明确的营业额目标和削减效果目标。我觉得拥有那么多基础技术的住友电工的工厂，就好像是一个充满节能梦想的宝库。

大冈：谢谢！目前，不同的事业部在这方面的意识强烈程度是有差异的，我们希望能意识较淡薄的地方加大力度，创出成果。

【关于推进CSR采购】

前川：我们已经要求各个客户企业遵守“CSR采购指南”。但实际上到底实施得怎么样呢？我们认为必须要做一次检查，于是在2013年度进行了一次监督调查。这次主要对资材部所管理的122家客户企业进行了问卷调查，2014年度我们计划将调查对象扩大到每月有持续交易的大约900家客户企业。



上妻：我觉得要思考为什么进行监督调查、为什么进行供应链管理，然后观察结果，再提高精度。重要的是要将问卷调查继续下去，将结果反馈到现有的供应链管理上，并不断进行检查。

足达：因为是多元化推进同时又是B to B模式，住友电工集团的供应链从外部很难看清楚。在采购方面，首先要明确采购什么，然后在此基础上看看有什么问题，要是能从这种组合的角度来介绍CSR采购活动就好了。



前川：作为资材部，如果能将这些信息扎扎实实地横向串起来，制作成数据库就好了，但目前，各个事业部门和事业公司各自开展活动，在这种情况下，资材部的活动就是针对特定主题，让大家朝着同一个方向推进并提供支援。如果最终能把各个部门共通的基础数据收集起来，由资材部进行全面分析，并能做出整体报告并反馈到各个事业部门就好了。



【关于CSR整体措施】

上妻：各个部门在做好自己固有业务的同时，跨越部门的横向业务也增加了很多，这一点我了解了。但是如何进行管理？由哪个部门进行控制又如何协同作战，这些都是课题啊。

足达：我觉得这种CSR管理，是目前日本企业共通的课题。

春日：每年两次的CSR委员会在人事总务主管役员参加下召开，各个事业部门从上次会议开始参加。事业部门一旦加入，也意味着其所管辖的国内外所有部门都加入进来。今后，应该如何让整个集团以及所有员工都参与进来，是未来的一个课题。

利益相关人交流会 结束语

围绕去年为落实“17蓝图”而制定的CSR重点课题中的三个课题，得到两位有识之士的宝贵建言，意义深远，受益匪浅。我们一定把对各重点课题的宝贵意见，运用到CSR活动中去，还将以集团整体CSR管理的理想姿态，也就是随着今后全球事业活动的推进，对住友电工集团横向增加的越来越多的业务应该采取怎样的CSR措施，将把各个课题作为集团通用课题进行议论。



贺须井 良有
CSR委员会委员长
常务董事