

CSR报告书 2021

编辑方针

CSR报告书时间跨度

原则上为2020年4月1日~2021年3月31日(2020年度),但其中包含部分2021年度的活动内容。

CSR报告书对象范围

住友电气工业株式会社及合并决算子公司(383家)

※本报告书内记述的名称定义如下:

住友电工(本公司):住友电气工业株式会社
集团公司、关联公司:住友电工的合并决算子公司
住友电工集团(本集团):住友电工及集团公司

- 在定量的信息披露方面不包括在日本国内证券市场上市的住友理工株式会社、日新电机株式会社、住友电设株式会社、株式会社TECHNO ASSOCIE及各自的合并决算对象公司,根据不同情况也会把住友电工单体、仅限指定的合并决算子公司或部分符合持股法的公司作为对象。在这种情况下,将在文中或图表中以脚注加以说明。并在第19~20页中对集团内上市公司的CSR管理情况进行了介绍。

- 有关社会指标和环境指标的计算标准的详情,请参照第69页。
- 有关环境指标中统计对象范围的详细内容,请参照第51页的“关于界线的说明”。

参考指南

■ GRI标准

本报告书中记载了标准披露项目的信息。

GRI标准对照表已在公司网页上公开

<https://global-sei.cn/csr/download/>

■ 日本环境省《环境报告指南2018年版》

发行年月

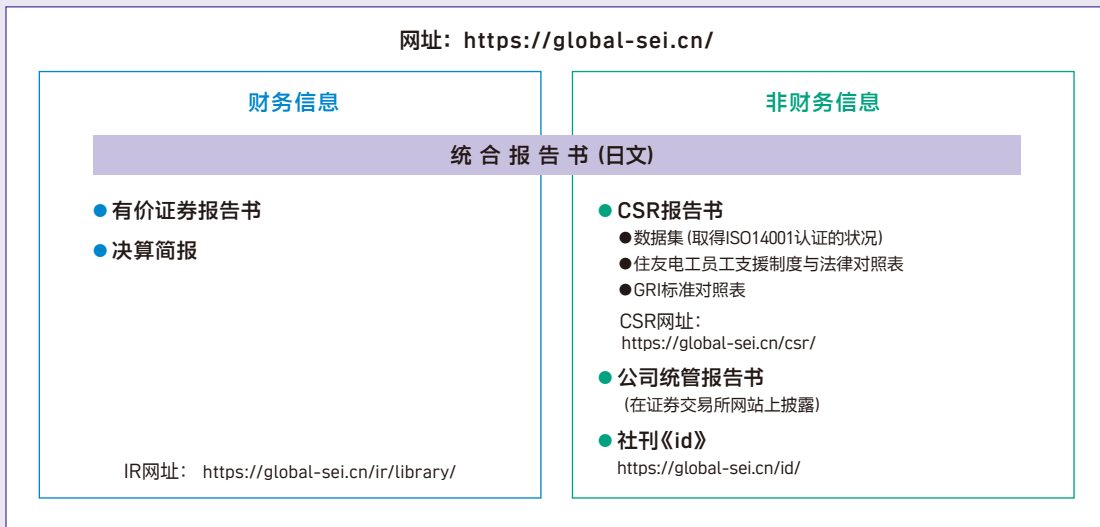
2021年11月

上一年度发行时间:2020年11月

下一年度预定发行时间:2022年11月

与统合报告的关联性

自2021年1月起,为了使住友电工集团的价值创造过程更易于被理解,我们发布了统合报告,全面总结了财务信息和非财务信息。本CSR报告书从CSR(企业的社会责任)的观点出发,以2020年度的活动内容为中心,报告了本集团的非财务信息。



C O N T E N T S

经营的基础	基本价值核心	03
住友电工集团的事业	社长致辞	05
	公司历程及事业简介	07
	全球事业拓展	09
	中期经营计划“22蓝图”	11
	与利益相关者的关系	12
	财务、非财务亮点	13
住友电工集团的CSR	CSR经营管理	15
	2020年度目标及业绩 / 2021年度目标	17
	集团内上市公司的CSR经营管理	19
重点领域		
奉献社会	CSV活动	21
	奉献社会活动	22
品质	产品品质、产品安全	27
供应链	供应链	31
人材	人材多样化	35
	营造充满活力的工作环境	39
	人材培养	43
	力争成为世界顶级的安全企业	46
环保	环境管理	48
	防止全球变暖	52
	推进节省资源与再利用	55
	减少有害化学物质的排放量	56
	应对水风险的措施	57
	扩大环保型产品	58
	生物多样性 / 环境会计	59
统管	公司统管	60
	风险管理	61
	合规守法	63
	尊重人权	65
	ESG数据集	66
	计算标准	69

基本价值核心

住友事业精神

住友事业精神是以住友家祖——住友政友(1585~1652年)在晚年总结的经商心得《文殊院旨意书》为源头，在以住友铜事业为中心的历史长河中代代相传，并经过深化而得，在明治时期，其核心部分被汇集在《经营要旨》(1891年)，并与住友历代经营者的名言和经营决策的形式流传下来的理念和信念融为一体。住友事业精神具有时代的先驱性，在现时的合规守法精神以及CSR(企业社会责任)中均有体现。

经营要旨

第一条 我住友之经营，重视信用，务求实际，以图稳步发展

第二条 我住友之经营，随时势之变迁，计理财之得失，弛张兴衰虽有之，苟求浮利，轻举冒进，勿为之

严守诚信

第一条表示住友事业发展的基本，“严守诚信”也就是“始终不辜负客户、供应商乃至广大社会的信任”，这是至关重要的大事。

不图浮利

第二条强调指出，住友作为企业必须迅速、准确地适应社会的变化，来追求利润。决不可满足现状，要积极进取，不断谋求事业的兴盛，严厉告诫“不可追求浮利，不可轻举妄动”。“浮利”是指“追求眼前的利益及轻而易举的利益”，并含有悖逆道义的非利利益。

传统的理念和信念

●重视技术

住友铜事业得以持续发展，受惠于“南蛮熔铸法”这一当时最先进的铜精炼技术，我们既重视传统技术，又更加果断地开发新技术的经营态度，正是住友事业发展的动力。

●尊重人材

纵观住友的历史，到处可以看到重视现场意见的思想，从而培育了自由豁达的讨论和重视人材的公司风气。人材培育事业，住友重视人材发展起来。其背景是始终保持“磨炼人格”的思想。

●远大计划

铜矿山的的经营需要长期的、发展的眼光，这正是住友事业经营姿态的根本所在。着眼于未来，以长远的眼光，以国家和社会利益为重，从高瞻远瞩的视野展开事业，这就是住友的特征之一。

●利人利己，公私兼顾

“住友事业不仅要利己，还必须利国，利社会。不可仅图营利，而要不断谋求一己利益与公共利益相协调”，这充分表达出住友理念。住友从100多年前就在别子铜矿开始重视环境措施，至今一直将这种精神传承下来。

文殊院旨意书

住友政友作为越前·丸冈(福井县坂井市丸冈町)武士家的次子生于战国时代末期的1585年，12岁在京都出家。他好学聪颖，崇拜文殊菩萨，故获法号“文殊院”。壮年还俗，在京都开店经营书籍和药品，住友事业由此诞生。政友还俗后，仍有很多崇拜者恭请他宣讲佛道。他那充满虔诚的笃信之心，深得人们的敬仰。住友家族第一代先祖曾是德高望重的僧人这是住友的一大特征。文殊院(政友)在给家人书信中清楚地讲述了经商心得，这就是《文殊院旨意书》。

万事入精

文殊院旨意书共有五条，虽被看作是反映当时公元十七世纪京都动乱社会背景的心得，但前文中的“商事毋庸赘言，万事均需入情(精)”，是说，凡事都要用心，注意细节，经商也不例外。即告诫人们做任何事情都要诚心诚意，全力以赴。这个“万事入精”理念在住友代代相传，每一个住友并不是单纯为了赚钱而奔波，更是通过事业活动追求对自己的磨练，培养丰富成熟的人格。从中告诫人们做任何事情都要诚心诚意，全力以赴，在做事中培养自己的崇高人格。

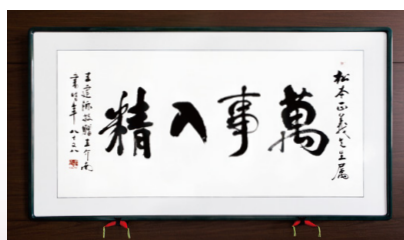
住友电工集团在坚持“严守诚信，务求实际”“不图浮利”的同时，把“万事入精”定位于表现住友事业精神的精髓。



“文殊院”住友政友坐像*



政友经营的药铺招牌*



中国富通集团有限公司王董事长赠送的“万事入精”墨宝，作为合资公司开业纪念

※住友史料馆收藏

住友电工集团的经营理念

1997年，住友电工集团以创业一百周年为契机，根据住友事业精神，对作为经营基本精神的住友电工集团经营理念做了明文规定。本经营理念明确了必须重视顾客、股东、社会、环境和职工等利益相关者这一住友电工集团的基本姿态，同时阐明了合规守法和严守诚信的重要性。

住友电工集团

- 满足顾客要求，提供最优质的产品和服务。
- 创新技术，促进变革，不断努力，持之以恒。
- 承担社会责任，为创建更加美好的社会和环境做出贡献。
- 坚持高度企业伦理，成为客户信得过的企业。
- 使实现自我成为可能，培养生机勃勃的企业文化氛围。

住友电工集团企业行动宪章

为实现住友电工集团应展现的姿态“Glorious Excellent Company”，住友电工以《住友事业精神》与《住友电工集团经营理念》为整个事业活动的根基，必须保持强烈意志和热情，脚踏实地地开展业务。为实现《住友事业精神》与《住友电工集团经营理念》中提出的集团经营理念，我们于2005年9月制定了《住友电工集团企业行动宪章》，对住友电工集团的每位董事和员工该如何行动作了更加具体、清晰的阐述，以此作为集团共同的行动规范。

1. 提供优质产品和服务

- 面向社会提供有用、安全、在质量及成本等所有方面能够使顾客满意的优质产品与服务。

2. 开发具有独创性的新事业与新产品

- 把握顾客的需求，发挥高度的独创性，努力开发出具有特色和效益的顶尖新事业与新产品。

3. 开展全球性事业与整个集团的成长及发展

- 始终着眼于全球化开展事业活动，充分发挥集团经营的优势，谋求整个集团的不断成长与发展。

4. 保护地球环境

- 在保护地球环境方面采取自主、积极的行动，为构建可持续发展的社会做贡献。

5. 遵守法律法规

- 严格遵守国内外的法律、法规，堂堂正正地做事。

6. 公正、公平的企业活动

- 进行公正、透明、自由的竞争及公平的交易。

7. 作为社会一员的自觉行动

- 作为社会的一员，为实现更美好的社会而采取自觉行动，为社会做出广泛的贡献。
- 坚决与危害社会秩序与安全的反社会势力作斗争。

8. 与国际社会的协调

- 尊重各个国家及地区的文化与习惯，为经济及社会的发展做贡献。

9. 创造舒适工作环境与培养人材

- 以保护人权、安全第一为基础，创造健康、有活力的工作环境。
- 尊重员工的人格与个性，帮助员工形成有助于实现自我经验，帮助开发员工能力。

10. 促进正确地披露信息与社会交流

- 向股东及所有利益相关人正确地披露企业信息。
- 通过宣传、听取意见等活动，努力促进与社会的交流。

聚集集团的综合实力，
努力实现“环境友好型社会”、
“安全安心的社会”、
“舒适并具有成长力的社会”

住友电气工业株式会社 社长 井上 治



前言

感谢长期以来对住友电工集团事业活动的理解和支持，敬请参阅《CSR报告书2021》。

本年度的世界经济，因新型冠状病毒感染肺炎疫情（以下简称“新冠疫情”）在全球的大流行，世界各地的经济、社会活动受到限制。虽然第一季度的经济形势大幅度恶化，但是从第二季度起，经济总体呈恢复趋势，然而，因新冠疫情再次扩散，一些地区的经济、社会活动再次受限，部分地区仍处于弱势状态。

受到新冠疫情影响，住友电工集团所处的事业环境除了汽车生产量减少，通信和电力相关工程推迟外，光纤的价格也有所下降，上半年的经营形势非常严峻。在这样的经营环境下，当期的合并决算营业额为2.9186万亿日元，同比下降6.1%，利润方面，虽然努力采取压缩非紧急费用、控制设备投资等彻底的成本削减对策，但是未能完全消除营业额的减少的影

响，营业利润为1,139亿日元，同比下降10.4%，营业额和利润上半年同比均发生下降。另外，下半年由于汽车生产快速恢复，需求一直维持在高水平，加之举全公司之力推行的成本削减对策也取得成效，营业额为1.6793万亿日元，营业利润为1,253亿日元，与上一年同期相比增收增益，达到有史以来的下半年最高水平。

对新型冠状病毒感染肺炎疫情采取对策

在新冠疫情中，各位利益相关者应该也正面临着各种困难。

在此，由衷地向各位表示问候。

本集团在包括日本在内的世界各国和地区也出现人数不少的感染患者。从确保员工安全的角度出发，

在工作环境中采取了避免“三密”的措施。例如，鼓励办公室部门在家办公，在线召开会议和举办培训等，积极调整工作方式并想方设法提高员工的产能，目前这些措施已经开始取得成效。另一方面，本公司作为制造商，从产品的供应责任角度出发，也不能停止生产。在这种形势下，采取了兼顾降低风险的各种用以确保BCP(业务持续性计划)的对策，例如将重要工序分为2个班组，万一发生群体感染，也能由另外1个班组替代等。

再次感受到供应链受影响的重要性。本公司的供应链涉及的范围广，我再次认识到如果不确认到2级、3级供应商的情况，就有可能发生重要零部件或原材料无法到货、生产延迟的事态。今后，要作为BCP对策的一环，继续应对下去。

为实现22蓝图的 CSR5大重点领域的措施

本集团对于CSR活动，结合中期经营计划22蓝图※的时间，将“奉献社会”、“品质”、“供应链”、“人材”、“环保”作为5大重点领域，确定主管部门，推进措施。

首先，是对全球关注度迅速提高的气候变化问题的响应。一直以来，我们将“保护整个地球的环境”纳入视野，开展“ECO-22V活动”的过程中，以各个生产网点推进节能活动为核心，致力于降低温室气体的排放量，而现在必须更加深入开展活动。除了进一步推进现有活动外，还表现出努力实现更长期目标的态度。具体来说，本公司获得了倡议企业根据巴黎协定自主设定目标的国际倡议组织SBTi的认证，并向TCFD(气候相关财务信息披露工作组)表示了赞同。今后，不会只停留于意向表明，还将为了完成2050年实现去碳化社会这一目标，考虑在事业活动的各个方面做出贡献，持续推进相关举措。

其次，是在新冠疫情的影响中也提到的“供应链”。特别重要的是继续推进本公司和供应商间的合

作，包括对品质问题和人权问题，例如有无未成年人劳动和强制劳动等的确认。现在，即使在供应链中发生的问题，其责任也会波及本公司，直接导致本公司的社会信誉被破坏。今后，为了提前规避这种风险的发生，要进一步推进供应链的调查。

在“品质”、“人材”、“奉献社会”的各领域，也正在切实地推进措施。本集团在全世界超过40个国家和地区开展事业，接纳地区和文化的多样性，今后也将继续根据各个事业领域的特性，坚持以住友事业精神为基础的共同价值核心和思想，在CSR各个领域努力推进活动。

努力为社会可持续性发展 做贡献

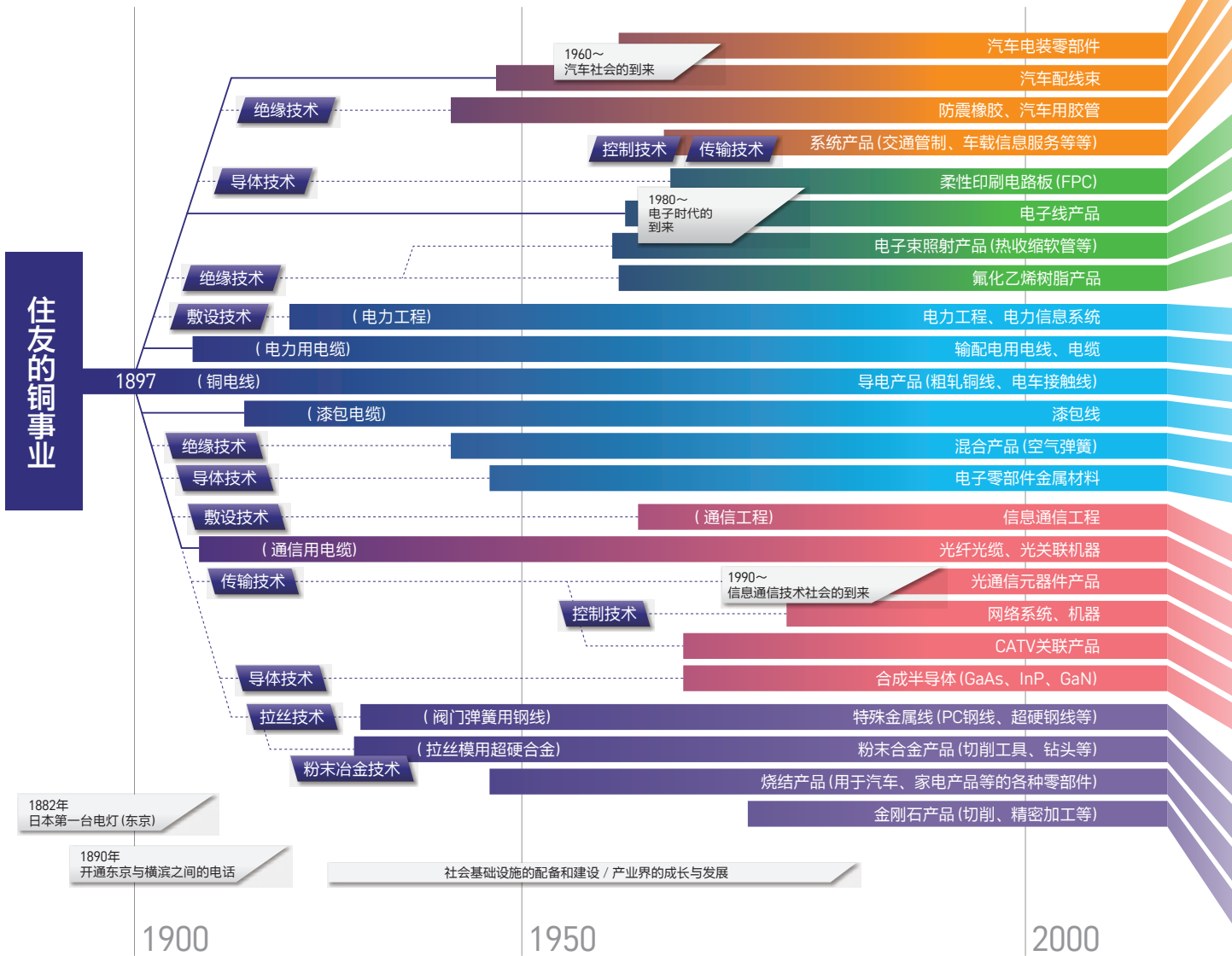
今年1月，本公司成立了由社长担任委员长的“可持续经营推进委员会”。旨在针对社会关心及对企业期待不断提高的各种主题，在委员会中审议和制定相关方针，进一步加强包括CSR活动在内的整个集团的措施。

本集团坚持作为基本价值核心的住友事业精神，提出理想姿态“Glorious Excellent Company”，开展事业活动。我们的理想姿态，与期待私营企业也对社会的可持续性发展做出贡献的以SDGs*为代表的意识扩展是相通的。今后将继续解决与事业相关的社会课题，以此达到持续提高企业价值的目的。



公司历程及事业简介

住友电工的电线电缆事业，始终与社会同步发展。从一根铜丝起家，发展到电力电缆、通信缆，进而又向漆包线、汽车用配线束、信息设备用电子线等领域进军，使事业范围不断扩大。我们以电线电缆的制造技术为基础，把事业向多元化方向推进，1931年开始制造超硬合金工具，翌年开始制造特殊金属线，向电线电缆以外的领域迈出了坚实有力的一步。1960年，制定了“非电线部门的比例达50%”的目标，进一步加速了多元化进程，合成半导体、光纤、人造金刚石、高温超导等划时代的产品和技术一个又一个地从我们这里孕育诞生，从根本上支撑着时代潮流的变化。永无休止地开发独特技术、持之以恒地挑战新事业的住友电工集团，如今已在汽车、电子、环境能源、信息通信、产业原材料五大事业领域开展着全球化事业活动。



History

1897	开设“住友伸铜厂” (公司创业)	1946	开设东京分公司 (现在的东京总公司)
1900	开始制造被覆线	1948	开始销售烧结产品
1908	开始制造电力电缆	1949	参与架空输电线工程事业
1909	开始试制通讯电缆	1957	交付日本第一台电视播放用天线
1911	设立“住友电线制造所” (公司创立)	1961	开设横滨制作所
	交付日本首批国产高压地下输电线电缆 (11,000V)		首次交付汽车用配线束
1916	开设新工厂 (现在的大阪制作所)	1962	开始制造电子束照射软管“IRRAX™ TUBE”
	开始制造漆包电缆		总公司从大阪此花区迁移至现址 (大阪市中央区)
1920	建立“株式会社住友电线制造所” (公司成立)	1963	开始制造盘式制动器
1931	开始制造超硬合金工具“IGETALLOY™”	1964	开始制造电子束照射电线
1932	开始制造特殊金属线	1968	参与交通管制系统
1939	公司改名为“住友电气工业株式会社” (现在的公司名)	1969	首次在国外开设生产基地
1941	开设住友电工伊丹制作所		开始开发柔性印刷电路板 (FPC)
1943	开始制造防震橡胶、燃油箱	1970	开始制造合成半导体

Automotive 汽车部门

为CASE的加速进展和移动的进化做出贡献

我们的主力产品是布满汽车内部各处，传输电力和信息的“汽车线束”。在承受激烈振动和高温的同时，能够稳定地向车内电动部件及控制设备传输大量信息的线束需要高度的技术。住友电工、住友电装株式会社、株式会社自动网络技术研究所合为一体，全球汽车每4台中就有1台的线束是由本集团制造，已确立了极高的市场威望。促进汽车轻量化的线束铝化也在稳步发展之中。混合动力车、电动汽车的普及自不必说，处理庞大信息的智能网联汽车以及自动驾驶汽车的实现也离不开我们的“连接和相连”技术。在汽车、人类和社会相互联系的新时代，我们力争成为以汽车线束为核心的巨型供应商。

Electronics 电子部门

支撑移动终端、汽车、航空机设备的进一步的进化

住友电工集团的各种材料、配线材料、部件从内部对各种电子设备的发展提供支持。主力产品“柔性印刷电路”可以在小面积内形成高密度且高自由度的线路，是能够应对任何复杂的设备内配线的配线材料。除了电子线束产品和热收缩管等电子束照射技术、打印机用固定滚轮等氟化乙烯树脂加工技术一类的独有的材料开发、设计和加工技术之外，我们在高速传输技术方面也有优势，不断推出应对高功能化需求的产品。在不断深化这些技术的同时，为了应对全球竞争，我们推进供应链的强化，力争成为高性能配线和高功能材料的全球供应商。

Environment & Energy 环境能源部门

构筑起可再生能源的普及等新型能源系统

溶解铜，使其凝固，再拉丝。沿袭企业成立时的铜线制造法所制造的电线和电缆产品。从低压到超高压，我们在电线、电缆产品领域拥有日本国内顶级的事业基础和业绩，在整个日本支撑着能源基础设施。时至今日，以欧洲为主的国际连接线路项目、新兴国家的基础设施建设、可再生能源使用的增多、电动汽车的普及等全新能源系统的构建方面，住友电工集团的技术已变得不可或缺。基于包括高附加价值的多样产品群和服务、企划提案能力、重型电气设备、工程领域的相关企业在内的综合实力、以及从原材料到产品的一条龙开发体制的优势，我们致力于提高企业的国际威望。

Infocommunications 信息通信部门

应对不断增加的数据流量，努力实现大容量高速通信

信息通信基础设施是不可或缺的社会基础。住友电工集团的光纤、光缆及光通信零部件、器件正在这一领域中大放异彩。住友电工集团从20世纪70年代开始制造“光纤”产品，推出了发挥着优异的传输特性及高可靠性的一系列产品，例如，为超长距离海底系统开发的“超低损耗光纤”（总距离超过1万km），仍保持着传输损耗的世界纪录。此外，我们拥有世界领先的用于数据中心的超多芯光缆的开发能力和制造技术、影像及光接入设备的软件开发技术、光学及无线应用的复合半导体开发技术，在连接（接入）上具备着高水平技术。我们将有效利用这些重要技术，开发众多“超越用户期望”的独创性产品，引领大容量高速通信时代的前进。

Industrial Materials 产业原材料部门

开发和提供高性能的材料，促进产业和社会基础设施的发展

以铜线拉丝技术为基础而发展起来的住友电工集团的材料。使用金刚石、立方体氮化硼以及超硬合金等材料的“切削、研削工具”，现正在各种领域中支撑着全世界的制造业。除此以外，还有强化混凝土结构物和轮胎的“特殊金属线”以及主要在汽车领域中作为产业原材料而使用的“烧结机械部件”，它们已成为产业和社会不可或缺的存在。针对汽车轻量化需求的增加、医疗和航空市场的成长，我们运用世界顶级水平的材料开发能力和生产技术实力，让针对客户和社会课题的全新解决方案得以明确。

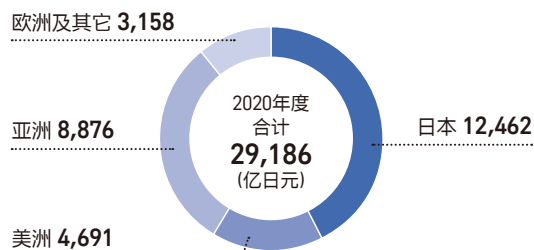
1971	开设关东制作所	2003	住电日立电缆株式会社(面向建筑、电线销售的电线事业)开始营业
1974	开始制造光纤电缆		住友电工硬质合金株式会社(粉末合金、金刚石产品事业)开始营业
1975	承接伊朗输电线工程	2004	株式会社A.L.M.T.成为全资子公司
1976	承接尼日利亚大型通信网工程	2006	美国实用输电线路采用超导电缆开始供电
1978	交付世界第一个双向光CATV系统“Hi-OVIS”，并投入使用	2007	住友电装成为全资子公司
1981	首次交付光LAN系统		日新电机成为合并决算关联公司
1982	成功合成世界最大级别的1.2克拉金刚石单晶	2008	开设技术培训中心
1996	开发氧化物高温超导线材长线化技术		成立SUMIDEN FRIEND株式会社(特例子公司)
1998	开发并销售环保电线和电缆	2009	住友电工Devices Innovation株式会社开始运营
1999	住友电工Fine Polymer株式会社(高分子功能产品事业)开始营业	2010	创建研究本部WinD Lab
2001	株式会社J-Power Systems(高压电力电缆事业)开始营业		SEI Optifrontier株式会社(现在的住友电工Optifrontier株式会社)开始运营
2002	住友电工网络株式会社(网络设备事业)开始营业	2014	J-Power System成为全资子公司
	住友电工特殊钢线株式会社(特殊金属线事业)开始营业	2015	世界上最大规模的全钒液流电池开始验证运转
	住友电工运泰克株式会社(漆包线事业)开始营业	2019	株式会社TECHNO ASSOCIE成为合并决算子公司

全球事业拓展

住友电工集团在全世界已拥有合并决算对象公司415家、员工总数超过28万人，作为大型跨国企业集团正以全球规模开展着事业活动。我们在向客户提供优质产品和服务的同时，尊重各国各地区的文化和风俗习惯，通过与社会相和谐的企业活动，为经济与社会的发展做贡献。

公司名称	住友电气工业株式会社
创业	1897年4月
公司成立	1920年12月
社长	井上 治
资本金	997亿3700万日元(截至2021年3月31日)
总公司地址	大阪市中央区北浜4丁目5番33号

各地区合并营业额



地区的合并决算对象公司数量 / 人员比例



回顾全球事业展开的历程

住友电工从“住友电线制造所(住友电工前身、1911年成立)”的时代起就开始了电线的出口事业、支撑着产业的根基。战后,从电线的单品出口转向包括从设计到施工在内的一次性交钥匙承包方式的工程系统出口,不断扩大事业范围,为发展中国家和地区的经济建设、社会发展做出了贡献。

在各事业领域的产品群方面,我们响应客户的要求,在各国和地区设立生产基地、提供技术指导、构建产销一体化体制,为强化事业的本地化做出积极地努力。

交钥匙方式的工程项目

1963年,本公司接受委内瑞拉委托的第一个输电线路工程后,又在亚洲、中东地区、非洲、南美各国,相继完成了担负社会能源“动脉”作用的输电线路敷设工程,以及担负传递信息“神经”作用的通信网建设工程。

其中,1974年承担了尼日利亚通信网建设工程,当时,作为由住友电工独家企业承接的市内电话网建设工程,其规

模之大世界前所未有,整个工程动用了日本员工300人,当地员工2,000人,耗时11年半,终于在1988年完工。

1975年与1977年承接了伊朗的两项输电线路敷设项目,且不说施工地区的地理环境和气候条件相当恶劣,在施工中途还经常遭遇革命运动、战争等政局动荡的干扰,在这种环境下,我们与伊朗的主要产业基地相互合作,最终于1987年完工。



拓展海外事业遍及各个领域

1969年在泰国设立了本公司第一个国外生产基地,以此为契机,各事业领域按其各自市场特性和需求,迈出了向国外市场进军步伐。在开展事业的世界各地,为建成扎根落户当地的生产基地,积极扩大人员就业和推进人材培养。现在,国外拥有309家合并决算对象公司,员工人数超过24万人。

国内、国外各地区员工人数及国外比例的变化



国内、国外各地区营业额及国外比例的变化



集团全球化人员的变化

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018			2019			2020		
								男性	女性	计	男性	女性	计	男性	女性	计
美洲	19,712	24,273	29,470	34,828	33,500	37,959	38,923	20,523	20,008	40,531	21,099	22,154	43,253	20,968	24,331	45,299
欧洲、非洲等	47,735	47,644	54,245	56,477	56,273	56,797	60,537	24,733	41,014	65,747	30,018	45,397	75,415	28,938	45,340	74,278
东南亚	43,000	49,868	56,408	58,278	61,848	65,844	71,529	28,466	50,779	79,245	29,238	50,385	79,623	29,224	49,141	78,365
中国	46,788	47,390	47,646	52,323	50,707	48,494	44,507	22,853	24,189	47,042	21,360	21,841	43,201	22,647	23,566	46,213
日本	37,499	37,148	37,715	38,892	38,537	39,236	39,637	32,488	7,743	40,231	33,798	8,620	42,418	33,776	8,853	42,629
总计	194,734	206,323	225,484	240,798	240,865	248,330	255,133	129,063	143,733	272,796	135,513	148,397	283,910	135,553	151,231	286,784
国外比例	80.7%	82.0%	83.3%	83.8%	84.0%	84.2%	84.5%			85.3%			85.1%			85.1%

※住友电工及合并决算子公司

中期经营计划 22蓝图

基本思想

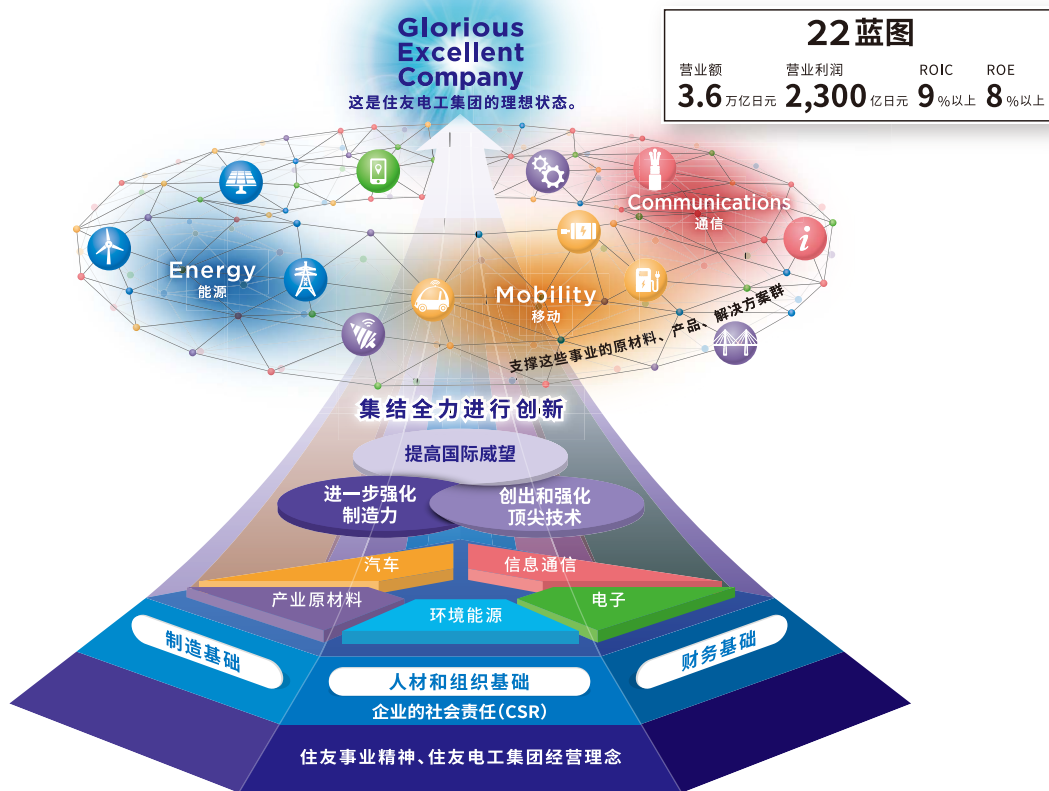
“聚集综合实力，利用连接与传递技术，为实现更美好社会做贡献”

整体构思图示

住友电工集团为实现Glorious Excellent Company这一理想姿态而不懈努力。

我们把住友事业精神和住友电工集团经营理念置于本公司经营基本价值核心的重要位置，通过事业活动为实现更美好社会做贡献。

在迄今为止苦心培育的“制造基础”、“人材和组织基础”、“财务基础”的基础上，将创新作为成长战略，以应对“汽车”、“信息通信”、“电子”、“环境能源”、“产业原材料”等事业领域中多样性技术和产品群的增长以及新的社会需求，努力开展“进一步强化制造力”、“提高国际威望”、“创出和强化顶尖技术”重点项目。



重点改善项目

进一步强化制造力

SEQCDD的进化与深化

- 力争成为“世界顶级的安全企业”
- 通过持续改善打造“强大工厂”
- 通过技术、最佳实践的全球共享 / 横向展开发挥优势

提高国际威望

- 提高非日系客户市场份额
- 预见全球市场环境的变化，创造新型商业模式
- 增强营销能力

顶尖技术的创出与强化

- 进一步强化从材料到工艺的广泛多样的核心技术
- 领先开创汽车、能源领域的变更并迅速实现事业化
- 向能为社会变更做贡献的创新技术发起挑战

与利益相关者的关系

	利益相关者概要	住友电工集团的主要责任	主要对话方式	
住友电工集团	客户	<ul style="list-style-type: none"> 为社会提供有价值的产品和服务 提高品质、成本、交货期等所有方面的顾客满意度 提供产品相关的准确而恰当的信息 	<ul style="list-style-type: none"> 通过日常营业活动的对话 通过发送简报、电子邮件、公司网站交流 利用展示会进行信息交流等 	
	供应商	参加合作伙伴会议的主要供应商约93家(2019年度。2020年度受新型冠状病毒感染症影响未实施)。	<ul style="list-style-type: none"> 进行公平、公正的商务交易 支援并配合CSR采购切实实施 	<ul style="list-style-type: none"> 通过日常采购活动的对话 举办合作伙伴会议 利用供应商调查表等开展对话
	员工	集团员工总数约28.7万人。其中，日本国内约4.3万人、国外约24.4万人，在外国工作的员工占80%以上(截至2021年3月底)。	<ul style="list-style-type: none"> 尊重人权、人格和个性 人材的培养、活用和评价 营造各种人材可以施展才能的工作环境 关心劳动安全卫生与健康 	<ul style="list-style-type: none"> 开展工作环境活力调查 发行内部报刊、全球杂志 利用内部网络、社长博客 劳资双方举办经营协议会 经营干部与员工的谈心会
	地区社会 NPO/NGO	住友电工集团拥有415家公司，在约40个国家和地区开展事业活动(截至2021年3月底)。	<ul style="list-style-type: none"> 创造、维持雇用 尊重当地文化和习俗，为地区社会发展做贡献 防止事故、灾害发生，保护环境 配合并共同解决环境等问题 	<ul style="list-style-type: none"> 参加传统节日活动，为传统文化艺术的流传提供支援 接纳工厂参观，开放设施，共同举办节日庆祝活动 员工们为地区做贡献活动 通过协作与支援进行对话 与利益相关者之间的交流
	股东、投资家	股东总数约6.5万人。发行股票总数约8亿股，其中股票所有者比例：金融机构占44.5%、外籍人员占34.1%、个人等占11.5%(截至2021年3月底)。	<ul style="list-style-type: none"> 维护并提高企业价值 利润(分红)的妥善分配 适时并恰当披露企业信息 	<ul style="list-style-type: none"> 股东大会 IR決算说明会 访问投资人、进行现场采访 年报(综合报告书) IR网站
	行政(政府、自治体)	各国政府和地方政府不仅管辖着住友电工集团关联企业，同时也是接受我们提供产品和服务的客户。	<ul style="list-style-type: none"> 遵守法律法规和行政指导等 缴纳税金 制定为解决各公共问题所需的各项政策提供协助 	<ul style="list-style-type: none"> 通过经济团体和行业团体进行对话 提交各种申报、对调查问卷等做出回答 与主管政府部门进行协商、表明看法
	地球环境	把做好环保工作作为经营的最重要课题之一高度重视，推进环境经营。	<ul style="list-style-type: none"> 减少温室气体排放量 推进节能和循环利用 减少废弃物量及有害化学物质的排放量 	<ul style="list-style-type: none"> 各种法律法规等的对应 遵循PDCA的环保活动 与利益相关者的对话

公司信息披露

住友电工在集团企业行动宪章中已明确指出：向所有利益相关者正确地披露企业信息，努力促进与社会的交流。遵照企业行动宪章规定，建立起有效的信息披露体制，当发生重要事件或决定事项时，广告部门将与相关部门联合收集信息及进行确认等，然后及时准确地对外披露信息。住友电工为了加强信息披露体制，2006年，成立了公司整体横向组织—广告委员会，对公司信息披露相关的规定进行完善、制定集团内部教育和启蒙以及为提高企业品牌价值制定规划等。

与股东、投资家交流信息

住友电工把“向市场参与者适时、公平地传递正确信息，博得资本市场对企业价值的正确评价”作为IR活动的重要目标。

通过面向投资机构投资人和分析家举办决算说明会以及采访等机会进行交流，以加强多种渠道的沟通。此外，针对一般股东和投资家，通过网站登载财务信息、新闻发布、决算说明会资料以及发送录像等多种方式，广范围地进行信息交流。

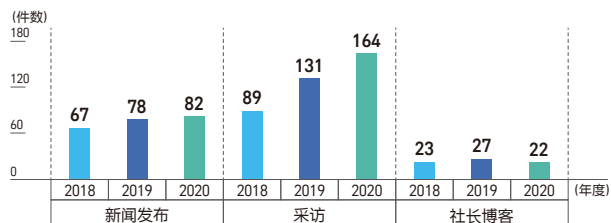
今后还将继续努力公平迅速地披露正确信息，进一步充实披露内容。

积极披露信息

2020年度为使利益相关者对集团的了解更深刻，我们通过新闻发布、采访以及网站等，积极地展示了企业活动相关信息。本公司在2018年5月发表中期经营计划“22蓝图”之际，还将本公司的口号更新为“Connect with Innovation”，同时，修改了统一住友电工集团整体企业形象的企业视觉识别(VI)，通过各种刊物以及广告等正在积极进行贯彻。此外，为了强化信息发送能力，改版了网站，开设了全球网站。另外，2021年1月发行了《统合报告书2020》，将中长期的成长战略、业绩和经营战略、ESG(环境、社会、统合)信息等财务和非财务信息统一发布。

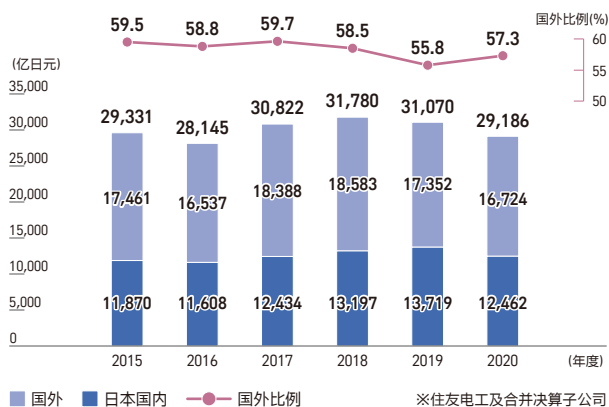
此外，还通过积极发布本公司田径部活动以及对体育活动提供赞助等信息，进一步协助振兴体育，同时还能提高本集团内的凝聚力。

本公司主要信息披露业绩的推移

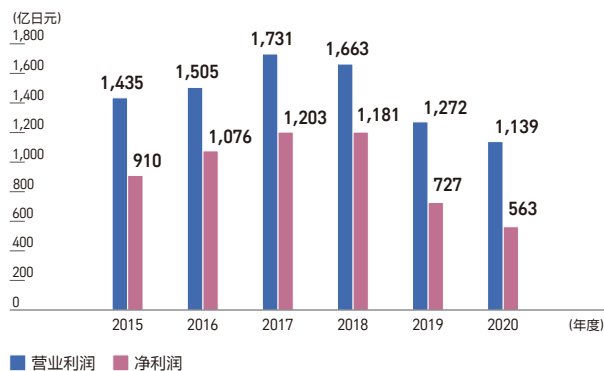


财务概要

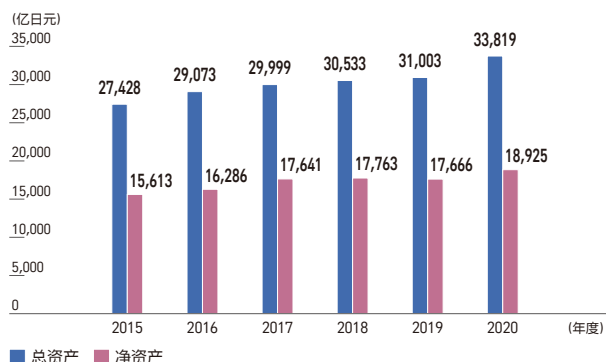
国内、国外各地区营业额及国外比例的变化



合并营业利润和归属于母公司股东的净利润

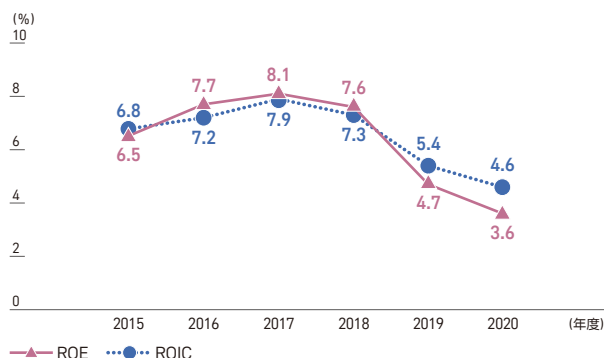


合并总资产与净资产

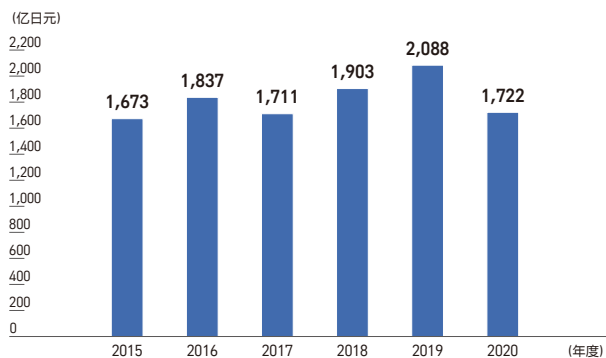


(注) 从2020年度开始, 美国合并决算子公司将在原有的美国会计标准的基础上应用IFRS, 因此, 2019年度将针对该变更显示追溯适用后的数值。

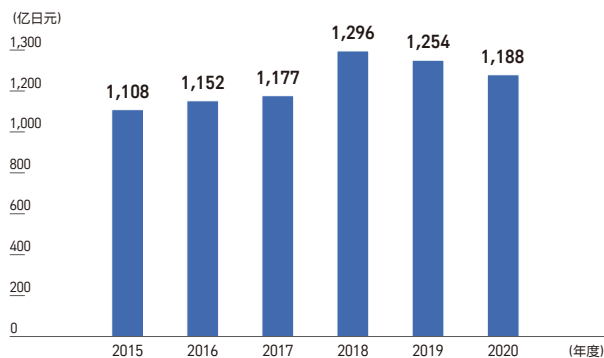
自有资本净利润(ROE)和投资资产营业利润率(ROIC)*



设备投资费



研发费用

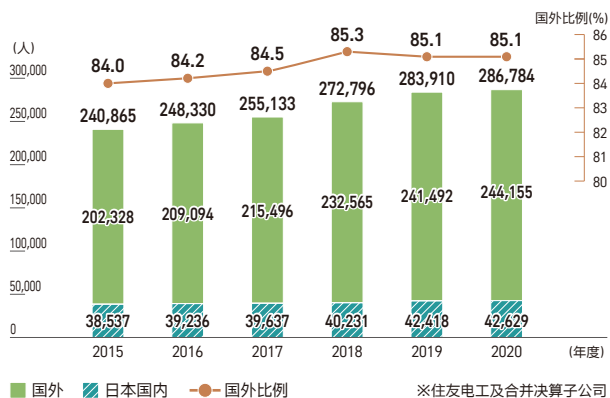


用语
解释

* ROIC: 投资资产营业利润率
营业利润 / 投资资产 (总资产 - 无利息负债)

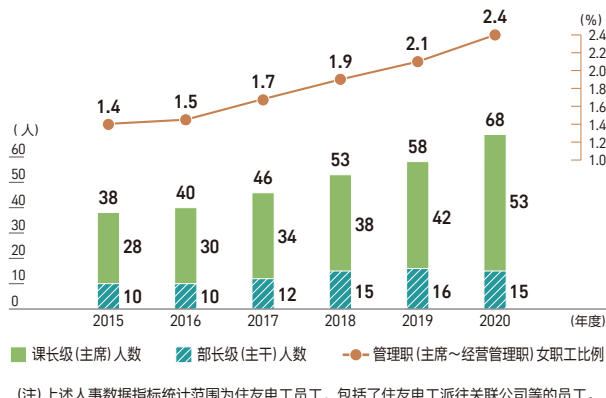
非财务概要

国内、国外各地区员工人数及国外比例的变化

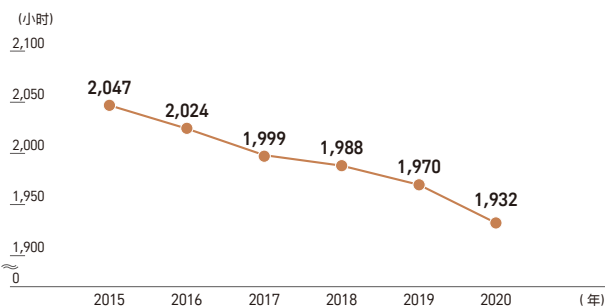


管理职 (课长级以上) 女职工人数、比例

各年度截止到1月16日

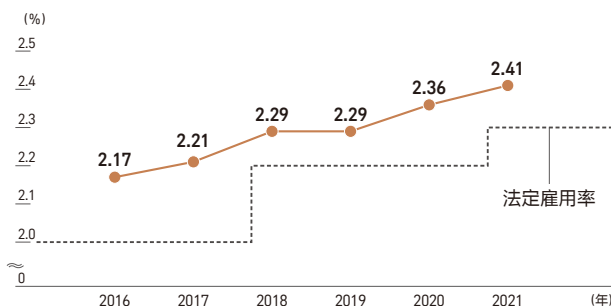


平均总劳动时间的变化

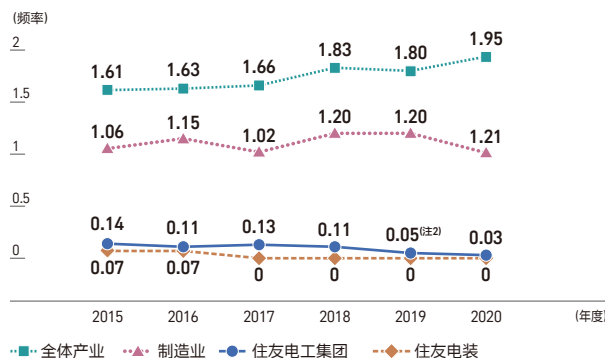


残疾人雇用率推移

截至各年6月15日



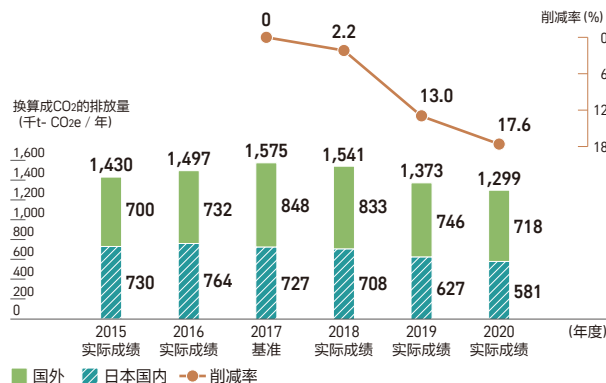
日本国内员工歇班频率* 的变化



(注1) 统计对象: 住友电工集团的日本国内员工歇班频率: 包括住友电工母体及国内关联公司在内的42家 (住友电装及上市子公司除外); 住友电装的日本国内员工歇班频率: 住友电装母体。

(注2) 关于2019年度发生的部分灾害, 由于2020年度发生了灾害等级的重新评估, 所以歇班频率有所变更。

温室气体排放量和削减率 (日本国内 + 国外)



(注) 计算标准参照第69页

用语
解释

* 歇班频率
100万实际劳动时间为单位的因歇班工伤事故造成的死伤人数的发生频度。



今后将继续以 与住友事业精神相通的“CSR”为基础， 响应时代和社会的要求

广告部 CSR推进室长 千叶 尚政

我从事CSR管理工作已经6年了。在这期间，住友电工集团内部看待“CSR”的方式发生了积极变化，让我备受鼓舞。一方面，对于近年来的全球气候变暖、人权、供应链等需要采取横跨全公司措施的课题，我感到在面对社会逐渐扩大和提高的需求时，本公司的响应速度仍有所欠缺。首先，需要正确认识现状，以本公司的理想姿态“Glorious

Excellent Company”为目标，进一步深化和发展本集团的CSR活动。

2021年1月，公司进行体制变更，成立了由社长担任委员长的“可持续经营推进委员会”，并在委员会下设立“CSR推进委员会”。旨在比以往更好地反映经营意图和方针，加强横跨全公司的活动。“CSR推进委员会”将代表各个部门、统管部门工作的成员选为委员，以达到有效运营的目的。

目前，本集团在全世界超过40个国家和地区拥有超过28万名员工，在多个领域开展事业活动。另外，合并决算子公司的数量也超过380家。因此，作为利益相关者对我们的期望，在本集团的CSR活动中，在全球推进和加深与合并决算子公司间的合作也变得愈发重要，这是新体制运营下的一个课题。

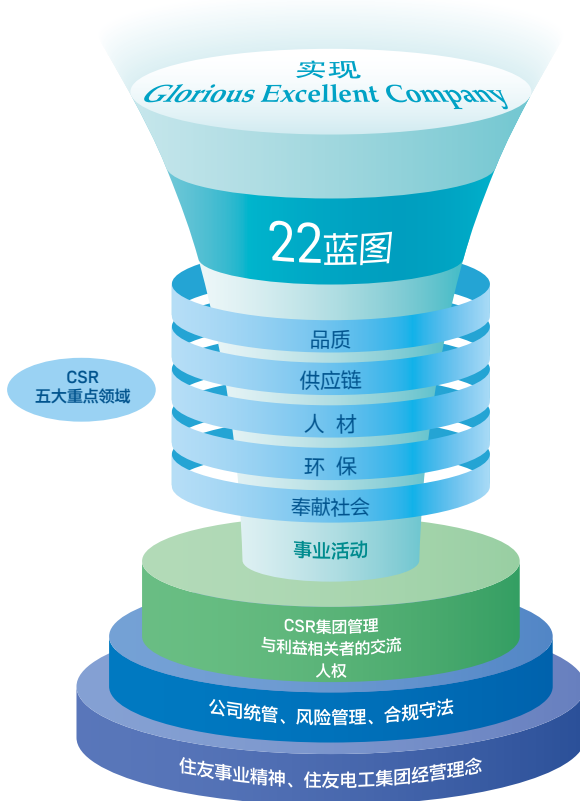
本集团的基本价值核心之一的住友事业精神中，有“利人利己，公私兼顾”的思想，这与现代企业的“CSR”是相通的。今后也将继续秉承住友电工集团经营理念及企业行动宪章，通过本集团的CSR活动，为提高社会的可持续性发展能力做出贡献。

CSR基本姿态

住友电工集团迄今为止始终秉承社会信用和企业伦理高于一切的住友事业精神。我们遵循“住友事业精神”和“住友电工集团经营理念”的基本价值核心，以公司统管、风险管理、合规守法为基础，强化了CSR集团管理、与利益相关者的交流以及人权有关的活动力度。通过开展以此为基础的事业活动，创造社会价值，为营建更加美好的社会，更加环保和谐的环境做贡献。

2018年度制定了中期经营计划22蓝图，又对CSR重点领域中的部分内容进行了修改。将“品质”、“供应链”、“人材”、“环保”、“奉献社会”作为五大重点领域，积极开展事业活动。

今后仍将一如既往地承担企业的社会责任，与利益相关者建立良好关系，为实现“Glorious Excellent Company”目标继续奋斗。



CSR重点领域、重点课题和重要目标

伴随中期经营计划22蓝图的对外发表，我们对CSR重点领域和重点课题也作了以下修改，将以往按年度目标为中心的设定方式，改变为与22蓝图联动的形式，制定了包括2022年度KPI(Key Performance Indicator: 业绩评价指标)在内的主要目标。面对当今市场的急剧变化，确定CSR的定量目

标且对外公布并非简单易行，但CSR活动是实现22蓝图的经营战略的两大动力之一，是住友电工集团为实现Glorious Excellent Company目标不可或缺的，我们清醒地认识到这一点，并继续加强开展各项活动。

重点领域	重点课题	重要目标(2022年度KPI等)	主要关联的SDGs目标
品质	产品品质、产品安全	投诉件数指数比2017年度减少30%	12 负责任的消费和生产
供应链	推进CSR采购	以日本国内采购额90%的供应商为对象推进CSR采购	8 体面劳动和经济增长、12 负责任的消费和生产、16 和平、正义和强大机构
人材	人材多样化与劳动安全	推进集团全球干部的录用和培养措施	8 体面劳动和经济增长、10 减少不平等
		重大工伤+伤残事故：零 歇班工伤+未歇班工伤+轻伤事故 ^{※1} ：21件以下 事故点数 ^{※1*} ：70点以下	3 良好工作、8 体面劳动和经济增长
环保	防止全球变暖	温室气体排放量与2018年度相比削减10% ^{※2} 按照2018年度标准，到2030年度削减30%。	7 负担得起的清洁能源、13 气候行动
奉献社会	CSV [*] 活动与奉献社会活动	继续和扩大有助于解决社会课题的事业	7 负担得起的清洁能源、9 产业、创新和基础设施、11 可持续城市和社区
		充实住友电工集团社会贡献基金活动	4 良好教育

※1 基于2020年度业绩进行了修改。

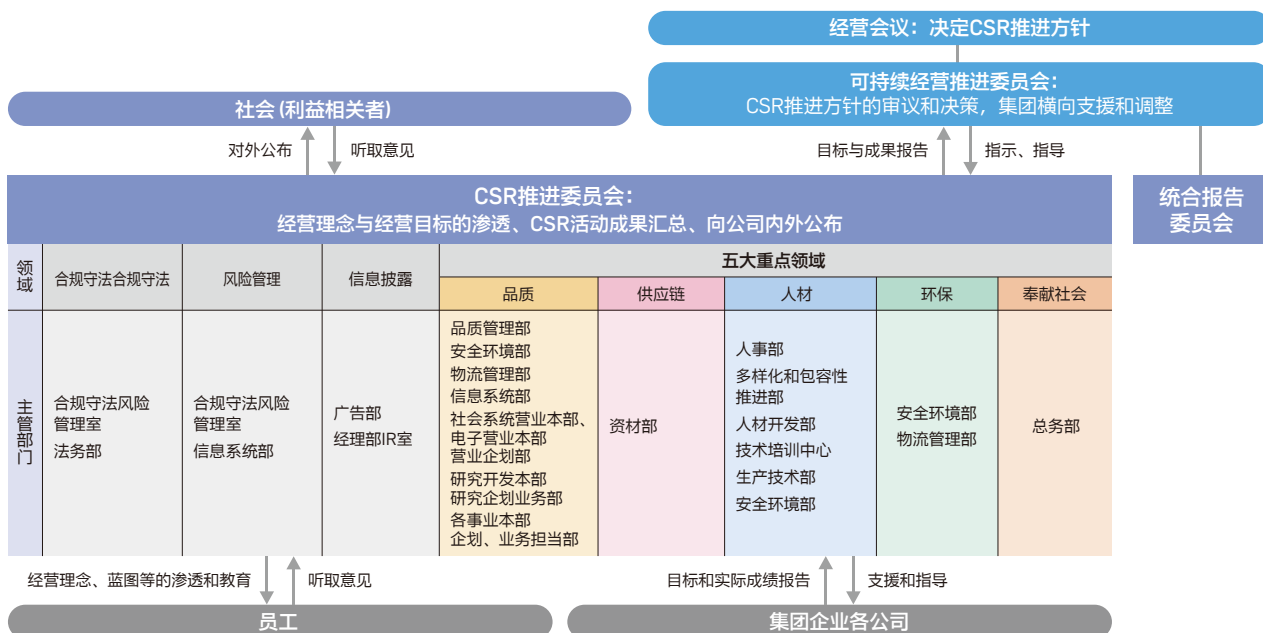
※2 基于获得SBTi认证的长期削减的目标进行了修改。

住友电工集团CSR推进体制

2021年1月成立了由社长担任委员长的“可持续经营推进委员会”，下设“CSR推进委员会”，变更了组织体制。该体制如下图所示，将比以往更加强化经营方针的反映，作为本集团CSR推进活动的母体，横向推进横跨全集团的活动。

CSR委员会的作用如下：

1. 每年度举行四次例会，从集团横向角度对CSR活动状况进行总结，并对今后的开展给予支援和指导
2. 向公司内外披露CSR相关信息，并广泛听取意见
3. 推动集团内各公司CSR相关教育 等



用语
解释

* 事故点数

根据发生事故类型进行加权评分

1种：有可能引发重大事故的小事故（叉车、起重机、旋转部、可动部等）；2种：刀具类、夹具类、装置类引起的灾害；3种：跌倒事故、步行中的事故、腰痛等

* CSV(Creating Shared Value)：创造共享价值

这是专门研究企业竞争战略的美国经济学家迈克尔·波特提出的概念。是一个企业在进行经济利益活动的同时创造社会价值为目标的经营战略框架。

2020年度目标及业绩 / 2021年度目标

住友电工集团为了实现第16页中所介绍的2022年度主要目标，各主管部门按CSR的每个重点领域分别制定各自的年度目标并自主推进。以下介绍各领域的2020年度目标和业绩以及2021年度的目标。今后，为实现目标，将继续按照PDCA方法，积极有效地开展事业活动。

重点领域	重点课题	2020年度目标	2020年度业绩	评价	相关页
品质	产品品质、产品安全	投诉次数比上一年度减少12%	比上一年度减少16%	○	28
		继续推进自我工序保证活动(第十一年度) ①全公司展开重要投诉对策(继续) ②加强“防止再发生”活动 ③在全公司开展“3个管理”(继续) ④扩大自我工序保证实践活动 ⑤继续在全公司推进普及活动(事例集、交流会等)	①发行“品质：他山之石”10件，通过预防检查表实施自主检查。 ②推进保证度的提高和对策的横向展开。 日本国内投诉次数比19年度减少了13%，再发生和类似件数减少了17%。 ③日本国内外97家工厂开展活动。上半年活动指标改善66% ④主题活动数243件 ⑤事例集追加5个事例，9月举办交流会	○	28 29
供应链	推进CSR采购	以日本国内采购额90% ^(注) 的供应商为对象，持续推进CSR采购 ●继续实施CSR采购自我评估表的调查 ●包括住友理工株式会社、日新电机株式会社在内的CSR采购，达到日本国内采购额90%	以日本国内采购额90% ^(注) 的供应商为对象，实施了CSR采购 ●针对包括住友理工株式会社、日新电机株式会社在内的日本国内采购额90%的供应商，完成了CSR采购自我评估表的调查。(各公司的达成率参照第34页)	○	33 34
		●继续实施支持合规守法的教育项目 ●向国外关联公司推行通用采购指南	●面向对本集团依存度高的中小型企业实施了CSR采购自我评估表的调查(66家)、面谈并请求改善(12家)，以及CSR基础培训(46家) ●合规守法培训：合计2,876人 ●对国外关联公司实施登门检查及指导(5家)、CSR采购培训(29家)	○	31 34
人材	人材多样化与劳动安全	●推进集团全球干部的新录用 ●推进集团全球干部的培养措施	●新认定3名集团全球干部 截至2021年4月1日。认定后总数为42名 ●以重点实施项目为中心实施集团全球干部的培养措施	○	35 36
		重点实施项目 ●继续推进人材管理周期 ●进一步活化海外主管者会议和地区委员会活动 ●继续实施经营干部培训	●继续召开事业本部内人材会议 ●即使身处新型冠状病毒感染肺炎疫情中，仍坚持推进地区委员会活动。 受新冠疫情影响，将海外主管者会议改成视频会议进行沟通 ●通过视频形式继续实施经营干部培训	○	35 36
		重大工伤+伤残事故：零 歇班工伤+未歇班工伤+轻伤事故：48件以下 事故点数：210点以下	重大工伤+伤残事故：零 歇班工伤+未歇班工伤+轻伤事故：44件 事故点数：147点	◎	47
	安全22蓝图 ①设备的安全对策 ②培养安全的人材 ③构建安全文化 ●2020年度措施事项 ●继续推进全员参加活动 ●全公司增强体质活动 ●卫生活动	●叉车(人车分离)：4级*的措施 ●利用重现事故CG的视觉教育/思考教育：686人接受培训 ●互动型巡视：促进安全宣讲员的培养和普及 ●安特*、重点管理：继续实施 ●TRAP分析*的实际运用：人材培养(第3期) ●强化特殊健康诊断的管理	○	46 47	
环保	防止全球变暖	比17年度削减3.0%	比17年度削减了18%	◎	53
		●实现“ECO-22V活动”所有项目的目标 ●日本国内：完成第二轮遵守法规情况监督 国外：强化关联公司的环境管理体制 ●对企业在系统性环境教育中应尽的社会责任进行启蒙	●全部13项中，实现目标9项 以下4项未达到目标 节能(生产网点)：降低基本单位的目标、运输中CO ₂ 排放量基本单位、用水量基本单位、环保产品的销售比 ●实施环境监督 日本国内：2个基地实施了监督 国外：4个基地实施了监督 ●分职务研修508人参加	▼	48 60
奉献社会	CSV活动与奉献社会活动	继续和扩大有助于解决社会课题的事业	请参照综合报告书*	○	22 36
		充实住友电工集团社会贡献基金活动	充实住友电工集团社会贡献基金活动	○	33 34
		●作为基金事业 ①大学讲座捐赠 10800万日元 ②资助学术研究 3000万日元 ③发放奖学金 4310万日元	●作为基金事业 ①大学讲座捐赠 10800万日元 ②资助学术研究 3120万日元 ③发放奖学金 4010万日元	○	35 36

凡例 ◎：大幅超过目标(约超150%) ○：实现目标 △：未达到目标(比上年度有所改善) ▽：未达到目标(与上年度持平) ▼：未达到目标(比上年度恶化)

用语
解释

* 叉车(人车分离)：4级
4级表示通过工程性管理方法将人和叉车隔离(分离)的状态。典型示例是为防止人们进入叉车通道或工作区而固定栅栏，使人车分离。

* 安特

“公司内部安全管理特别指定事业场”的略称。针对必须改善安全卫生活动措施的事业场，推进计划性活动来改善体质的活动

2021年度目标	2022年度目标	与此相关的SDGs目标
投诉次数比上一年度减少7% 继续推进自我工序保证活动(第十二年度) ①全公司展开重要投诉对策(继续) ②加强“防止再发生”活动 ③在全公司开展“3个管理”(继续) ④扩大自我工序保证实践活动 ⑤继续在全公司推进普及活动(事例集、交流会等)	投诉次数比2017年度减少30%	
以日本国内采购额90% ^(注) 的供应商为对象,持续推进CSR采购 继续面向对本集团依存度高的中小企业实施CSR采购自我评估表的调查以及CSR基础培训 继续实施支持合规守法的教育项目 向国外关联公司推行通用采购指南	以日本国内采购额90% ^(注) 的供应商为对象推进CSR采购	  
推进集团全球干部的新录用 推进集团全球干部的培养措施 重点实施项目 继续推进人材管理周期 进一步活化海外主管者会议和地区委员会活动 继续实施经营干部培训	推进集团全球干部的录用和培养措施	  
重大工伤+伤残事故:零 歇班工伤+未歇班工伤+轻伤事故:31件以下 事故点数:110点以下 安全22蓝图 ①设备的安全对策 ②培养安全的人材 ③构建安全文化 2021年度措施事项 继续推进全员参加活动 全公司增强体质活动 卫生活动 防灾活动	重大工伤+伤残事故:零 歇班工伤+未歇班工伤+轻伤事故:21件以下 事故点数:70点以下	 
比18年度削减7.5% 实现“ECO-22V活动”所有项目的目标 对高环境负荷的日本国内、国外13个网点实施环境监查 对企业在系统性环境教育中应尽的社会责任进行启蒙	温室气体排放量与2018年度相比削减10%	     
继续和扩大有助于解决社会课题的事业	继续和扩大有助于解决社会课题的事业	  
充实住友电工集团社会贡献基金活动 作为基金事业 ①大学讲座捐赠 9500万日元 ②资助学术研究 3000万日元 ③发放奖学金 4160万日元	充实住友电工集团社会贡献基金活动	  

(注)以住友电工及日本国内关联公司(住友电设株式会社、株式会社TECHNO ASSOCIE除外)在日本国内采购为对象。

* TRAP分析

Trap Avoiding Program的缩写(本公司的造词)。这是一种基于失败学理论“本打算做正确的事情,(因潜在预想之外的陷阱)其行动却出乎意料地产生了不理想的结果。揭开陷阱,防患于未然”,防止业务上的伤害事故再次发生、防患于未然的方法。



※“统合报告书”(日文)在下面网页上公开。

<https://sumitomelectric.com/jp/company/integrated>

集团内上市公司的CSR经营管理

住友理工株式会社

Web <https://www.sumitomoriko.co.jp/csr/portal/>

2022年度目标

企业价值(财务目标)

公益价值(非财务目标)

销售额	5300亿日元	CO ₂ 削减	8%削减*
营业利润	250亿日元	废弃物削减	5%削减*
营业利润率	5%	应对水资源风险	开发排水循环技术
ROA (总资产营业利润率)	6%	劳动灾害全数数率	零灾害
ROE (归属母公司所有者的权益利润率)	7%	合规培训	全球干部培训参加率100%

*2017年原单位比

住友理工于2018年5月制定了“2022年住友理工集团蓝图(2022V)”，不断推进作为财务目标的企业价值、作为非财务目标的公益价值，两者共同提高，推进创出社会价值的经营。

为了提高企业价值，将“创造新事业、新客户”、“产品

制造革新”、“强化全球经营基础”作为经营战略，致力于“汽车(移动)”、“基础设施、居住环境”、“电子器件”、“健康护理”等4个事业领域及新一代事业。

此外，为了提升公益价值，设定了左图所示的目标，由CSR委员会管理进度，并向董事会报告。例如，作为环保措施的一部分，在中期目标22蓝图(2022V)中提出了CO₂排放量比2017年度削减8%(基本单位)的具体指标，但在2018年度CO₂排放量就削减了2.0%，2019年度CO₂排放量就削减了3.2%。另外，废弃物方面，目标(基本单位)是相对2017年度降低5%，但2018年度降低了2.4%，2019年度降低了4.1%。其他的目标正在稳步地推进。

住友理工以2022V为里程碑，今后仍将努力成为“Global Excellent Manufacturing Company~为人类、地球、社会的安全、舒适、环境做贡献的企业”。

日新电机株式会社

Web <https://nissin.jp/csr/index.html>

日新电机集团通过支撑社会产业基础的业务活动，为实现环保型和谐社会做贡献。



日新电机集团创业人富泽信为电机产业的新发展做贡献而于1910年创立以来，不断努力为电力基础的完善、扩充及产业的发展做出贡献。在这个过程中，一直坚守着行动原点

“诚实、信赖、长久的交往合作”中所明示的源于利益相关者的“5个信赖”。

本集团在CSR推进基本方针中，重点推进重视“与地球环境共存亡”的降低环境负荷、保护环境的措施，展开以遵守法律法规、社会规范为根基的光明正大、高度透明的企业经营，我们仍将继续努力使“5个信赖”牢不可破。

2020年度是中长期计划“VISION2020”的最终年度，加强了环境活动，包括获得国际性环境组织SBT倡议对温室气体排放削减目标的认证，向气候相关财务信息披露工作组的建议书表示赞同等，并制定了环境活动的下一期5年计划。

另外，除了推进多样化的工作方式，在集团和全球开展提高安全和品质活动，加强供应链整体的友好合作关系外，还持续开展植根于社区的社会贡献活动。

本集团今后还将通过支持社会和产业基础的企业活动，为实现与环境和谐共存、充满活力的社会做贡献。

住友电设株式会社

<https://www.sem.co.jp/company/csr>



大型太阳能发电站的施工现场

住友电设以“电力”这种社会公共基础设施为中心，努力投入种类丰富的工程领域。从2020年开始，以“安全品质和合规守法”、“确保和培养人材、工作方式改革”、“追求顾客满意度的提高”、“着眼于未来，提高企业价值”为4大重点措施，启动了中期经营计划“VISION24”。

为了满足以能源和环境领域为代表的超智能社会发展的需要，致力于可再生能源市场、信息通信事业以及海外事业，加强提案营业能力，加强施工能力和技术能力，努力提供顾客满意的工程服务。

除了通过事业做出贡献外，为响应各位利益相关者提出的要求，以安全、品质、合规守法为首采取了ESG、SDGs相关的措施，并推进健康经营*等，以营造员工的工作环境为重点开展了CSR活动。

另外，作为纠正长时间劳动和应对工作方式多样化的制度，引进了在家办公、卫星办公室办公及弹性工作时间制等制度，努力提高员工的满意度。

今后将继续通过事业和CSR活动，为创建舒适环境，支持丰富多彩的社会做出贡献。

株式会社TECHNO ASSOCIE

<http://www.technoassocie.co.jp/csr/>



向供应商召开采购指南说明会

TECHNO ASSOCIE集团作为一家以螺钉、金属加工品、化学合成等各种产业用部件为核心产品的工程公司，在汽车相关、电子相关、住宅、产业基础设施、能源相关的主要市场领域中，根据客户需求提供适当的产品。

在2021年5月制定的中期经营蓝图“Vision2025”中揭示

解决客户课题的同时解决社会课题才是我们存在的意义和成长机会，并以此为信念推进事业活动。

作为具体活动之一，为推进供应链整体的CSR活动，2020年3月制定了CSR采购指南，并向供应商召开了说明会等。另外，作为全球化企业，为了更好地在尊重人权的基础上推进事业活动，2021年1月制定了人权方针。

本集团今后将继续为员工提供开发其能力的各种机会，为使多样化人材发挥作用推进人材多样化和包容性措施，同时，努力提出具有独创性的方案，为社会做出贡献。

CSV活动

基本思想

不局限于捐赠及慈善活动等，今后还要努力通过开展事业创造共享价值 (CSV)

住友电工集团的事业活动涉及技术、市场和事业等广泛领域，与各方面的利益相关者之间有着密切联系。本集团按照CSR基本理念，迄今为止通过开展事业活动，提供了有益于社会的产品、技术和服务，推动了CSV活动。今后，作为社会的一员，将继续开展自发型活动，积极主动地努力解决社会问题，为社会提供新的价值，从而为“创建更加美好的社会和环境”做出贡献。

重点课题“奉献社会”的重新定义

当今，全球围绕着全球变暖的课题堆积如山，因此，要求企业开展事业活动时要有助于环保和形成可持续性社会。全球范围正在推进以解决社会课题为目标的各种活动，期待着企业能够通过事业活动解决全球课题。2015年，在联合国峰会上通过了SDGs (Sustainable Develops Goals: 可持续发展目标)。建立了不仅对各国政府和非政府组织，也要求民间企业为解决课题做贡献的国际性框架，目前很多企业正在努力推进实施。

为了应对这样的社会要求，为了履行企业的社会责任，本集团在2018年度重新修改的CSR重点领域“奉献社会”一

项中，在迄今为止的“通过事业基地和基金做贡献”重点课题上又新增了“CSV (Creating sharutsarut Value: 创造共享价值) 活动”，作为两大支柱努力推进。

与SDGs的关系

在中期经营计划“22蓝图”中，对2030年后的发展远景做出预测，充分展示了为实现预测目标，本集团应提供的价值。如下图所示。

随着IoT技术的普及，把以能源网络智能化、汽车电动化为代表的各种各样的事物相互连接，新型服务相继问世，由此，在世界范围内，人们的生活会变得更加丰富多彩，安全、放心、舒适。为了实现这样的未来世界，住友电工集团提供的价值，可通过3个社会姿态，9个拓展事业领域来体现，这符合SDGs的理念。

虽然，真正地实用化，真正能在本集团业绩里体现出来的时期有些是在2022年度以后，然而，我们捕捉社会变化，先下手为强，力争在中期经营计划期间内有所建树。

CSV的具体内容请参考本公司的《统合报告书》。✖

住友电工集团的事业与SDGs的关系



✖ 请参阅本公司“统合报告书2021”第37页(日文)

在新型冠状病毒感染肺炎疫情中，也努力考虑并尽力去做能为社区做到的事情

伊丹制作所在住友电工集团中，是一个被住宅区包围，因建厂位置而备受近邻关注的制作所。居住在该社区的员工也多，因此一直用心举办重视社区密集型交流的面对面的活动。虽然很遗憾因为新冠疫情，我们的社会贡献活动受到限制，但是考虑作为社区的一员能够做到的事，2020年春向伊丹制作所所在的兵库县和伊丹市捐赠了N95口罩和防护服。捐赠的物品是过去作为应对新型流感所储备的。特别是兵库县发生了多起群体感染，伊丹市也发生了大规模群体感染，在感染扩散的情况下，作为保护社区医疗的社会贡献活动的一环，采取了相关措施。

2021年度，尝试恢复对社区进行体育振兴支援，诸如在中小学生的田径教室进行指导等，一方面，为了充实有限的活动范围，发行连结社区和制作所的信息杂志《桥梁》特刊，希望以此活跃与社区的人们之间的交流。另外，和致力于提高生物多样性的伊丹市池部会合作，首次在制作所内开始培育濒危植物灾（睡莲科水生植物），努力推进SDGs。



伊丹制作所 总务组组长 永木 佳荣

奉献社会活动

制定为社会做贡献相关的集团基本理念

住友电工以2007年创业110周年为契机，依据“住友事业精神”和“住友电工集团经营理念”，制定了“住友电工集团为社会做贡献基本理念”。

住友电工集团为社会做贡献基本理念

住友电工集团通过事业活动，提供有益于社会的产品、技术和服务，广泛为社会做贡献，同时，作为社会的一员，遵循住友事业精神和住友电工集团经营理念，以“尊重人材”、“重视技术”、“创建更加美好的社会和环境”为主题，自发地积极投入为社会做贡献活动。

- 在全球范围内推进培养人材、振兴研究和学术、有益环保的活动。
- 在国内外事业基地，推进与当地社会紧密结合的社会贡献活动。
- 持续支持员工的为社会做贡献活动。

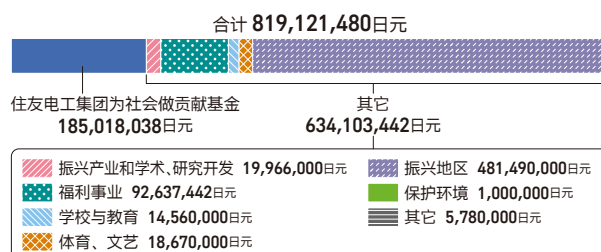
在这一基本理念的指导下，作为振兴学术、培养人材的相关措施，设立了住友电工集团社会贡献基金，并把推进捐赠、与非营利活动法人(NPO)联手合作、支援员工参加志愿者活动、为地区社会做贡献活动以及支援体育活动等作为重点，努力开展与住友电工集团“Glorious Excellent Company”目标相符的社会贡献活动。

通过捐赠为社会做贡献

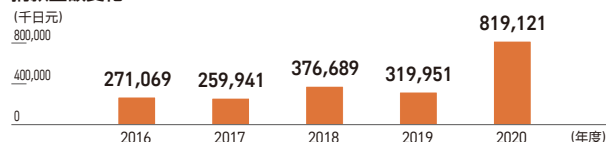
通过捐赠方式在全球范围开展社会贡献活动

2020年度，住友电工向学校教育、产业振兴学术、研究开发、文艺、福利事业、振兴地区、保护环境以及体育等广泛领域进行了捐赠活动。另外，向新型冠状病毒医疗系统捐款，并开始支援2025年大阪·关西世博会，与去年相比捐款大幅增加。通过员工募集Matching Gift*，为公益财团法人日本UNICEF协会、日本红十字会、公益财团法人世界自然保护基金(WWF)日本等进行了援助捐款。还为自然灾害受灾地区进行捐款支援等，广泛地开展社会贡献活动。

各领域捐款金额(住友电工单体)



捐款金额变化



用语
解释

* Matching Gift
公司将捐出与员工捐款同等金额的捐款制度。

支援体育活动，为社会做出贡献

根据“住友电工集团社会贡献基本理念”，以与社区共存为目标，大力开展紧密联系社区的社会贡献活动。作为相关措施的一环，以住友电工田径部为中心，通过田径教室和赞助田径大赛等方式开展社区体育振兴活动。（2019年度和2020年度因为新型冠状病毒感染肺炎疫情，取消了部分活动的举办。）

《 CSR VOICE 》

提高自身的田径比赛能力， 响应本公司振兴体育的理念

田径部/人事部 体育和健康事业推进室 小池 祐贵

我是2018年入职的，之后一直在公司的支持下努力参加田径比赛活动。入职的关键，是因为对公司“向有志于活跃在世界大赛中的选手提供比赛环境、加以培养，为田径运动界乃至于体育界的发展做出微薄的贡献”的支援体育的理念产生了深切的共鸣。从那时起，我的目标就是在世界大赛上获得奖牌，并强烈希望提高日本的田径运动水平，为此，我还考虑过发展参赛人数及市场的办法。但是，个人的能力范围非常有限，考虑到最后，目前我能做到的，只有自己先做出活跃的表现。对于入职以来获得的巨大支持，予以回报的唯一办法就是活跃在比赛场上，因此我每天都在刻苦专心地训练。

另外，本公司田径部员工全部作为正式员工入职，归属于各职场编制，为了成为公司内一个积极的话题，成为日常工作中的乐趣，并且为了让大家感受到体育无形的力量，为CSR做出微薄的贡献，希望能让大家看到我们活跃在比赛场上的风采。我想再次强调，我的目标是在世界大赛中获得奖牌。我相信实现这个目标，是符合本公司振兴体育的理念的，也是对大家期望我活跃在比赛场上的回应，我会继续努力，希望大家以温暖的目光继续守护我。



奉献地区 活动

住友电工集团正在世界40多个国家和地区开展事业。我们尊重每个国家及地区的传统文化与习俗，通过事业活动为经济及社会发展做贡献的同时，谋求与当地社会共存共荣共发展，开展多种多样为当地社会做贡献的活动。



● 日本国内活动事例 ●

从本年度开始对合并决算关联公司50家（日本国内33家、国外17家）进行统计。包括上市子公司住友理工株式会社、日新电机株式会社和住友电设株式会社。为社会做贡献活动相关的支出金额达4亿日元。

※统计方法根据（社团法人）日本经济团体联合会“2017年度 社会贡献活动业绩调查”、附页2“开放设施、员工参加、派遣相关金额换算示例”所记载的标准。

促进与当地社会的合作和交流

- **推进当地清洁、绿化活动以及环保活动等**
株式会社TECHNO ASSOCIE：
向日本国土绿化推进机构捐赠等
• 包括上述在内，33家公司中16家进行了清扫活动
- **支援当地的防灾防范、交通安全活动**
株式会社A.L.M.T.：向当地防火防范协会捐赠等
• 包括上述在内，33家公司中12家进行了该活动
- **开放公司的运动场、体育馆等设施**
住友理工株式会社：继续赞助“爱PIC”，支援运营等
• 包括上述在内，33家公司中5家进行了该活动
- **接纳附近居民、当地学生（小、中、高）等参观工厂**
北海道住电精密株式会社：
接纳当地附近小学生参观工厂等
• 包括上述在内，33家公司中6家进行了该活动
- **开放工厂厂区**
住友电工Device Innovation株式会社：献血等
• 包括上述在内，33家公司中9家进行了该活动

为振兴体育和文化做贡献

● 振兴体育

住友电工Printed Circuits株式会社：赞助滋贺县残疾人体育协会
 • 包括上述在内，33家公司中6家进行了该活动

● 为文化和艺术做贡献

住友理工株式会社：第6届SDGs学生小论文奖*1
 • 包括上述在内，33家公司中6家进行了该活动

支持教育与研修等

● 接纳中小學生、高中生、大学生到现场体验学习，以及校外授课和社会人实习等
 株式会社J-Power Systems：接纳职业体验等
 • 包括上述在内，33家公司中10家进行了该活动

● 派遣讲师、上门授课

日新电机株式会社：教育支援等
 • 包括上述在内，33家公司中3家进行了该活动



第6届SDGs学生小论文奖*1

● 国外活动事例 ●

促进与当地社会的合作和交流

● 推进当地清洁、绿化活动以及环保活动等

SEI Thai Electric Conductor Co.,Ltd.:
 推进当地清洁、绿化活动
 • 包括上述在内，17家公司中10家进行了清扫活动

● 支援当地的防灾防范、交通安全活动

SumiRiko do Brasil Industria de Borrachas Ltda.:
 向警察局等公共机关发放口罩*2
 • 包括上述在内，17家公司中5家进行了该活动

为振兴体育和文化做贡献

● 振兴体育

住友电工(苏州)光电子器件有限公司：
 参加“日中体育嘉年华”活动
 • 包括上述在内，17家公司中6家进行了该活动

● 为文化和艺术做贡献

华友材料科技有限公司：
 在大学组织的日语朗读比赛中担任评委
 • 包括上述在内，17家公司中5家进行了该活动

支持教育与研修等

● 接纳中小學生、高中生、大学生到现场体验学习，以及校外授课和社会人实习等

Sumiden Steel Wire (Thailand) co., Ltd:
 附近学校的维修活动*3
 • 包括上述在内，17家公司中3家进行了该活动



向警察局等公共机关发放口罩*2



附近学校的维修活动*3

住友电工集团 为社会做贡献基金的活动

住友电工集团社会贡献基金是
以培养人材和振兴学术为目的而成立的“公益财团法人”

2020年度，住友电工向该基金捐款总额为1亿8511万日元(其中包括以自助计划捐款的约111万日元(内含住友电设株式会社9.9万日元)，全额为运营捐款)，捐款对象分为3个方面：①资助大学课程，总额10800万日元；②资助学术和研究，总额3120万日元；③发放奖学金(日本国内学生34人、外国留学生18人、在国外的当地大学生130人)总额约4010万日元。

其中，资助大学讲座方面，在承继上一年度的6项外，又增加了一项新的大学讲座。

- 北海道大学“通过探讨糖原生物学阐明各种疾病的病理及其临床应用”
- 山形大学“亚洲的水、食、健康风险讲座”

- 神户大学“开发早期检查肝转移的新癌症生物标志物讲座”
- 筑波大学“暗物质微生物资源利用、生物化学工学讲座”
- 爱媛大学“通过生态学的方法控制东南亚的蚊媒传染病”
- 信州大学“开发可在家、远程型个别运动处方系统，以此来利用IoT进行心脏康复训练”
- 名古屋大学“根治疑难性癌症的量子纳米癌症光免疫疗法(QPIT)的开发和临床应用”(新增)

在资助学术和研究活动中，对接受资助的对象进行公开募集，从157件应征候选中甄选出20件需要研究资金的基础科学研究和年轻研究人员的探索性研究，并进行了捐款资助。

有关该事业活动的详细内容，在住友电工集团社会贡献基金网页*中进行介绍。

CSR VOICE

根据住友电工集团为社会做贡献基本理念，以“资助大学课程”“资助学术和研究”“发放奖学金”为三大支柱，推进公益事业。



住友电工集团
社会贡献基金事务局长
藤崎 光太郎

我是2020年7月就任社会贡献基金事务局长的。就任前就参与了本公司Matching Gift制度的设计，深切感受到社会贡献活动的重要性。

特别在发放奖学金事业中，听说对因新型冠状病毒感染肺炎疫情而无法打工的奖学金获奖学生来说，本基金的奖学金是他们的生活支柱，很高兴奖学金对他们起到帮助。另外，为了促进获奖学生之间的交流，我们倾尽全力首次以远程的方式举办了交流会。

本基金创立12年左右，和其它基金相比历史尚浅，规模也绝不算大，但希望本基金的活动不停留于本公司事业，而是进一步扩展到自然科学、社会科学及放眼整个社会还未曾有人做出贡献的领域。

CSR VOICE

我的梦想是去日本深造学习



Sumipol Corporation Co., Ltd.
Kraiwut Muangnoichareon

2021年5月我从泰日工业大学(TNI)经营管理学的物流&供应链管理课程毕业后，一直在Sumipol公司工程服务部工作。在TNI，我学到了将来继续学习及职业生涯所需的专业知识。TNI为有兴趣的学生给予了关于学习、工作、活动、交流和领导力等的经验。我也参加了各种活动。一年级时，我参加了Microsoft Office 2016大赛，获得了excel项目赛泰国国内冠军。另外，我还参加了泰国的企业资源管理联赛(ERML) 2020，获得了第2名。我还担任了TNI商业模拟游戏俱乐部的部长，期间参加了商业桌游竞赛2017(TNI日)等各种各样的活动。

但是，大学三年级时，父亲失去快递的工作，家中变得很贫困。于是我找到援助学生的“SEI奖学金”通知，提出了申请。这份奖学金用于支援学业优秀、但因为没资助而陷入困境的学生。多亏这份奖学金，我得以减轻家庭的负担，继续参加学习和活动。四年级时，我进入Sumipol公司的工程服务部参加合作实习，现在我在这里工作。目前，我从事IoT系统设计和组装生产线的库存管理工作。谢谢TNI、各位老师、朋友等帮助我获得机会的所有人。并向给予我及其他学生奖学金的S.E.I. Thai Holding Co., Ltd.及住友电气工业株式会社表示感谢。希望有机会去日本深造学习。

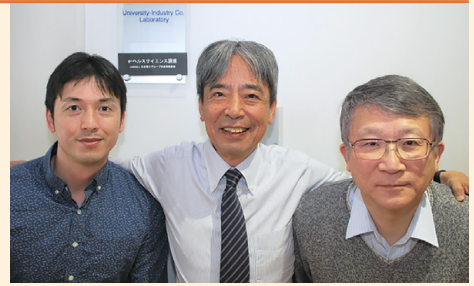


* 详细内容公开在基金网站上。(日文)

<https://www.sei-group-csr.or.jp/business/index.html>

开发可在家远程执行的个人运动处方系统，
以此来利用IoT进行心脏康复训练

通过应用IoT的可远程执行的个人运动处方系统， 为实现“健康长寿社会”做贡献。



“住友电工集团社会贡献基金”对有助于社会发展的优秀大学课程进行资助。本次将对信州大学做出的举措进行介绍。该大学利用IoT构建有助于慢性心力衰竭患者的康复训练的运动处方系统，为解决老龄化社会的医疗课题做出贡献。

信州大学 研究生院
综合医疗理工学研究科
医学系专业e-健康科学讲座

特聘教授 **能势 博** (中间)
特聘教授 **花冈 正明** (右)
助教 **内田 晃司** (左)

应用被证实有确切疗效的 “间歇性快走”

老龄化社会快速发展，近年来，慢性心力衰竭患者越来越多。虽然运动疗法是一种有效的预防和治疗方法，但是由于医院员工不足和患者家属接送负担重等问题，实际上还没有形成能看到实效的处方。于是，我们考虑能否利用IoT实现更安全、廉价且轻松接近国际标准的运动疗法，开始致力于系统的开发。

2000年，我们研究出“间歇性快走”运动疗法，直至今日仍努力研究以运动为主的预防疗法。“间歇性快走”是每隔3分钟交替进行自己觉得“稍微有点累”的快步走和普通速度的步行，每天做5组，每周做4次以上的步行训练方法。在这种方法的基础上，增加“便携型卡路里测试仪”、“IoT系统”，开发出了远程型的个人运动处方系统。过去15年间，以8,700名健康老年人为对象，进行为期5个月的训练并分析数据，证实能提高10%的体力，对高血压、高血糖、肥胖有20%的改善效果，有助于降低20%的医疗费用。2020年，我们因“间歇性快走”的研究荣获美国国家医学院主办的健康长寿全球大赛促进奖。

● 信州大学网站 热点〈荣获健康长寿全球大赛促进奖〉(日文)
<https://www.shinshu-u.ac.jp/institution/ibs/topics/cat15432/post-39.html>

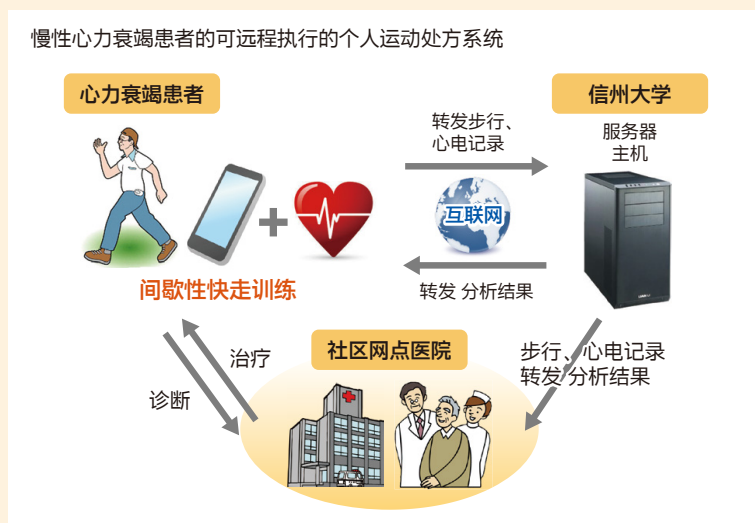
利用IoT支援慢性心力衰竭患者 在家做康复训练

本次被选为住友电工集团社会贡献基金资助课程的，是在个人运动处方系统中搭载心电图监控功能的可在家远程执行的心脏康复训练系统的研究开发。

通过这套系统，训练中的患者的心电图波形等被共享给主治医师和理疗师。因此，过去只能在医疗机构等进行的慢性心力衰竭患者的步行康复训练可以在家中安全实施，并将结果反馈给医师进行诊断和治疗了。这样的话，患者的训练频度和时间增加，疗效也会进一步提升。另外，因为训练使用智能手机应用程序，对患者来说容易获取且成本低，这也是这套系统的一大优点。

今后，不仅限于心脏康复训练，这套系统还可用于治疗 and 预防生活方式病等广泛领域，为实现健康长寿社会做出贡献。

我们今后也会积极将运动应用在医疗中，进一步开展预防医疗研究。并且，将研究成果用于降低超老龄化社会不断增加的医疗费用，为解决日本面临的社会课题做出贡献。



开始应用在医疗现场 (MG刊物 2020.5.27)



“间歇性快走”智能手机应用程序



进一步推进“自我工序保证活动”

住友电工集团的“自我工序保证”的基本思想是不制造不良品、不向后续工序流出不良品。本集团的产品群涉及多个领域，品质管理部门从产品生产的角度出发，和所有事业部门一起努力推进自我工序保证活动。具体来说，分别在自我工序保证的3个活动领域，即“设定、维持、追究良品条件”中，理解各事业部门的事业特性、生产工序等特点的基础上，协助和支援各事业部门提出构建体制的方案、推进降低投诉和工序内不良的改善活动。

在直接关系顾客满意度的品质管理中，倾听客户的真实声音是很重要的，是实现客户期望的优良产品及优秀产品生产的捷径。但是同时，如果不直接接触顾客的人都将后续工序当成客户，就能在所有的业务中运用这种自我工序保证的思想。在目前的新型冠状病毒感染症肺炎疫情中，所重视的基于现场和实物开展的活动受到限制，但是我们会更加密切与事业部门交流，为培养每一个员工基于自我工序保证的思想生产更优秀产品的专业意识，以及加强本集团的产品生产做出贡献。



品质管理部 主干 福原 敏和

产品品质、产品安全

基本思想

住友电工集团作为从事制造业的企业集团，在坚持“重视顾客”、“重视品质”的同时，把为客户稳定提供安全、放心、高品质产品作为企业基本理念。为了持续落实，在不断加强作为根基的产品生产力的同时，需要把日常业务结构化、工作体系化，脚踏实地地付诸实践，继续努力推进结构改善。

在本公司悠久的历史长河中，为了强化产品生产，由全员参加、持续改善等基本思想代代传承。为了更加强有力地推进这些活动，2015年，公司成立了公司横跨组织“产品生产强化委员会”，在全公司横向推进产品生产强化活动。

在业务结构等形成体系化方面，作为集团内各部门都必须遵守的通用品质管理框架，2013年制定了“住友电工集团品质管理标准”，此后对相关内容随时进行修改。本集团各部门为让客户能放心地使用我们的产品，按照品质管理标准，继续推动完善及加强各部门品质保证体系，并在全公司范围内开展的品质活动QR-1运动中，通过“自我工序保证活动”、“品质管理教育”以及“全球品质监查”这三大活动，不断提高每位员工的品质意识。

支撑全公司品质活动的三大活动

1. 推进自我工序保证活动
2. 品质管理教育
3. 全球品质监查

“QR-1运动”的开展

开展QR-1活动，追求品质及信赖的提升

住友电工集团的客户大多都是企业，只有不断提高品质，才能提高客户满意度(CS)，这一点至关重要。为此，住友电工从1975年开始，在全公司内发起了立足于“重视顾客”、“重视品质”这一经营理念的“提高可靠性活动”，根据不同时期的不同情况，设置相应的重点课题，持续推进。2002年度起，以“站在客户立场上提高品质、品质风险防患于未然、确立在竞争中获胜的企业体质，确保品质和可靠性(Quality & Reliability)双赢”为目标，开始了“QR-1运动”。



QR-1运动标志

QR: Quality & Reliability
(品质与可靠性)

以零投诉为目标的“自我工序保证活动”

全球展开提高保证度评估和保证度的活动

在QR-1运动进程中，从2010年度开始持续开展的“自我工序保证活动”是推进“各工序不制造不良品(防止发生)”和“不向后续工序外流不良品(防止流出)”的综合性措施。在设计阶段为了不制造不良品、不外流不良品，专门“设定良品条件”、进入批量生产后，进行“维持良品条件”的工序管理。在此基础上，针对发生的不良品和不合格品，推进“追究良品条件”活动，追究原因，进行品质改善。

拥有绚丽多彩产品群的住友电工集团各部门，每天都在努力推进各自产品的自我工序保证措施。设在行政管理部品质管理部，通过开展活动实践教育及部门间的交流活动，对各部门提供支援，进一步激励自我工序保证活动的深入。



作为实现工序内不良品为零的活动，住友电工充分运用品质风险可视化的指标“保证度”。所谓“保证度”就是按不同类型的不良品的防止发生和防止流出的确认结果设定等级，分别在1级(能充分防止的状态)至4级(不能防止的状态)之间进行评价，并将各等级组合成6个阶段(S~E)的指标。

为防止投诉发生，要求不良品的保证度必须达到B以上。例如，即使防止发生级别为2级(在一般的作业中可以防止不良发生)，防止流出级别为4级(无法防止不良流出)时，保证度就停留在C段。如果这样，不良品有可能流到客户手中，所以要求保证度必须超过B段。

通过使用保证度，能够客观地评价品质风险，有效地推进了降低风险活动。今后，还将在全球集团内展开“自我工序保证活动”。

保证度	防止流出等级				
	1级	2级	3级	4级	
防止发生等级	1级	S	S	A	A
	2级	S	A	B	C
	3级	A	B	C	D
	4级	A	C	D	E

等级	工序和作业状态
1级	能充分避免人为操作失误，防止不良发生/流出的状态
2级	在一般的作业中，能防止不良发生/流出的状态
3级	不良品有可能发生/流出的状态
4级	无法防止不良发生/流出的状态

加强“品质管理教育”

为营造“重视顾客”、“重视品质”的企业文化，在全球集团公司开展品质管理教育

住友电工集团为进一步提高并稳定产品与服务品质，通过“SEI大学”(详细参考第43页“人材培养”)，面向全体员工进行品质管理教育。2019年12月起，以品质保证部门的基干职为对象，新开设了住友电工集团品质保证功能强化培训，以此来“强化产品生产力、加速质量改善”和“贯彻品质合规守法”。截至2020年12月底，以全员为对象接受了该培训项目。今后还将继续开展这样的培训活动，以期加强品质保证功能。

另外，住友电工以全体员工为对象，确立并充实了按层级培训、面向专业性业务及特殊事项的指定型培训、以获取知识为目的的自选型培训，以及实践型教育QR-J*、MKP*、GKP*等日本国内培训。同时在国外开展了“北美产品生产委员会”活动，在中国地区实施了“自我工序保证活动”教育和交流会。2020年度，全球共有8,703人接受了品质管理教育，从2010年度开始计算，已接受品质管理教育的人数累计达59,763人。

今后将通过各种品质管理教育进一步营造“重视顾客”、“重视品质”的企业文化氛围。

用语
解释

* QR-J
培养各部门自我工序保证活动的骨干人材
“QR-J: 自我工序保证实践者培养课程”的简称

* MKP
以培养将来的厂长候补和产品生产骨干人材为目的的
实践型培训“产品生产革新专家实践道场”的简称

* GKP
以培养工厂管理监督及推进改善的骨干为目的的
实践型培训“现场改革专家实践道场”的简称

实行“全球品质监查”

至2020年度在国内123个基地、国外47个基地实施了监查

按“住友电工集团品质管理标准”与各部门的品质活动状况一一对照，有计划地推进了从客户视野出发做出评价的“全球品质监查”。在推进全球品质监查工作时，从管理、设计、制造、中心功能的观点出发，明确组织体系的弱点，以推进体质改善措施为契机，为各部门的体制强化活动提供支援。

自2010年度正式开始以来，已在日本国内累积123个基地完成了监查。经过多次监查后，品质体质改善出现了进展趋势，我们将通过反复的监查活动，促进体质改善持续进行。在国外，通过与具有管理中心功能的国内部门协作、积极提高当地员工的品质意识等，稳步推进监查活动，累计对47个基地(中国、东南亚地区)实施了监查。

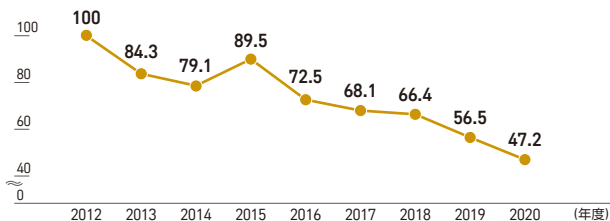
目前正在持续改善基于“住友电工集团品质管理标准”的品质保证体制，今后还将继续通过全球品质监查，对标准的实施状况进行确认。

品质活动的成果

为杜绝投诉事件发生继续努力，坚持不懈

在持续开展品质管理活动的过程中，投诉次数呈现下降趋势。2020年度的投诉次数比上一年度减少了16%。但要完全杜绝投诉事件，需要解决的课题依然很多。我们要继续通过“自我工序保证活动”、“品质管理教育”、“全球品质监查”这三大支柱以及“产品生产强化活动”，坚持不懈地努力杜绝投诉事件的发生。

一般投诉数量变化(以2012年度业绩为基数100)



(注)统计范围指住友电工及国内外生产关联公司。

营业部门提高客户满意度(CS)的举措

理解客户难处，提供有效进言，促进营业活动

住友电工集团的事业基本上都是企业与企业之间的交易，通过日常的营业活动等准确掌握客户(企业)的意见和需

求，进一步提升产品和服务的品质，这将直接关系到客户满意度(CS)的提高。

正因如此，为了掌握客户的难处，增强解决问题的能力，加强了对营业相关员工的教育。此外，还与社外顾问合作，以营业人员为对象进行了准确把握客户各种困难并按其提案的方法论培训，以管理层人员为对象进行了对部下管理和指导方法的培训。作为提高客户满意度(CS)的一个重要部分，还制定了面向管理层人员活化组织能力的行动指针。为了倾听客户的真实意见还要进行调查，并将调查结果进行分析并跟踪反馈，以期彻底提高客户满意度(CS)。

虽然在新冠疫情中直接拜访客户听取意见的机会减少了，但是，我们通过视频访谈、社交媒体(SNS)、网站发送信息等，加强与客人的交流。另外，我们还将这些活动中获得的意见充分运用在今后的决策中。

品质合规守法方面

力争成为备受社会信任的企业

最近，社会对企业的产品品质要求比以往更加严格。遵守法律法规，确保顾客要求的品质，提供令客户满意的产品，是企业确保持续发展不可动摇的基础。住友电工集团为了彻底贯彻品质的合规守法，正在推进以下措施。

《防止品质造假相关规则的明确化及培训教育的充实》

如前所述，本集团在“住友电工集团品质管理标准”中规定了所有部门应遵守的品质相关基本规则。以品质数据造假、无资格检查等外部发生的案例为戒，规定了为防止品质造假的公司内部规定，并列入品质管理标准、贯彻周知。并且，在以本集团的日本国内基干职为对象，每年举办的合规守法培训中，2018年度开始反复实施了防止品质造假相关的培训。另外，在以各级别员工为对象进行品质管理培训教育(按层级培训16项，指定型培训8项)中，开设了防止品质造假相关的课程，努力充实品质相关的合规守法教育内容。

《强化防止品质造假检查功能》

住友电工集团中，品质管理部针对各事业部门实施了“全球品质监查”。在监查中，加强了防止品质造假相关的检查。此外，本集团每年都会实施所有部门的“主要业务自我检查”。在自我检查中，追加“防止品质造假”的检查项目，每年都确认是否存有品质造假行为，以及各部门内是否完善了防止品质造假的规则，是否实施了品质合规守法教育。

产品安全 (PL)

为能在产品开发和设计阶段追求产品的安全性，
通过着眼于实践性的研修和自觉检查，
努力提高水平

住友电工集团在“提供优质产品服务，最大满足客户要求”、“自觉承担社会责任，奉献美好社会环境”的经营理念指导下，一直在开展提高产品安全性的活动。

我们把“向市场推出的产品，尤其应在开发设计阶段就其安全性进行彻底论证”作为产品安全活动的基础。

《产品安全相关的研修》

在产品安全方面，每年由品质管理部与法务部联合举办一次《制造物责任法(PL法)》以及修订后的《生活消费用品安全法(改订消费用品安全法)》的专业培训。

研修立足于“企业必须确保的安全标准，是应设想可预见的错误利用”这一思路，通过列举事例，加深对法律法规的理解，同时还包括确认开发设计阶段的产品安全评价方法、警告标示的现状以及产品安全性，收集产品安全信息以及发生事故时的对策等实践性内容。

《产品安全相关的自主检查》

作为产品安全活动的一环，各部门和各关联公司每两年对住友电工集团统一的检查项目进行一次自主检查。

在检查基础上筛选出产品安全风险，自行探讨并实行必要的对策，努力改善产品安全对策推进体制。

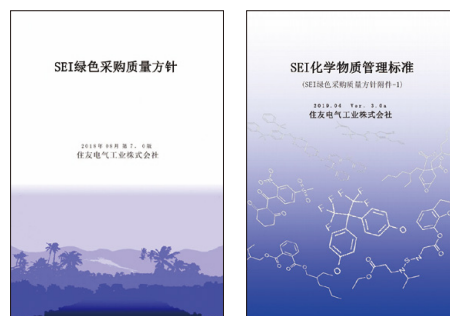
产品含有化学物质管理

依据JIS指南制定集团独自指南，
以此进行恰当的管理

为降低住友电工集团以及客户产品的环境负荷、提高合规守法意识，住友电工集团针对采购、设计、制造、品质保证等各个阶段应该实施的项目，依据JIS Z7201《产品含有化学物质管理—原则及指南》制定了《SEI集团产品含有化学物质管理指南》并予以运用^(注)，努力对产品中含有的化学物质进行恰当的管理。

还制定了针对各个阶段应管理的化学物质的标准《SEI化学物质管理标准》，并通过对基于这一标准的《SEI绿色采购品质指南》^(注)的运用、以及将产品评估适用到设计和开发阶段等，努力做到产品中不含有汞或镉等对环境负荷较大的有害化学物质。

从2019年度起，开始对住友电工集团各事业部门及关联公司的产品含有化学物质管理进行监查，努力推进住友电工集团整体产品含有化学物质管理体系的升级。



(注) 各事业部及其关联公司的产品种类以及客户要求存在很大差异，因此各部门根据各自的情况运用相应的指南和含有化学物质标准。

各国规定的对应

迅速对应逐年强化的各国规定

住友电工集团努力推进用替代品取代欧盟RoHS规定*及ELV规定*中的限制对象物质，应对来自客户的不含限制物质的要求。例如，对于RoHS规定中，从2019年7月起开始限制的4种邻苯二甲酸酯物质，在本公司产品直接使用的零部件中，已于2017年度提前实现了完全废止使用，并且还和供应商合作，在限制开始之前实现了本公司产品中的其它零部件也不含有这些邻苯二甲酸酯物质。

按REACH规定*，根据需要正在依次推进正式登记工作，2012年已完成了砷化镓(GaAs)的登记，2017年完成了碳化钨(WC)的登记。并就产品中含有SVHC*的信息提交报告等，住友电工集团正在努力切实对应REACH规定。

住友电工集团为了迅速跟进和应对正在逐年强化的各国相关规定，积极收集与欧洲、中国、东南亚等各国规定相关的信息，并努力做到在集团内共享信息。

用语
解释

* RoHS规定
Restriction of Hazardous Substances
的简称。由欧盟制定的电气、电子设备
中限制使用某些有害物质的指令。

* ELV规定
End-of Life Vehicles的简称。为减少报
废车辆对环境产生负荷，由欧盟制定的汽
车中限制使用铅等4种有害重金属的指令。

* REACH规定
Registration, Evaluation, Authorization and
Restriction of Chemicals的简称。欧盟为保护人
体健康和环境，由欧洲议会及欧洲理事会通过的法规。

* SVHC
Substances of Very High
Concern的简称。因有害环境，
欧盟规定须高度关注的化学物质。

基于住友事业精神的“不图浮利”思想，力求与各位供应商长久合作

随着住友电工集团全球网点的发展，各网点独自开发和选定供应商的机会也逐渐增多。我在位于中国的管理职能公司工作，通过加强对中国集团公司的对象人员的培训，提升其采购业务知识和技能，进而提高本集团在中国的采购水平。

中国政府已经正式宣布努力争取2060年实现碳中和，以大企业为主，各企业的经营中开始出现SDGs和ESG的意识，发布CSR报告书等的企业也逐渐增多。2020年度，为了进一步完善本集团在中国的CSR采购活动，我们以中国集团公司的采购业务人员为对象举办了CSR采购培训。在培训中对“以整个供应链整体来应对尊重人权和环保等社会要求的重要性进行了说明。以本次培训为契机，开始对各自供应商的CSR活动实施状况进行调查的集团公司也有所增加，这让我感觉到CSR采购意识开始逐渐深入人心。

今后，希望可以为提高中小企业供应商的CSR采购知识做出贡献。在新型冠状病毒感染肺炎疫情的严峻环境下，可能有供应商觉得进行CSR活动是种负担。但是，我们认为对住友事业精神的“不图浮利”思想有认同感，从而愿意与本集团长久合作的供应商比什么都重要，所以现在我们需要和供应商一起，努力加强CSR采购活动的推进。

住友电工管理(上海)有限公司(SMS)资材部 经理 季锦芳



供应链

采购基本方针

与主要供应商共享“采购基本方针”，希望获得理解和支持

住友电工集团把采购定位为“支撑事业活动基础的业务”，并于2006年5月，制定了以住友事业精神与住友电工集团经营理念为准则的“采购基本方针”。该“采购基本方针”不仅分发给集团所有公司，还送呈主要供应商，希望他们能够理解并支持住友电工集团的采购活动。

采购基本方针(摘录)※

1. 推进有益于独创性和全球性企业活动的采购工作
2. 推进公平公正的采购工作
3. 推进立足于合规守法基础上的采购工作
4. 推进建立在与供应商之间相互信赖与合作基础上的采购工作
5. 推进关爱地球环境的采购工作

集团采购体制

让活跃在世界资材舞台上的采购员们，彻底理解采购基本方针，提高CSR采购意识

在资材部设置的联合推进室(由住友电工事业部门、包括住友理工株式会社及日新电机株式会社在内的集团公司共22个部门和公司采购负责人组成)，以该推进室为中心，按照“采购基本方针”的要求，制定集团整体的采购对策并推动落实。

具体而言，就是部门之间、公司之间联手推进VA*活动，联合实施采购相关的合规守法及提高采购技能的教育活动。按时向集团内400多名资材采购员发送电子杂志，实现集团整体的资材采购信息共享。

在国外，以资材部的中国、东南亚、美国、欧洲的国际采购网点(IPO)为中心，以所在地区为单位推进联合采购。其中具体措施就是IPO与集团关联公司的采购业务人员组成采购部门联络会并召开会议，将各项采购对策在集团内展开，以采购业务人员为对象举办采购相关的培训活动等。

资材采购合规守法的对应

各部门和关联公司自主实施，
登门检查提供指导

资材部将以下3项作为合规守法的重点事项，推进相关措施。

重点事项

- 遵守分包法*，进行正确的分包交易
- 遵守关税法，进行报关和纳税
- 遵守内部统管规定，进行住友电工集团采购

针对重点事项，为了确认是否真正遵守规定的实际情况，2020年度继续对住友电工及国内外关联公司实施了下表所示的登门检查。

检查成绩

分包法	国内：关联公司3家(4个基地)
内部统管	国内：关联公司3家(4个基地) 国外：关联公司6家
关税法	本公司内部及关联公司25个部门和公司 (10个部门和公司为非见面方式)

登门检查是指资材部访问对象公司实施检查，确认资材采购中的合规守法执行情况。分包法和内部统管方面，以定期巡查所有日本国内关联公司为原则，2020年度继续选择巡查对象，确认了巡查对象对法令及规定的遵守情况。关税法方面，以从事直接进口的所有部门和公司为对象，确认报关金额的准确性等，同时，对关税法等法律修改方面进行了指导。

为了推进采购的合规守法，资材部今后也会不断充实教育和检查内容。

事业持续计划(BCP)对应

加强稳定的采购体制，展现坚实的可喜成果

住友电工集团为了稳定地提供产品和服务、不影响客户生产而制定并实行模拟大规模地震等灾害发生时的采购部门事业持续计划(BCP)。BCP计划以假设供货商受灾为前提，因材料停供有可能影响生产，就尽可能利用替代商或替代品甚至用通用品替代等进行探讨，力图把对生产造成的影响控制在最小限度以至尽快恢复，努力做到稳定供应。此外，在发生灾害时，我们将通过电子邮件发送给预先登录在系统中的供应商的紧急联络人，迅速准确地把握受灾情况，努力将其影响控制在最小限度上。

从2020年的年初开始，受新冠疫情影响，住友电工在中

国、欧洲、美国和东南亚的部分供应商因停工、开工率降低等原因，供应链出现了供应问题。本公司有约200品类的产品可能会出现无法及时供应，通过供应商的开工状况等联络，以及对他们交货期的相应调整，目前本公司的生产没有受到太大影响。在这一年度的下半年，由于一家半导体供应商的工厂发生火灾、需求突然增加，导致全球半导体的供需平衡趋于紧张。对此，住友电工与供应商紧密合作，实施与本公司客户合作的优先补贴等，努力将影响降到最低。我们将继续与供应商紧密地交换信息和稳定采购，开展踏实的活动，努力强化采购体制，以期实现产品和服务的稳定提供。

教育培训制度

为提升采购技能，
在集团内举办全球性培训

2020年度在采购合规守法方面，举办了“面向事业部门、职能部门”的培训。

在进行面向事业部门和职能部门的培训方面，为了让与会者能加深理解，长期保持和提高合规守法意识，每年都会反复举办。之前，都是采用电视讲座方式或派遣讲师上门培训的方式，但从本年度开始，实施了视频形式(在线学习)培训，这样即使在家里工作也能参加，还能复习学习内容。今后，为了在住友电工集团内进一步贯彻采购的合规守法，还将举办让更多集团员工参加的培训。培训的成果如下表所示。

培训成绩

事业部门和 职能部门	<ul style="list-style-type: none"> ● 举办方法：视频形式培训 ● 培训人数：基础入门篇 993人 购买委托部门篇 1,663人 合同部门篇 720人 ● 主题：分包法、关税法、内部统管
---------------	---

资材部以“培养可靠的采购业务员”、“传承采购职业道德、知识、技能”为目的，实施了以采购业务担当人员为对象的OFF-JT*教育课程，与以往的OJT*教育相结合，两者相辅相成，以期提升采购人员的资材采购技能。

2020年度实施了“采购相关法规与CSR采购”等共7大课程的讲座，通过网络视频的形式连接各国基地进行授课，共有300人次听取了讲座。

另外，分包法不仅要展开到采购部门，有必要向生产及研发等部门更广泛的领域展开。为了能在各部门和公司自行建立守法体制，有计划地培养的核心人材，正在实施分包法技术骨干培养。

用语
解释 * 分包法
拖欠支付分包款防止法

* OJT教育、OFF-JT教育
OJT(On-the-Job Training)指一边日常工作一边进行培训的教育培训方式；
OFF-JT(OFF the Job Training)则是临时离开日常工作集中进行培训的教育培训方式

另外，为了提高全球化采购能力，从2017年度开始，以国外从事采购工作的经理为对象进行培训。培训中不仅可以学会降低成本和风险管理等的采购方法，还提供了再次学习住友事业精神、包括CSR在内的采购方针等的绝好机会，通过提高个人水平及培训课程等，努力向各公司的采购人员贯彻和渗透。从下一年度起，还将进一步充实培训内容，逐步扩大培训对象。

教育业绩

	时期	讲座数	讲座次数	听课人数 (总计)	公司数量
OFF-JT教育课程	2020上半年度	7讲座	27次	149人※	24家
	2020下半年度	7讲座	27次	151人※	24家
培养分包法 技术骨干课程	2020下半年度	1讲座	4次	7人	7家

※完成考试合格者人数

关爱地球环境

把品质作为当然的要素，积极推进绿色采购

住友电工集团将绿色采购作为理所当然的品质标准之一摆在重要位置，继续推进绿色采购。

2003年度制定了绿色采购相关指南(现在《SEI绿色采购质量方针》)，在那之后，努力做到产品不含禁止物质，并强化了对其它含有化学物质产品的管理。

并且，从2009年开始，住友电工与株式会社三井住友银行联合运用“ECO因素分析系统”。因此，这个系统在一定基准上推动了环保活动，使供应商享受优惠利率。2020年度已有55家供应商报名参加，44家正在使用。

CSR采购举措

交易基本合同中明文规定应遵守CSR采购行动指南并希望供应商共同推进CSR采购

为了在采购活动中进一步推进CSR采购，2010年7月，住友电工以集团经营理念和企业行动宪章为准则，制定了“住友电工集团CSR采购指南”。并于2014年度，针对解决冲突矿物问题*的相关条例进行了增加和修订，2020年度又扩大了对象范围“负责任矿产采购”。另外，为切实推动采购指南的落实，把有关内容写入基本交易合同里，提请供应商也做出相应对策。

为了推进CSR采购，在开展能让供应商理解“CSR采购指南”活动的同时，还需要通过CSR采购自我评估表的调查来确认贯彻的状况，与供应商形成一体进一步推进改善活动。

住友电工集团CSR采购指南(精选)※

住友电工集团意识到自身肩负的社会责任，希望通过事业活动为建设和谐社会和美好环境做贡献。为此，我们希望直接或间接为我们提供产品或服务的合作企业也应与我们一起，共同致力于履行社会责任的活动。在此，把住友电工集团对合作企业的要求事项做以下归纳，希望能与大家共同推进。同时，请向各自相关的合作企业转达我们对实施CSR采购的基本想法，并共同落实。

1. 提供优质的产品和服务
2. 提高优异的技术创新性
3. 推进健全的事业经营
4. 诚心诚意关爱地球环境
5. 遵守法律法规和社会规范，公正恰当地开展企业活动
6. 为社会做贡献，排除反社会势力
7. 重视人权保护，注重劳动安全卫生
8. 促进信息披露，加强社会沟通
9. 做好保密工作，强化信息安全

本集团制定了“以日本国内采购额^(注)满90%的供应商为对象实施CSR采购”的目标，从2013年度起开始本公司事业部门及日本国内关联公司(上市子公司除外)的调查，并于2019年度内完成了调查。从2020年度开始，决定面向风险更高的中小型供应商，向对本集团依存度高的66家公司实施了调查。以视频形式向这些中小型供应商实施了与CSR有关的基础培训，加深他们对CSR采购的理解，并针对调查项目中特别重要的项目听取他们的想法和意见，要求他们进一步做好合规守法和信息管理等措施。另外，目前我们刚开始了对2级供应商的调查。

对于上市子公司，首先，从2018年度开始，着手加强与住友理工株式会社、日新电机株式会社2家公司的合作，从2019年度起开始实施CSR采购调查。到2020年度为止，如右表所示，对各集团的供应商实施调查，提前完成了本集团日本国内采购额^(注)满90%的供应商的CSR采购调查。

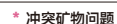
2021年度后计划通过进一步完善现有的活动和加强与集团公司的合作，和日本国内采购额^(注)满90%的供应商一起继续推进CSR采购。具体来说，扩大对本集团依存度高的中小型企业及二级供应商的调查范围，和供应商齐心协力，努力提高CSR采购的水平。

另外，在海外，从2016年度开始，以中国、东盟为中心开始对本公司国外关联公司的供应商实施调查，今后会依次将调查范围扩大到欧美诸国，继续推进下去。

(注)以住友电工及日本国内关联公司(住友电设株式会社、株式会社TECHNO ASSOCIE除外)在日本国内的采购为对象。



*** 绿色采购**
优先采购对环境负荷较小的原材料和部件等的措施



*** 冲突矿物问题**
在刚果民主共和国与其邻国采掘钽、钨、锡、黄金或其衍生物，交易中引发人权侵害、成为武装势力的财源等各种重大问题。



※全文在本公司网站上公开。

https://global-sei.cn/csr/sociality/pdf/csr_guide.pdf

2017~2020年度活动和今后措施

2017~2019
<ul style="list-style-type: none"> ● 针对国内采购额满90%的供应商完成了CSR采购自我评估表的调查(上市子公司除外, 总计约2,020家) ● 对供应商进行实地巡查、听取意见并谋求改善(2017年度 86家、2018年度 86家、2019年度 37家) ● 开始在住友理工株式会社、日新电机株式会社实施CSR采购调查
2020
<ul style="list-style-type: none"> ● 针对包括住友理工株式会社、日新电机株式会社在内的国内采购额^(注)满90%的供应商完成了调查(各公司的完成率参照下表) ● 针对本集团依存度高的中小型企业实施了CSR采购自我评估表的调查(66家)、听取意见并请求改善(12家), 以及CSR基础培训(46家) ● 着手对二级供应商进行调查
2021~2022
<ul style="list-style-type: none"> ● 继续对国内采购额^(注)满90%的供应商实施CSR采购调查 ● 继续针对本集团依存度高的中小型企业实施调查和CSR基础培训 ● 继续对二级供应商进行调查

(注) 以住友电工及日本国内关联公司(住友电设株式会社、株式会社TECHNO ASSOCIE除外)在日本国内采购为对象。

集团各公司CSR采购的日本国内采购金额覆盖率

	2020年度为止的业绩	2021年度目标
住友电工株式会社集团 (上市子公司除外)	90%	90%
住友理工株式会社集团	90%	90%
日新电机株式会社集团	74%	90%

推进“负起企业责任的矿产采购活动”

作为重大的社会问题来认识，
实现负起企业责任的采购

住友电工集团深知，除了刚果周边各国的冲突矿产问题、恶劣环境中采钴滥用童工的问题，还有经济合作与发展组织(OECD)关于负责任供应链尽职调查指南附录II中规定的冲突地区和高风险地区(CAHRAs)存在着人权侵害和劳动问题等风险，这些已是供应链中的一个重大社会问题。为了在采购活动中承担社会责任，我们将以“负责任的矿产采购”为目标，禁止将这些不正当的矿物作为原材料。因此，我们在CSR采购指南中明文规定了措施方针，针对供应链中使用不正当相关的矿物状况进行调查，当有可能产生人权问题等各种社会问题时，或者成为武装势力的财源时，积极采取措施避免使用。

我们会每年要求供应商协助我们对供应链进行调查，一旦发现供应链中存在相关隐患，希望各公司能够协助我们一起积极推进禁止使用相关原材料的活动。

举办合作伙伴会议

作为加强与供应商关系的一环，住友电工集团举办了“合作伙伴会议”。在会上介绍了事业概况及采购方针，并对提出优秀方案及协助住友电工集团事业活动做出贡献的供应商予以表彰，以期构筑与供应商的友好关系。在合作伙伴会议上还对CSR采购指南、采购方针的内容反复进行说明，请求各供应商给予协助，共同推进CSR采购活动。但是，2020年度由于新型冠状病毒感染症肺炎疫情的影响而取消了举办。



《 CSR VOICE 》

对考验企业诚实和坚韧性的CSR采购产生共鸣，本公司也将继续成长下去

王子电机株式会社 董事 技术部部长 铃木 隆二

本公司主要从事工厂内控制面板的销售、设计、试验到现场安装的一条龙承包业务。和住友电工集团的合作以横滨制作所为开端，至今已有40多年。本公司的技术人员长期驻守在横滨制作所，了解客户的日常需求并不断提出改善方案，建立起长期的信任关系。

为了本公司的事业成长，诚实应对CSR采购调查和现场监查是很重要的。我觉得CSR采购考验企业的诚实和坚韧性。我们防范风险于未然的同时力求提高品质，怀有“希望本公司产品被优秀企业使用”的强烈愿望，对CSR采购也能产生共鸣。通过CSR采购调查，能学习到住友电工集团对品质的“自我工序保证”思想。

社会责任方面，我们致力于节约电力、培养和聘用外国技能实习生。在东日本大地震后，我们重新认识到节约电力的重要性，并加强了对策。另外，本公司有许多外国技能实习生，以技术培训和促进交流为目的举办日语培训，努力培养支撑产业未来的人材。

为了组织和员工共同成长和发展下去， 努力建立能利用每一位员工的多样化视角， 做到人尽其才的组织

在事业环境剧烈变化的形势下，为了住友电工集团持续成长和发展下去，要建立每一位多样化人材都能人尽其才的组织，通过融合多样化的思想以追求革新。

为实现这一点，不能仅仅提高多样性，还要建立共享并利用每一个人的多样化视角，从而实现组织和员工共同成长的组织。

在本集团，将“多样化的视角”、“信赖关系”、“发挥能力”相乘，发挥超越员工总和的能力，被定义为“包容性” (inclusion)，通过包容性，以达到提出更好的问题解决方法，发挥更出色创造性和提出更好创意的目的。

为了进一步推进人材多样化和包容性，2020年6月成立了社长直接管辖的多样化和包容性 (Diversity & Inclusion) 推进部。我自己作为集团的一员，也将努力利用多样化的视角，发挥自身最大能力，今后也将为了组织和员工的共同成长和发展，努力进行利用多样性的氛围培养和组织建立。

多样化和包容性推进部 企划推进组组长 三屋 HITOMI



人材多样化

全球HRM方针

积极推进集团全球化的
通用人事制度及指导方针的制定

现在，住友电工集团公司遍布世界约40个国家和地区，有超过28万的人材活跃在世界大舞台上。住友电工集团为了能在全球竞争中脱颖而出不断发展，必须充分有效地利用技术、产品、商业模式等一切可以利用的资源，而确保和培养支撑这些得以实现的优秀人材，充分发挥他(她)的作用更为重要。

本集团始终坚持住友事业精神，开展以人为本的事业活动，为了进一步明确人材相关的基本方针，又于2011年9月制定了“全球HRM方针(全球人力资源管理方针)”。

这个方针向公司内外宣告：为加速推进国际化人材的合理使用和雇用，营造可切身感受成长、实现自己目标的工作环境，无论国籍，种族，民族，宗教，年龄，性别，性别认同及性取向如何，无论身体是否健全，我们都会提供各种职业发展机会，推进真正的人材多样化，培养国际型领导人材。

全球HRM方针

Global Human Resource Management (HRM) Policy

- 作为住友电工集团的一员，每位员工都能发挥所长，人尽其才，在工作中成长，在实践中实现自我，努力为社会做贡献。
- 无论国籍，种族，民族，宗教，年龄，性别，性别认同及性取向如何，无论身体是否健全，我们都会提供各种职业发展机会，努力实现全球化的人尽其才的目标。
- 重视并大力促进人材多样化，提高组织的创新能力，实现可持续发展。
- 努力培养能够推动并支撑全球事业发展的国际型管理领导人材。国际型领导人材是指，理解住友事业精神和SEI集团经营理念，能带领富于多样化团队不断前进的领导人材。

推进人材多样化和包容性

通过“包容性”发挥超越员工总和的能力，
以提出更好的解决问题的方法，发挥更出色创造性

基于全球HRM方针，使所有人材作为本集团的一员发挥所长，人尽其才，并提高组织的创造性，长久地发展下去，我们重视多样性，努力推进人材多样化和包容性。特别是最

近，事业所处的环境日渐复杂，预测未来形势变得愈发困难，在这种形势下，为了本集团继续成长和发展下去，非常重要的一点就是要不问国籍和性别在全世界募集并培养多样化的优秀人材，促进超越单一公司的人材配置和录用，并提供各种各样的职业发展机会。

另外，除了提高多样性外，在认可和发挥员工的多样性、每一个员工都带着价值感发挥所长、人尽其才的组织中，大家朝着同一个目标发挥综合实力，对于追求人材多样化和包容性也是非常重要的。

全球等级制度和集团全球干部人材制度

推进以集团全球干部人材以及外国人员工参与的经营活动

住友电工集团为了让具备优异能力和高素质的人材不仅负责集团国内外公司的经营管理，还要进一步承担更重要的职责，让他(她)们跨越各自所在的公司，实现更高水准的职位发展，导入了“全球等级制度”这一人事制度。

该制度除上市公司的子公司之外，将国外子公司的董事或董事级别的干部人材评定为“GL”级别，认定为“集团全球干部人材”。目前，以国外集团公司的经营管理干部为中心的42人被认定为集团全球干部人材，通过为他(她)们提供各种职业生涯机会，支持他们作为国际型领导进一步展现风采。

《地区委员会》

为了使集团全球干部人材跨越各自所在的公司范围，参与经营管理，①根据地区的特点提高各事业、各基地的存在感；②运用集团全球干部的知识 and 经验；③以建立集团全球干部人材间的关系网为目的，2015年导入了地区委员会制度。目前，已在美洲、欧洲、东南亚和澳洲、中华圈成立了四个委员会，以全球干部为中心，超过500名本公司集团员工成为委员，针对在各地区培养人材及强化产品生产等多种多样的主题，开展活动。

此外，为了将地区委员会的建言纳入住友电工集团经营活动，集团全球干部定期向本公司干部汇报他们的建议和活动情况。以前，集团全球干部每年都汇聚大阪总公司，召开“集团全球干部赴日座谈会”；住友电工以及国外关联公司的经营干部汇聚一堂，按美洲、欧洲、东南亚和澳洲、中华圈四个地区举行“海外主管者会议”。2020年度由于新型冠状病毒感染肺炎疫情而难以与国外进行交流，作为替代方

式，每年实施2次集团全球干部和本公司干部参加的视频会议，报告各地区的活动，进行了各种各样的意见交换。今后还将通过进一步的刺激交流，加速推进住友电工集团的人材多样化经营以及与关联公司间的合作。



集团全球干部地区委员会视频会议

《促进外籍员工常驻日本》

为了扩大集团全球干部人材发挥光热的机会，进一步培养下一代集团全球干部人材，正在积极促进外籍员工常驻日本。为此，2018年制定了从确定候选人到日方接纳的指导方针。今后还将大力强化日方接收外籍员工时的支援体制。

《完善集团人材数据库，健全培养录用计划体制》

为了在全球集团内毫不遗漏地把握住住友电工集团人材，向集团内有意愿并有能力的人材提供各种职业生涯机会、并对他们进行培养和录用，住友电工不断完善全球人材数据库。并且在各事业本部召开由干部参加的相关会议，在充分利用数据库的同时挖掘优秀人材，制定培养和录用方针。

《通过国内外集团公司中

人事政策和程序的通用化，建立人事基础》

过去，住友电工集团各公司独立制定各自的人事规则，各自构建和执行不同的人事政策，为进一步推进集团的全球化经营，决定以全球HRM方针为基础，在一定程度上对国内外集团公司的人事政策和人事管理程序进行统一标准化。在包括国外网点人事在内的全球化协作基础上，从2017年度开始发行了“全球HR文档”，其中对各人事相关话题的全球HR哲理(思维方式)、标准(遵守事项)、指南(推荐事项)进行了明文规定，至此已发行了绩效管理、人材开发、跨国调职等十个主题的相关文件。今后还要努力将已发行的文件扎扎实实地反映到集团各公司的人事制度中，及时发行有关新话题的文件。

常驻日本 推进全球化人事措施

Sumitomo Electric U.S.A. Holdings, Inc.
Assistant Vice President
Pavee Suvagondha, Ph.D.



2012年以美洲人事经理入职美国的Sumitomo Electric U.S.A. Holdings, Inc. (SEUHO)之后,从2016年7月到2021年3月,我作为住友电工人事部全球化人事室企划组组长,常驻日本。

驻日期间,多亏了国内外人事成员给我的诸多支持和配合,得以推行地区委员会、海外主管者会议、全球HR文档等各种全球化人事措施。另外,在大阪总公司工作,能够直接接触到许多人和信息,还学习了住友电工的企业文化和达成共识的流程等,在完成自身工作和推进本公司全球化人事措施中,也运用到了这些知识。

人与人之间的联系,是我们可以持续构筑的基础,相互认识,可以共享更多信息、相互学习。像这样加深交流后,我觉得不但在国家水平上,而且在地区和全球水平上,集团公司间的合作都提高了。

今后推进项目时也会做好F-PDCA循环*,并利用越来越强大的全球网络,共同为达成目标,实现“Glorious Excellent Company”而努力。

发挥女职工的能力

将“推进女性的活跃”定位成推进人材多样化和包容性的第一步,努力采取措施

为了进一步加速推进人材多样化和包容性的措施,2020年6月将人事部门内的组织独立出来,新成立了多样化和包容性推进部。为了创建有多样化属性的员工能感到工作价值、并最大限度发挥自身能力的组织,在不断考虑各种多样性的同时,首先将推进本公司内身边女性的活跃定位成第一步,和人事部及人材开发部等合作,开展包括加强组织力和营造培养人材的氛围在内的各种措施。

《女职工活力促进法的执行》

2016年4月,根据女职工活力促进法,制定了“女职工招聘”和“女职工录用”相关的目标和行动计划。

目前,为实现第三期行动计划的目标,正在积极推进相关活动。

以往行动计划取得的业绩

第二期(注1)	目标	业绩	实现
招聘 在综合职应届毕业生雇用,女职工比例	事务职: 40% 技术职: 15%	41.1% 17.7%	○ ○
录用 管理职(主席以上)及系长级中的女职工比例	管理职: 2% 系长级: 13%	2.1% 10.6%	○ × (注2)

(注1) 第二期: 2018年4月1日~2020年3月31日

(注2) 主要因为男性系长级的入职增加等,未能实现

目前正在实行的行动计划

第三期(注1)	目标	计划比第二期
招聘 在综合职应届毕业生雇用,女职工比例	事务职: 40% 技术职: 15%	没有更改 没有更改
录用 管理职(主席以上)及系长级中的女职工比例	管理职: 2.5% 系长级: 10%	+ 0.5% - 3.0% (注2)

(注1) 第三期: 2020年4月1日~2022年3月31日

(注2) 因为男性系长级的入职增加等而向下修正

措施内容

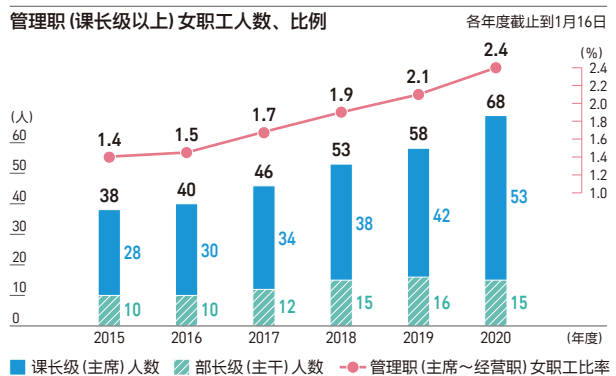
(招聘)

- 对女学生实行重点宣传
- 强化对女职工的招聘力度

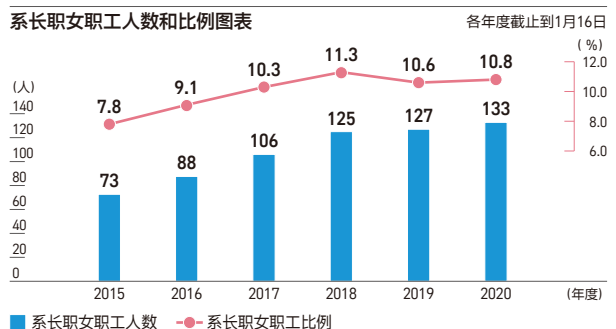
(录用)

- 实施综合职女职工的职业生涯形成支援措施
- 对每个部门女职工升职情况进行监控
- 举办“支持育儿和工作两不误”讲座
- 根据每个职场的课题重新调整工作方式

管理职(课长级以上)女职工人数、比例



系长级女职工人数和比例图表



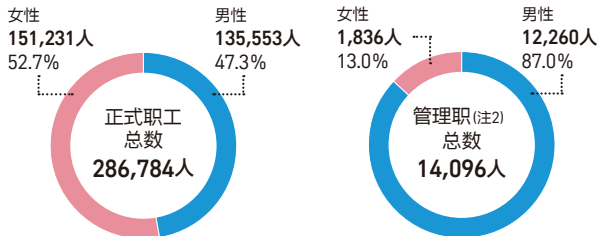
(注) 上述人事数据指统计范围为住友电员工,包括了住友电工派往关联公司等员工。

	男性	女性	总数
正式职工	9,761人 (85.3%)	1,684人 (14.7%)	11,445人
管理职 ^(注2)	2,730人 (97.6%)	68人 (2.4%)	2,798人

(注1) 统计范围包括了派往关联公司等员工。

(注2) 管理职 (主席~经营管理职)

集团全球^(注1) 男女员工比率、男女管理职比率



(注1) 住友电工及合并决算子公司

(注2) 管理职: 课长级以上

《职业生涯形成支援》

女性往往容易受到来自人生每个阶段的压力, 不易规划职业生涯, 因此, 从2016年开始, 实施了面向经理层的培训, 目的是为加深理解培养女性部下的必要性和重要性, 同时引导女性部下积极性进行管理。此外, 2021年度起, 以从各部门选拔出来的女性管理职、系长级为对象, 启动了以支援女性员工自主形成职业生涯和培养能充分发挥个人能力的人力资源开发文化为目的的“指导计划”。

“SWING: Sumitomo Electric Group Women's Innovative Networking Group” 举措

住友电工集团各公司相互协作, 支持激发女职工活力

以住友电工、住友电装株式会社、住友理工株式会社、日新电机株式会社为中心, 旨在为住友电工集团的女性员工提供相互学习以及建立联络组织的机会, 培养和开发女性员工的潜力, 自2016年开始开展活动。

2020年度采用视频形式举办了面向一般职的论坛, 包括上司在内的多层级员工也能观看, 还播放了女性执行役员的寄语和一般职的小组讨论等。2021年度还将举办面向女性综合职的论坛, 今后还将以推进本集团各种人材活跃为目的, 推动不仅是女性员工本人, 包括上司在内的全体员工也能参与的活动。

来自公司外部的评价

《认证为“L-boshi”》

“L-boshi”认证是基于《女性活跃推进法》、在推进女性职场活跃方面具有优异措施和行动的企业, 获得日本厚生劳动大臣颁发认证的一种制度。2016年8月住友电工集团获得了第三级认证。



《评选为“NADESHIKO BRAND”》

作为“推进女性职场活跃”的优秀上市企业、重视“中长期企业价值



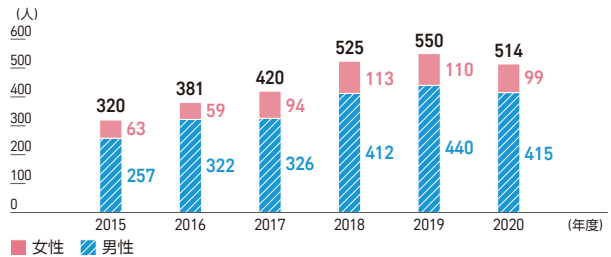
提高”的魅力品牌, 2021年3月由日本经济产业省以及东京证券交易所评选为2020年度“NADESHIKO BRAND”。这是继2017年3月、2019年3月之后第三次获此殊荣。

人材多样化录用

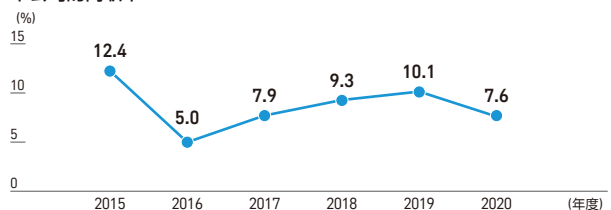
录用多样化人材, 推进人材多样化

2020年度, 录用了应届毕业生综合职员工217人, 其中女员工54人。在快速变化的事业环境中, 我们认为拥有来自其他公司的经验和专业知识的人材很重要, 正在积极招聘有工作经历的员工。在2020年度, 录用了116名具有其他公司经验的员工。另外, 还积极招聘外籍和国外大学的毕业生(全球范围), 目前共有112名外籍员工在本公司工作并发挥积极作用。今后, 无论国籍、人种、年龄、性别等如何, 为了让多样化人材都能平等地在集团里发挥作用, 切实地推进各种相应措施的实施。

本公司男女雇用人数(全部职称)



本公司的离职率



提高退休年龄

在劳动力人口随着少子老龄化的发展而减少、本公司员工的人员结构发生变化等环境不断变化的形势下, 为维持和发展本公司事业, 迫切需要拥有丰富技能的高年龄层的员工继续为公司发光发热, 因此, 从2021年4月起, 将退休年龄从现行的60岁提高到65岁。

另外, 对于2021年4月时的退休返聘人员(60岁以上的员工), 将工作和健康状况良好, 满足一定条件的约700人重新任用为员工。

促进残疾人的雇用

不管有无残疾，人人都能朝气蓬勃地工作，为实现这样的社会，一步一个脚印的走下去

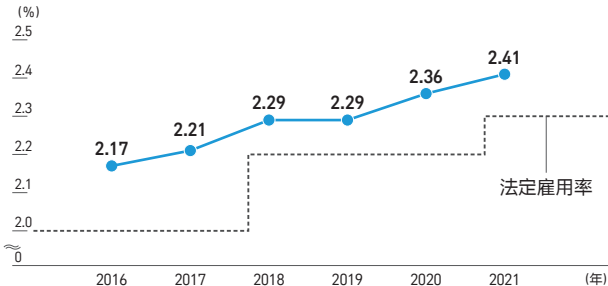
长期以来，住友电工持之以恒地坚持录用残疾人，为进一步促进残疾人的雇用并提高残疾人就业率，2008年7月在本公司伊丹制作所内成立了特别分公司*“SUMIDEN FRIEND株式会社”（2009年2月取得认定）。该公司自成立以来，从最初的观赏绿植的租赁和维护业务做起，逐步扩大到将图纸等电子数据化、废纸的切碎及循环利用业务范围。2020年1月开设了名古屋营业所，2021年1月又开设了鹿沼营业所，截至2021年6月，包括78名残疾人在内共有128名员工在横滨、东京、大阪等6个网点工作。另外，2020年10月又新开设了横滨营业所湘南农场，通过室内农场事业开始雇用员工。到2021年6月，包括本公司及SUMIDEN FRIEND株式会社在内共有16家公司取得集团认定，残疾人雇用率达2.41%。

SUMIDEN FRIEND株式会社残疾人雇用人数推移 截至各年6月15日

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
残疾人	39	45	54	56	62	78

(人)

残疾人雇用率推移 截至各年6月15日



在住友电工集团中，住友电装株式会社、住友理工株式会社、日新电机株式会社的各公司作为特别分公司，分别成立了株式会社SWS Smile、株式会社住理工Joyfull、日新Heartful Friend株式会社，2020年举行了特别分公司间的线上交流会，努力推进公司之间的合作。

今后还将继续在更多的集团公司和职场中，创出能使残疾人深感自身价值和工作意义的环境，集团公司整体保持和实现法定雇用率，完善体制，应对法律法规修改等环境变化。

重新审视工作方式

住友电工为了营造能让多样化人材大显身手的职场环境，追求张弛有度的工作方式，在全公司范围内开展相关活动

从2008年开始，推进了张弛有度的工作方式，以部门为单位开展了业务改进及业务效率化等活动。目前正在通过工作方式的改进，在全公司及各部门开展减少全年总劳动时间、促进取得带薪休假、以及实现业务效率化和提高生产率的改善活动。

在贯彻执行各种措施的过程中，活用了员工意识调查“工作环境活力调查”指标，根据各职场及个人的课题开展相应的活动，力争打造一个更具魅力的工作环境。

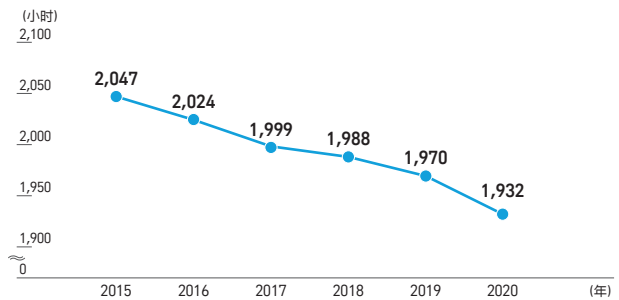
现在，我们在推动组织风气和意识改革的同时，为提高生产率，积极活用基础设施和IT工具，改善业务规程及流程等，从多元化角度推进改善工作。今后，为了公司事业的持续发展，我们将继续做好“工作方式的改进”工作，在减少劳动时间的同时，为扩大公司业绩做贡献。

规定外平均劳动时间和有薪假期平均取得天数的变化

年	2015	2016	2017	2018	2019	2020
规定外平均劳动时间 / 月	20.8 小时	20.2 小时	19.3 小时	18.7 小时	17.5 小时	13.6 小时
有薪假期平均取得天数 / 年	12.1 日	14.1 日	16.0 日	16.5 日	16.9 日	15.8 日

(注) 各年1月~12月期间住友电工工会会员的平均工作时间和天数。

平均总劳动时间的变化



工作环境活力调查

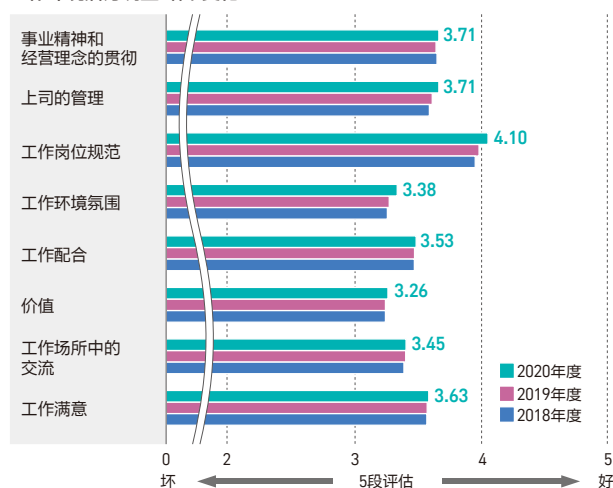
增设中期经营计划的渗透状况及骚扰行为相关提问，努力掌握各职场的现状

住友电工从2006年度起，以“工作环境活力调查”的方式，对员工进行了问卷调查。2020年度以住友电工及集团公司员工约2万人为对象进行了调查。

经过对历年有所变化的项目进行确认后，可从中看到整体数据出现改善趋势，但在“支援职业生涯”等部分项目中，仍存在有待解决的课题领域，还需推进相应的人事对策

以及研修的规划和实施。从2018年度开始，对检测个人压力程度的“精神压力检测”结果进行相关因素分析，将汇总结果直接反馈给各部门的负责人，以利促进针对课题进行具体探讨，营造健康明快并富有朝气的工作环境。

工作环境活力调查结果变化



支持“工作生活两不误”

积极完善育儿和护理相关制度

为支持员工们“工作生活两不误”，住友电工在推进一张一弛工作方式的同时，在《支援培养下一代对策推进法》的基础上，作为积极支持工作和育儿两不误的企业，取得了日本厚生劳动省的认定，以此努力推进育儿和护理相关制度的完善。

住友电工为了使工作方式比以前更加灵活，扩充了在家办公制度，还导入了以小时为单位取得有薪休假的有薪休假制度。通过护理相关研修，提供信息交流的机会，促进员工做好工作与生活双兼顾的思想准备，为将来的工作生活两不误给予大力支持。



特别认定标志
“白金KURUMIN”*

各种支援

从各方面对每一名员工的生活提供支持

《导入再雇用 (Job Return) 制度》

自2008年4月起，导入了“再雇用 (Job Return) 制度”，因分娩、育儿、护理等原因而不得不离职的员工到了可以复职的阶段 (离职后三年内，迁居国外情况下为五年内)，由公司出面与本人面谈后，原则上回到原岗位工作。

《配偶国外赴任等停职制度》

从2017年4月起，为防止出现以配偶去国外赴任为由而离职的情况，导入了可以先停职、再复职的“配偶国外赴任等停职制度”。

《托儿所》

为了对育儿、工作双兼顾的员工提供支援，于2008年3月在横滨地区、同年4月分在大阪地区、2009年3月在伊丹地区开设了托儿所，2018年又在东京总公司附近开设了托儿所，共接收了公司员工56名幼儿 (截至2021年3月底)。

对不能利用本公司托儿所的员工，公司提供托儿所补助等，给予全面支援。

《托儿所入托支援》

我们把为孩子寻找托儿所的活动称之为入托活动，根据居住地的入托环境、孩子的出生月不同，活动方法和时间计划也不同，需要用到各种知识和经验。

本制度是从2014年11月开始实施的，目的是支援育儿休假中的员工在自己希望的时间内顺利地回到工作岗位，根据每个员工的情况，提供入托活动经验，以及入托相关信息。

《在家办公》

住友电工从2016年度起，导入了在家办公制度，目的是为因育儿、护理等来公司上班受到一定限制的员工提供方便，可在自家或其他场所工作。为了实现灵活有效的工作方式，以重新审视工作方式、提高生产率为目的，从2018年10月16日起，扩大了适用对象范围，可满足具有自觉性完成本职工作、并能创造成果等条件的员工可利用在家办公制度。2020年，基于防止新型冠状病毒感染扩散和确保事业继续的相结合观点，我们进一步推动了在家办公，比如取消对于在家办公的上限天数限制。此外，根据利用在家办公制度员工的各种意见，我们预测了新冠疫情结束后的情况并对制度进行了修改，以期改善在家办公的工作环境，并通过灵活使用该制度提高生产力等，例如允许员工不受要求地利用“部分在家办公 (在公司和在家办公相结合)”。

《志愿者活动休假制度》

对于参加公司认可的志愿者活动时，可一年最多取得10天带薪休假。用于指导当地少年体育运动、率领运动队集训和比赛等为社会做贡献的活动。

《分娩育儿支持计划》

在分娩和育儿期间，员工本人与上司之间进行细致入微的“对话”，是特别重要的。

从2015年度起，住友电工在制度中明确规定，在“确定怀孕后”、“请产假1个月前”、“育儿假结束前”、“育儿假结束后2个月”的各个时间段，员工本人与上司对话制度化。2019年度，从着眼于职业生涯以促进对话的观点出发，追加了“育儿假结束后6个月”的对话，对员工本人顺利复岗及育儿假结束后在职场继续发挥能力提供支援。

《外籍员工支援项目》

为了完善外籍员工易于工作的环境，2017年在人事部门内成立了专项小组。开展了各种各样的活动，如设置了可用日语、英语、中文进行应对的支援窗口，同时将出勤管理及差旅费等系统设置日英两种语言表示；工资明细及公司内部规则采用英语；在大阪总公司、东京总公司及大阪地区、伊丹地区、横滨地区设置祈祷室；提供理解日本商务文化的培训等。

《新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控对策》

在积极推进在家办公、弹性工作和错峰上下班的同时，提供可以在家学习的能力开发项目（在线学习等），此外，还设立了对应小学等临时停课的特殊休假（临时休假），根据防控感染对策和开工状况实行临时停工等措施。

另外，在招聘面试中，在早期就做出转换成远程面试的判断，在新型冠状病毒感染肺炎疫情扩散的形势下，也努力持续确保优秀人材。

除此之外，还采取以下措施以适应减少外出及新的生活方式，缓解运动不足和压力，推进职场中预防感染扩散的对策。

● 引进核酸检测

针对符合顾客要求及公司规定的密切接触者（对象范围比保健所指定的密切接触者更广）的无症状人员，由公司承担费用实施检测。

● 支援日本国外常驻人员

对国外常驻人员实施了确认健康状况、判定风险、感染时的模拟应对及身体不适的紧急回国应对措施。

● 通过自助计划补助应对感染的费用

除了流感疫苗接种费外，还补助了购买除菌物资及体温计等的费用。

● 为改善工厂部门的作业环境，发放“舒适口罩”

为避免新型冠状病毒感染，改善工厂员工的作业环境，发放了运动厂商生产的适合运动的口罩。

● 转移到视频方式，继续支援增进健康的活动

过去集中举办的支援增进健康的活动和讲座改成以远程方式继续实施，如线上发布本公司田径部选手录制的面向在家办公人员的伸展视频和产业医师讲座等。

劳资关系

通过公司与员工彻底的对话，努力解决双方面临的各种课题

住友电工在“企业的发展要与员工生活水平的提高并驾齐驱”这一基本思想指引下，劳资双方相互尊重对方的立场，通过彻底的对话，共同努力解决双方面临的各种课题。其中，每年召开四次的“中央经营协商会”，已持续了近70年，值得自豪，劳资双方代表就事业环境和经营状况等坦诚地交换意见。还成立了各种专门委员会，在推进工作方式多样化的进程中，为营造员工都能生机勃勃、轻松快乐的工作环境，不断完善各种制度，进一步强化监督功能。

举办座谈会

营造员工与经营干部直接对话的机会，把各种意见与充实各种措施紧密相连

作为加强公司内部交流的一环，在集团各关联公司举办多样化座谈会。为各部门不同员工直接与经营干部（董事、事业部长等）坦诚对话提供了重要场所。在以人才培养、人材多样化、改变工作方式等为主题推进的同时，利用这一宝贵机会，可直接向领导倾诉各自岗位特有的困扰和自己的愿望、摸索解决的方法等。具体而言，2020年度以各职称、外籍员工、有工作经验的新员工等为对象分别举办了座谈会。座谈会中提出的意见等，及时反映到主管部门，为进行组织运营及人事制度规划等提供参考，有助于充实措施。

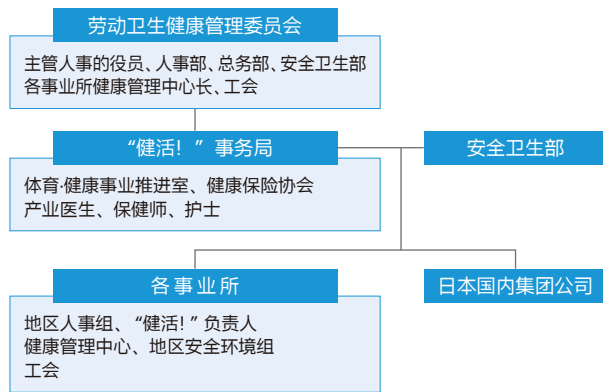
推进住友电工集团健康经营

继续努力实现“健康经营”

我们认为，为实现住友电工集团的可持续发展，每个员工的健康是不可或缺的条件。住友电工在2015年发表了“住友电工集团健康经营宣言”，2017年起，持续开展维持和增进员工健康的活动“健活！”*。

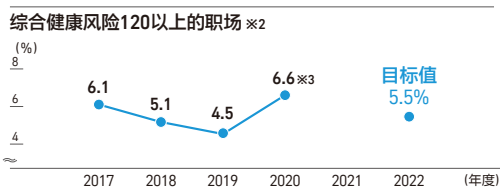
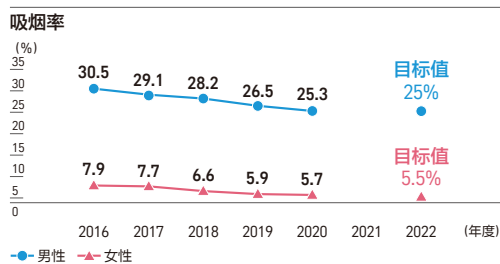
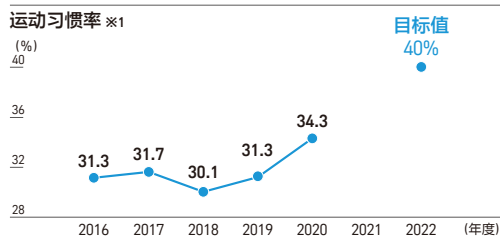
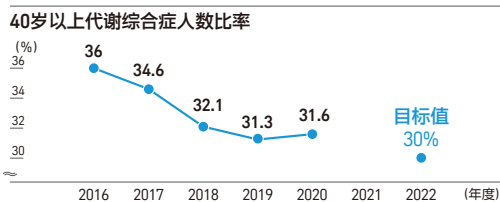
以主管人事的役員为首的劳动卫生健康管理委员会每年召开4次会议，决定全公司方针和审议各项措施。“健活！”事务局将与安全卫生部联合制定的方案推广到各事业所、国内集团公司，负责进度管理和效果验证。

推进体制



本公司针对以下4个指标制定了到2022年为止的目标值，继续推进“健活”和落实(群体推广方法)和产业保健工作人员个别指导强化(高风险方法)，通过两方面推进员工保持健康的体魄。各指标大体上都有改善的趋势，我们仍将继续加强活动。

《各指标的变化》※数值为住友电工单体



※1 运动习惯率…每周进行2次运动(1次30分钟)以上的人的比例
 ※2 综合健康风险…根据精神压力检测的结果综合判断职场健康问题容易发生(风险)的数值。全国平均100
 ※3 从2020年度起，将集团分析的单位从10人变更为5人，并变更组织统计方法(按部、组、工厂、班等各部门统计)

《2020年度的主要措施》

预防和改善代谢综合征	生活习惯改善计划 确定与日常运动、饮食生活及饮酒等有关的多个目标，根据达成度给予奖励的制度：2,500人参加
	改善饮食生活 以“提高免疫力”、“在家办公时的用餐”、“适度饮酒”等为主题举办营养师视频讲座，在员工食堂提供合作菜单
	加强特定保健指导的“3个月集中改善项目” 由本公司保健师和体育教练员指导的生活习惯改善项目：50人参加 体重：-6.8kg (-9%)、腹围：-7.1cm、体脂率：-4.1%、肌肉量：-0.1%
打造运动习惯	被动吸烟预防对策 工作时间内禁烟(2022年度内完成) 补助戒烟治疗费用
	本公司田径部、OBOG开设的运动教室 田径交流会 伊丹市中小小学生田径教室 线上发布可帮助消除运动不足的拉伸视频及田径交流会 伊丹市中小小学生田径教室因预防新型冠状病毒感染症肺炎疫情扩散而停办
	公司内部运动会 “SEI挑战杯&住友电工体育学院” 以不集合的形式举办跑步/步行团体对抗赛： 约1,300人参加(国内外集团公司和家庭：约170人)
心理保健	步行活动 每年举办2次，计5,000人次参加
	针对高压职场中的管理监督人员的培训 线上发布，约400人参加培训
	继续实施职场环境改善活动“职场检查” 根据精神压力检测的结果，以高风险职场为对象，实施6个月的改善计划 随着新型冠状病毒感染症肺炎疫情扩散，加强自我保健 在紧急事态宣言时发布临时实施e-learning(线上学习)



3个月集中改善项目
视频讲座的场景



住友电工体育学院的场景

《来自公司外的评价》

● 认定为健康经营优良法人：

2021年3月被日本经济产业省和日本健康会议认定为“健康经营优良法人2021”。



● “Sports Yell Company” 认定：

2020年12月被日本体育厅认定为“Sports Yell Company”公司。



人材培养

追求的理想人材

住友电工把追求的理想人材定义为“坚持住友事业精神，理解公司经营方针，脚踏实地，忠于职守，拥有高度技术和知识，并能全球通用”。以此为目标，以“每位员工的自我启发”与“上级领导的指导和对话”为基础，通过各种培训予以支援。

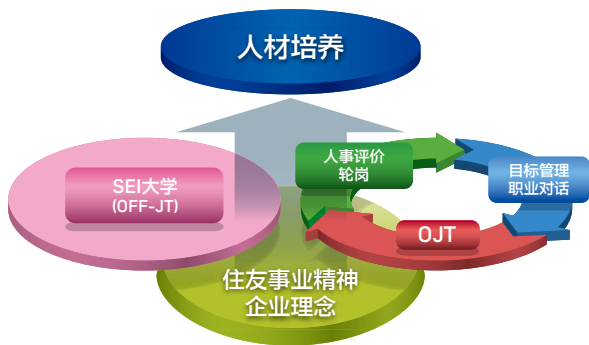
SEI大学

努力促进集团整体的人材价值升华

“SEI大学”是住友电工集团培训体系的总称。为了向“Glorious Excellent Company”腾飞，实现公司设定的目标，正在广泛的领域开展丰富多样的培训活动。

SEI大学理念

- ① 住友电工集团贯彻企业理念的场所
- ② 住友电工集团共享经营战略和企业蓝图的场所
- ③ 提高全球通用型人材必须的能力、技能和知识的场所



SEI大学在“个人技能”、“解决课题能力”、“技术技能”三个领域，从经营干部到新员工，提供面向全员的培训课程(通用培训)，包括分级别的必修课在内共开设300多个课程。各公司、各部门，在技术技能方面为了掌握自己公司、自己部门特别需要的固有知识和技能，专门举办了“各公司固有培训(专业知识)”。

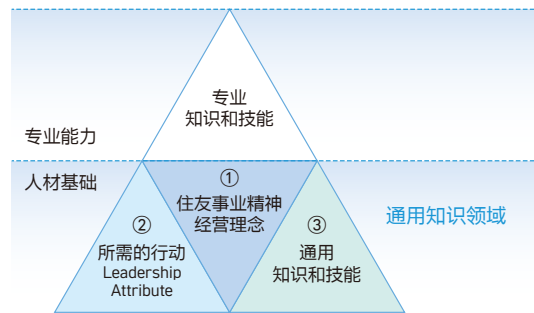
在培训中，把住友事业精神定位为员工在完成本职工作过程中的根基。住友电工安排了新入职员工培训及分级别实施的各种培训，提供学习机会，还在合规守法及人权相关的培训中，传授讲解与事业精神不可分割的内在关系。

社长会每半年录制一次视频讲话，亲自向全体员工提出遵循住友事业精神完成本职工作的要求。视频译成多国语言，发送给全球的集团公司。此外，还对将去国外赴任的员工，实施了可在当地用自己语言传达事业精神的赴任前培训。并且在国内外的集团公司中，为了能够定期在学习事业精神，还推进了公司内部讲师的培养。

《全球通用知识&技能(GCK)项目》

在瞬息万变的经营环境中，开发员工的能力变得更加重要，同时为了加强企业的统管，也需要从多个方面向员工贯彻各类事项。基于这种情况，我们将成立SEI大学以来所积累出来的培训内容和经验技能进行了整理和统一，明确了应该在全球贯彻的内容，同时，全球集团公司对于应对各自所处的状况和课题时应该引入的培训，相比以往有更深的认识，能确定优先顺序，并作为“全球通用知识&技能(Global Common Knowledge: GCK)”形成了体系。今后，我们将以GCK为基础，面向住友电工集团全球各公司开发和提供培训内容，同时利用外部培训内容，并致力于人才培养。特别是2020年度由于新型冠状病毒感染蔓延，举办集体培训变得非常困难，因此，我们迅速地充实了e-learning(线上学习)内容，以远程形式举办培训，使参加培训的总人数大幅增加。

全球通用知识&技能(GCK)项目的概念



SEI大学的培训类别

	基本	实践		
		个人技能	解决课题的能力	技术技能
经理	经营理念 行动原则	管理	经营管理 创新	产品生产
职员	合规守法 安全与环境	个人技能	解决课题	事业
	万事入精 严守诚信 不图浮利 利人利己，公私兼顾	尊重人材	远大计划	重视技术

2020年度住友电工集团通用培训业绩

	参加培训总人数	总授课时间
住友电员工	160,991 人	446,138 小时
日本集团公司员工	56,611 人	95,908 小时
国外集团公司员工	40,104 人	62,082 小时
合计	257,706 人	604,129 小时

2020年度集团各公司固有培训业绩

	参加培训总人数	总授课时间
日本集团公司(39家)	50,279人	157,674小时
国外集团公司(85家)	87,533人	456,754小时
合计	137,812人	614,428小时

推进职业生涯对话

为思考自己的职业生涯、选择具体发展方向提供支援

为了实现每个员工的个人成长，需要以自己的价值观和生活方式为基础，描绘出职业生涯蓝图，并努力去实现。能力的提升，可以通过积极推进自我启发，还可以通过活用在OJT中培育的能力，挑战更困难的工作来实现。每个人通过工作来提升必要的的能力，并借此促进本公司的成长和发展，住友电工以这种双赢的关系为目标，并为此提供支援。

在制定年度业务目标时，一直沿用上下级之间通过面谈支援职业生涯开发的制度，为了真正理解对话的重要性以及具体的对话方法，还将继续实施培训。

针对上级的培训，作为基础知识项目有①职业生涯对话的必要性，②学习具体的对话手法。通过提供让每个人所面临的课题等信息进行交换的场所，以期通过与部下对话的机会，发挥技能，掌握知识。

在向部下提供为思考自己职业生涯的培训及工具时，鼓励他们与上司对话时，将自己所描绘的职业生涯想法进行共享。

面向晋升到经理层的员工，以及将满45周岁、50周岁的员工也开展培训，还帮助他们根据各自的立场和年龄思考自己的职业生涯。

针对部下和经理层，如果在听课后希望得到职业咨询，我们开始为他们提供咨询机会，今后将依次扩大范围。

加强集团全球化应对能力

展开集团全球化培训

①日本集团公司展开

为了推进住友电工集团整体的人材培养，积极创造机会，让日本集团公司员工都能参加住友电工主办的培训。开设了新员工入职培训、有工作经历员工的入职培训、面向岗位晋升人员培训等培训课程，日本集团公司员工的参加人数正在逐年增加。

集团关联公司中，有的在培训方面难以运营，遇此情况时，从住友电工总部派遣内部讲师，实施必要的培训。

②全球集团公司展开

为了促进培养符合当地需求的人材，在各国的人事管理会议上，针对各种培训(面向一般层面)的企划和运营定期进行讨论，此外，为了讨论全球通用的培训体系，每年一次，将世界各公司的人材招聘负责人邀请到日本，举办“全球人材开发会议”。

作为国内外通用的培训课程，以各公司经理层为对象开办了如下培训课程。

对象：经营管理(Executive)

经营干部培训

在开展以小组为单位的行动学习基础上，通过理解住友事业精神、学习经营知识等培养经营干部。每年举办一次，每次约有50人参加。

对象：总经理(General Manager)

全球领导力开发课程

(GLP: Global Leadership Development Program)

为培养经营干部讲话技巧、领导团队的工作能力、理解住友事业精神，培养可在全球范围内发挥领导力的人材。2015年前每年两次，2016年以后每年举办一次，每次约有30人参加。2020年度由于新型冠状病毒感染肺炎疫情的影响而中止。

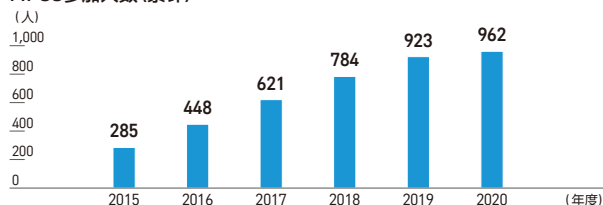
对象：经理(Manager)

基于住友事业精神的管理课程

(MPSS: SEG Management Program based on the Sumitomo Spirit)

以住友事业精神的渗透以及提高对下属管理技能为目的举办经理培训。在德国、美国、新加坡、中国(上海、深圳)、墨西哥等全球六大城市举办，每年约有150人在各地区参加同样的培训。2020年度由于新型冠状病毒感染肺炎疫情的影响，部分地区中止了。

MPSS参加人数(累计)



③加强公司内部的全球化应对

随着事业活动的不断全球化扩展，在日本工作的外籍员工人数也在逐年增加。为完善员工们能超越语言、文化、价值观的差异，生气勃勃工作的环境，作为外籍员工支援项目的一环，面向外籍员工实施了充实的“日语培训”、“日本的就业文化培训”。为了让接收外籍员工的所属单位能够充分理解注意点，还实施了“职场培训”。

参加MPSS培训后的感想

住友电工运泰克机电线(常州)有限公司(WIN-C)
课长 冯彦



我是2019年在中国常州成立新公司WIN-C时入职的，2020年能参加MPSS，我感到非常荣幸。这次培训的目的是学习住友发展历程的同时，通过学习住友事业精神，提高管理技能。理解“万事入精”、“严守诚信”、“不图浮利”这些住友事业精神，在日常工作中加以实践运用，让我深感不仅自己得到成长，还有利于下属的成长和公司的发展。

通过本次培训，和其它集团公司拥有各种丰富经验的同事开展交流，受益匪浅，使我在今后的工作中更有信心了。相信我们公司会和和其它集团公司一起，在住友电工集团的历史中长期发展下去。

培养产品生产人材

立足于“产品生产是人材制造”的基本思想，
以①产品生产基础培训、②实践培训、
③推进改善活动为三大支柱推进

产品生产基础培训以接触现存设备及现有实物作为学习和掌握的基本，从“SEQCDD”的产品生产基础，到住友电工集团所特有的技术及技能、设备及维修保养技术等，实施可应对最新技术的各种培训课程，新员工培训中也引进了先进的技术内容进行充实完善，接受培训的人数每年都在增加。在国外也在积极推进基础培训，在中国、东南亚地区定期举办基本知识及设备保全相关的培训。

实践培训是以培育能承担产品生产革新重任的技术骨干以及强化“SEQCDD”体质为目的而开设，以各部门的重要课题为主题，研修生前往该等主题持有部门，展开面向解决课题和问题的实践活动。

在推进改善活动中，通过在各职场为解决问题或完成课题而自发成立小组开展的小组活动(简称为G活)，以人才培养、职场活力、业绩贡献为目的，在全球持续推进和扩大。

其中，介绍2020年度的重点实施内容。

《新型冠状病毒感染肺炎疫情疫情影响下 远程实施各种培训的措施》

2020年度在新冠疫情的影响下，重新考虑了过去以集中型为主的多个培训的举办方式，推进产品生产各领域的培训内容的e-learning(线上学习)化，在全集团公开发布。同时还以远程方式举办以讲座为主的集体培训。而且，过去以出

差方式对国外网点实施的培训内容，也获得了当地现场人员的支持，转换成远程方式。

在教育实践和设备保全培训等重视接触现场和实物的领域，为了极力减少学员和讲师的出行，推进各种IT工具的灵活使用，尽力维持教育质量。

《推进改善活动》

在每年举办1次的“SEI集团全球G活、改善提案、200件改善工厂表彰大会”中，为了调动参加者对活动的积极性，建立200件改善工厂*的社长表彰制度，选出获奖者和获奖部门。另外，虽然国外各地区的培训和大会因新冠疫情影响而停办，但是每季度以各国语言版本发行了“G活时报”，努力进行推进G活的启蒙和维持动机。

《工厂长培养项目》

这是以培养可肩负产品生产核心重任的“强有力的工厂长”(相当于生产课长)的专项培训项目。以下届工厂长候选人作为对象，用6天的时间，先行学习工厂长必须掌握的思维方法和相应知识，在此基础上履行实际业务，进一步加深理解。之后，就任工厂长时，再参加工厂长培训(2天)。并且，定期地参加工厂长交流会，力争打造“强大的工厂”。计划每年培养20~30人左右，还将培养未来承担国外制造部门重任的负责人。

开发设备保全领域的 e-learning(线上学习)教材

技术培训中心 伊丹组 主席
内桥 启三



2020年4月到6月，我们4名成员组成的小组开发出了相当于2天集中培训量的18门课程。在发表紧急事态宣言后在家办公的情况下，为供e-learning(线上学习)使用，我们修改培训资料，编制解说稿并评审，嵌入音频并进行教材的最终确认，大家一边远程配合一边完成这一连串的步骤，是一种全新的体验。遇到了在家录音时如果录入周边环境的杂音需要重录、发送大容量数据花费大量时间等问题，过程非常艰辛。最初，4个人的说话方式和速度都不一样，大家一起商量后，注意以“清晰”且“缓慢”，声音没有波动的方式录音，以便大家能听清楚。

完成的教材得到许多人的学习使用，在问卷调查中获得“内容清晰易懂，在家能用得上，很难得”等评价，让我感觉到开发教材的成果。今后希望继续为培养人材做出贡献。

基本思想

住友电工集团把确保员工的安全卫生定位为事业的基础，为推进营造“安全优于一切”的企业氛围，力争成为最高级别的安全企业，排除工作场所存在的任何危险和有害因素，在全体员工参加下，持续性地开展安全卫生活动。

具体来说，提出“安全理念”、“安全行动原则”及“劳动安全卫生方针”，由公司和工会代表委员组成的安全卫生委员会，为实现既定目标，每年确定重点展开的内容和重点实施项目。

安全理念

- 安全高于一切
- 一定能够预防所有灾害

安全行动原则

1. 管理责任人应当以身作则提高企业安全文化
2. 通过双向交流相互启发
3. 全体人员以成为世界顶级的安全企业为目标采取行动

劳动安全卫生方针

住友电工集团全公司要“最优先安全”，在“尊重人类”的基本理念下，以“最高负责人的决心”和“集团职员每个人的努力”，旨在创建安全且能安心工作的舒适工作岗位。

规定下述方针并运用的同时，积极努力改善劳动安全卫生。

1. 通过全体员工参加排除工作岗位所有的危险和有害要因，旨在成为“灾害为零·危险为零”的顶级企业。
2. 遵守法令或其他要求事项，以及公司内规定。
3. 实施安全卫生教育和训练，提高感受性和知识。
4. 创造身心健康能舒适工作的工作环境。

构建安全文化

制定安全理念、安全行动原则，为安全文化构建开展活动

以安全理念中的“安全高于一切”、“所有事故都可以预防”为基础，具体推进基于安全行动原则的下述活动，力争成为世界顶级的安全企业。

1. 以“安全高层的行动”为核心，由部门长、关联公司社长以上的经营干部发布行动目标宣言，通过其行动来促进员工树立安全观念。
2. 通过管理监督人员学习“对话型”安全巡视技能，每天与作业员进行对话的措施，以此来消除作业员的不安全行动，共享并改善容易引发不安全行动的难点作业。
3. 以S-T-O-P Accident Campaign*为主，促进全体人员参加活动的积极性，有助于安全行动。

设备的安全对策

《开关·动力源OFF活动》

在推进开关·动力源OFF活动中，我们抽取直接接触或接近旋转部位及可动部位时所存在的风险，积极采取设备安全对策（硬件对策）。针对抽取的风险，为彻底落实硬件改善对策，在日本国内网点开始了全公司登记制的管理，截至2021年3月底约有2,100项作业完成了硬件改善对策。今后，还将对包括具有高度技术开发因素而难以决策立案的项目在内，让主管部门与生产技术本部相互协作，共同推进设备的安全化。

《防止叉车引起的重大事故》

为防止叉车引起的重大事故，正在实施叉车与作业人员分开作业的举措。

2019年度，我们制定了明确公司整体通用标准的指导方针，将实现安全22蓝图的目标从“简易分离”提高到“用固定栅栏分离、时间上分离”，安全度提升了1个等级，在全球各网点加强了安全措施。我们还从产品生产的角度进行改善，例如：用不同类型的搬运设备代替叉车，改变人流和物流，缩短搬运距离等措施。

2020年度目标和业绩

22蓝图 ①设备的安全对策 ②培养安全的人材 ③构建安全文化	
2020年度目标	2020年度实际成绩
<ul style="list-style-type: none"> ● 2020年度举措 <ul style="list-style-type: none"> ①-1 开关·动力源OFF：硬件对策 ①-2 叉车（人车分离）：推进4级* ②-1 使用事故CG展开视觉教育 / 思考教育 ②-2 加强危险体感教育 ③-1 部门长的承诺实践 ③-2 安全宣讲员的互动型巡视教育 ● 继续推进全员参加活动 <ul style="list-style-type: none"> ● 从上层抽出问题 ● S-T-O-P Accident Campaign 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全公司增强体质活动 <ul style="list-style-type: none"> ● 安特和重点管理活动 ● 工厂防灾活动 ● TRAP分析*的实际运用 ● 加强横向展开活动 ● 卫生活动 <ul style="list-style-type: none"> ● 加强特殊健康检查的管理
	<ul style="list-style-type: none"> ● 2020年度举措 <ul style="list-style-type: none"> ① 实行硬件对策：完成93.4% ① 推进人车分离4级：完成42% ② 制作新的重现事故CG ② 通过重现事故CG展开视觉教育 / 思考教育：686人参加 ② 在关联公司实施危险体感教育 ③ 展开部门长承诺 ③ 互动型巡视：促进安全宣讲员的培养和普及 ● 继续推进全员参加活动 <ul style="list-style-type: none"> ● 开展1-2-3运动抽出问题 ● 继续S-T-O-P Accident Campaign

用语解释

* S-T-O-P Accident Campaign
这是汇集了步行时应遵守的基本事项和禁止事项的安全步行口号。
● S:不抄近道，注意脚下
● T:不边走边操作手机、通话
● O:上下楼梯时握住扶手
● P:走路手不插口袋

* 叉车（人车分离）：4级
* TRAP分析
用语解释参照第17页、第18页

培养安全的人材

~保护自己~

从事故发生的因素来看，与设备有关的事件数呈下降趋势，但因人和管理造成的事故件数居高不下。针对因素之一的安全心态问题，从2017年度开始修改了教育课程（“培养安全的人材”）。

《以课堂为中心的单向教育
⇒ 诉诸感性、提高积极性 / 意识的互动型教育》

1. 倾听遭遇事故本人的声音
(直接感受本人的后悔、辛酸回忆、身心的痛苦)
2. 互动型的危险体感教育
(不仅是“恐怖的体感”，实际事故和自身感受相重合)
3. 重现事故CG + 讨论和发表
(思考事故原因及如何防止)

《对教育机会少的人重复教育》

1. 技术职以3年为周期进行重复教育(3年1次/接受安全培训)
2. 进入公司第三年的安全培训安排KKP*教育课程，实施主题实践和报告会

2020年度继续推进反复教育，对678人实施了教育。



在反复教育中进行讨论的场景

安全成绩与今后的活动

2020年度的工伤事故
比2019年度大幅减少，达成了目标

2020年度的工伤事故状况(住友电装集团员工除外)：“歇班工伤事故3件、不歇班工伤事故29件、轻伤12件、合计44件，事故点数147点”，与目标“重大工伤事故、伤残事故：0件、歇班工伤 + 未歇班工伤 + 轻伤事故：48件以下、事故点数210点”相比，均达成了目标。

分析事故内容可以看出，尽管新型冠状病毒感染肺炎疫情的影响使操作量减少，但多年来开展的安全活动发挥了作用，才能出现这样的成果(特别是容易引起重大工伤事故的原因物所造成的事故件数大幅减少)。

2021年度为实现安全22蓝图，在“力争成为世界顶级的安全企业”的指导下，包括住友电装集团员工在内，住友电

工集团设定了“重大工伤和伤残事故为零、歇班工伤 + 未歇班工伤 + 轻伤事故31件以下、事故点数110点以下”的目标。具体推进的活动有：作为安全22蓝图活动支柱的①设备的安全对策；②培养安全操作人；③构建安全企业文化，继续推进和强化。此外，通过与住友理工株式会社、住友电设株式会社、日新电机株式会社三家公司共享安全信息，努力营造更安全、更安心的工作环境，提高包括上市公司在内的整个集团的安全水平。(包括三家公司在内，2020年度歇班工伤件数：23件。比前年度减少5件)

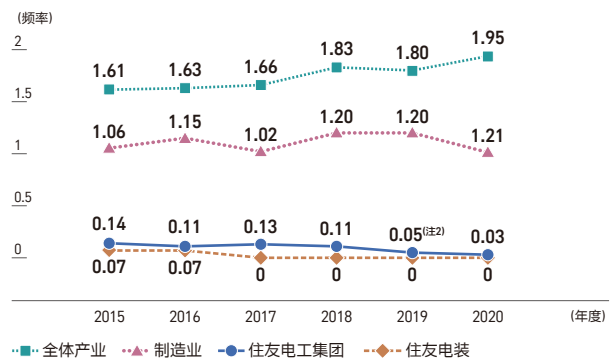
发生事故的状况

		住友电工集团			住友电装集团		合计
		员工		派遣承包 工程承包	员工		
		国内	国外		国内	国外	
2020年度	歇班工伤事故	1	1	0	0	1	3
	不歇班工伤事故	7	6	5	2	9	29
	轻伤	3	2	0	1	6	12
	合计	11	9	5	3	16	44
2019年度	歇班工伤事故	2 ^(注2)	2	2	0	3	9 ^(注2)
	不歇班工伤事故	10 ^(注2)	7	5	6	12	40 ^(注2)
	轻伤	3	2	0	4	14	23
	合计	15	11	7	10	29	72

(注1) 统计对象：住友电工集团员工包括住友电工母体及关联公司在内的113家(住友电装及上市公司除外)、虽然不是住友电工关联公司但接受住友电工实施的安全卫生指导和监督的公司；住友电装集团包括住友电装母体及关联公司。

(注2) 关于2019年度发生的一部分事故，由于2020年度对事故等级的修改，因此件数发生了变化。

日本国内员工歇班频率*的变化



(注1) 统计对象：住友电工集团的日本国内员工歇班频率：包括住友电工母体及国内关联公司在内的42家(住友电装及上市公司除外)；住友电装集团的日本国内员工歇班频率：住友电装母体。

(注2) 关于2019年度发生的一部分事故，由于2020年度对事故等级的修改，因此歇班频率发生了变化。

用语
解释

* KKP
为提高安全知识和意识，推进安全活动的积极性而实施的教育项目“产品生产基础强化培训(KKP)的简称

* 频率

100万实际劳动时间为单位的因工伤事故造成的死伤人数的发生频率。

为迎接碳中和社会，住友电工集团的环保活动迎来变革期

2021年4月，住友电工集团的CO₂削减目标“2030年之前相比2018年度降低30% (范畴1、2)”获得SBTi认证。为了达成目标，今后将扩大全公司的环境活动，朝着2030年达成目标稳步推进措施。

为此，事业部、现场、职能部门的全体员工必须加深对提高生产性和降低环境负担两不误，发挥两者相辅相成作用的统一性思想的理解。作为其中的一步，我们进行了变革，诸如由安全环境部承担降低CO₂排放的设备投资的部分预算等。我们不但努力在提高生产性和提高环保水平上获得相辅相成的效果，而且今后用产品为保护地球环境做贡献将成为我们强大的工具。通过反复认真思考集团的产品和服务能做到的事情，公司在碳中和社会中就一定稳步成长下去。

另外，作为本集团碳中和变革的一环，希望今后利用搭载本公司环保型产品 POREFLON™ 组件的饮用水净化装置及全钒液流电池，开始自我完结型净零能耗工厂的生产。



安全环境部 地球环境部长 中马 隆彰

经营的基础

住友电工集团的事业

住友电工集团的CSR

重点领域

奉献社会

品质

供应链

人材

环保

统管

环境管理

环境方针

住友电工遵循集团经营理念，从地球的视野出发，把加强环保工作列为企业经营的首要课题之一，并制定了“环境方针”。

环境方针(精选) ※

2020年6月25日修改

基本理念

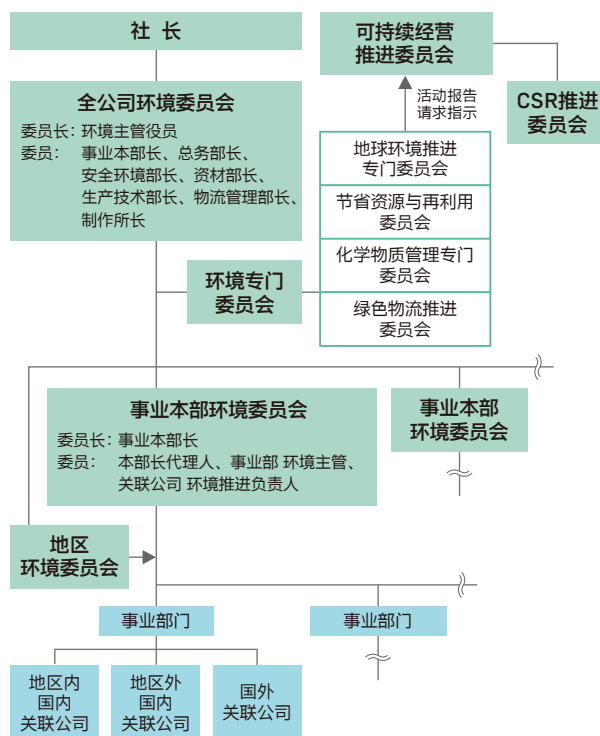
住友电工集团在“减少环境负荷，构筑稳定发展社会至关重要”这一认识指导下，通过提供产品和服务，为社会做贡献。

活动指针

- 将环保工作作为企业经营首要课题之一，有计划地开展活动。
 - 努力降低事业活动的环境负荷
防止全球变暖、节省资源、再利用、预防环境污染、保护生物多样性
 - 扩大环保产品范围
推进有助于防止全球变暖的产品、开展全面废止有害物质、产品评估活动
- 强化和扩充环境管理系统的运用的推进。
 - 实施环保教育和环境审核
- 推进维持并提升合规水平。
- 本环境方针依法合规向一般公众公开。

环境经营推进体制

全公司环境委员会审议决策，并统筹推进住友电工集团的全球环保活动。



※ 详细内容已在本公司网站上公开。

<https://global-sei.cn/csr/environment/management.html>

“ECO-22V活动”

住友电工集团以“E: 环保工程”、“C: 环境交流”、“O: 匠意创新”的观点,从2003年4月开始推进了“ECO-21活动”。从2018年度起开始推进为期五年的“ECO-22V活动”。

另外,关于2021年以后的目标,基于从SBTI获得认证的长期削减目标进行了修改。

“ECO-22V活动”的目标 ●活动期间: 2018~2022年度

※截止2020年度

项目	活动内容, 2022年度目标*	2020年度目标	2020年度实际成绩	评价	
在事业活动中减少环境负荷	防止全球变暖及推进节能	(1) 生产基地的温室气体排放量相比2017年度削减5%	削减3%	削减18%	◎
		(2) 生产基地的能源使用量基本单位相比2017年度降低5%	降低3%	增加1.0%	▼
		(3) 办公室的能源使用量基本单位相比2017年度降低5%	降低3%	降低26%	◎
		(4) 运输中CO ₂ 排放量基本单位相比2017年度降低5%	降低3%	降低2.0%	▽
		(5) 推进可再生能源的导入	推进导入太阳能发电	增加1个网点	○
	推进节省资源及再生利用活动	(1) 废弃物量基本单位相比2017年度降低5%	降低3%	降低20%	◎
		(2) 用水量基本单位相比2017年度减少5%	降低3%	增加1.6%	▼
	削减环境负荷物质	(1) 《PRTR法》的指定物质的排放量相比2017年度削减5%	削减3%	削减33%	◎
保护生物多样性	(1) 推进保护生物多样性活动	开展保全活动	在4个地区开始活动	○	
减少通过产品环境负荷	扩大环保型产品比率	(1) 保持新产品的环保认定产品注册率100%	100%	100%	○
		(2) 环保产品的销售比扩大到70%	66%	65%	▽
		(3) 防止全球变暖产品产生的CO ₂ 排放量削减150千t	140千t / 年	344千t / 年	◎
	管理含有化学物质的产品	(1) 强化含有化学物质产品管理	●实施监察 ●充实教育	●监查1件 ●法令教育	○

凡例 ◎: 大幅超过目标(约超150%) ○: 实现目标 △: 未达到目标(比上一年度有所改善) ▽: 未达到目标(与上一年度持平) ▼: 未达到目标(比上一年度恶化)

2021年度为了实现2030年度为止减少30%温室气体排放量(范畴1、2)的长期减排目标,正在考虑补足一些项目。

项目	2021年度活动内容		目标	
在事业活动中减少环境负荷	防止全球变暖	节能	(1) 削减温室气体排放量(生产网点)	削减7.5%(相对2018年度)
			(2) 能源生产率(生产网点)	上半年内拟定
			(3) 降低能源基本单位(办公室)	降低3%(相对2018年度)
			(4) 降低物流CO ₂ 基本单位	降低3%(相对2018年度)
		创能	(5) 可再生能源(太阳能发电的配置等)	上半年内拟定
	推进节省资源及再生利用活动	(1) 降低废弃物排放量基本单位		降低4%(相对2017年度)
		(2) 减少用水量基本单位		降低4%(相对2017年度)
	削减环境负荷物质	(1) 削减PRTR排放量		降低4%(相对2017年度)
保护生物多样性	(1) 保护生物多样性		开展保护活动	
减少通过产品环境负荷	扩大环保型产品比率	(1) 环保认定产品的新产品比例		100%
		(2) 环保产品的销售比		68%
	管理含有化学物质的产品	(1) 强化含有化学物质产品管理		监查6件

住友电工环境风险管理项目中的对策与活动

对风险及课题讨论相关对策，制定成长战略

主要环境风险

风险要素/Risk Driver		影响/Impact	对策和活动/Management
气候变化	物理风险	气温上升	节能(诊断、投资、活动)，再生能源
		海平面上升	
		台风大型化和增加	
	规定风险	大气、水质排放规定	详细实施合规守法监查
		碳定价	节能(诊断、投资、活动)
		减少温室气体的排放量	开发和销售有益于环保的产品
环境标签的表示		促进再生能源的低成本化	
水	物理风险	供水量不足，季节变化 / 经年变化	减少取水量， 制定紧急对策， 整建基础设施
		洪水 / 干旱	
		水质恶化	
	规定风险	取水 / 排水量的限制	
		水价暴涨	
	谣言受损风险	当地社会反对	
媒体的否定性报道			
废弃物	因取消处理公司许可等导致处理困难		削减废弃物，再生利用， 由处理公司现场确认进行管理
	处理公司发来处理困难通知		
化学物质	保证不含有化学物质		开发阶段评估，采购和制造阶段管理
环境事故	作业(一时)停止		通过设施诊断防患于未然
违反法令	作业(一时)停止		详细实施合规守法监查
	支付罚款		

(直接风险)为应对规定要求的设备投资，能源成本增加，能源使用量受限，风灾水灾导致事业(一时)停止
(间接风险)原料、能源、水、废弃物等的成本增加，因事故或违反法令导致作业一时停止

教育培训

系统推进环保相关教育

为了实现环境经营，努力提高每位员工的环境意识和环境知识水平。以全体员工为对象，推进地球环境对策的历史、住友电工集团“环境方针”和“ECO-22V活动”的教育活动。

在对应不同职层的职业生涯研修中，实施环境法规及环境整体教育，从2014年度起，为提高环境管理的悟性为目的，增加了以现场实践方式，视察环境设施的研修。受新冠疫情影响，为了在线下培训困难的情况下也能应对，我们充实了e-learning(线上学习)教材。

此外，从2018年度开始进行工厂长助理研修，此外，还定期举办环境法律法规及化学物质管理等专业性教育培训。

研修的机会	研修名称
职业生涯(职务)	• 分级别教育
指名型	• 剧毒品管理研修 • 环境特定设施申报研修
选择型	• 环境法规专门教育 • 节能设计研修 • 化审法研修 • PRTR研修 • 含有化学物质产品管理研修
上门	• 节能手册研修 • ECO-22V活动

全球环境监查

日本国内外的所有基地均按所在国和地区的环境关联法实施监查

《遵守法令监查》

住友电工集团按照ISO14001的标准进行环境监查，同时为了彻底贯彻遵守法令以及降低环境负荷，以遵守环境相关法令和“ECO-22V活动”措施为主体，实施了环境监查。2020年度由于新冠疫情的影响，无法通过出差形式进行监查，所以采用远程方式实施了环境监查。

针对日本国内所有网点，2008年度开始至2020年度为止完成了第二轮环境监察。针对国外的生产网点，从2010年度开始实施了同样的监查，截至2020年度，完成了对于监查对象的57个网点中的50个网点的监查。2021年度计划以国内外新网点、环境风险较高的网点为中心实施监查。

《水质设施检查》

2012年借修改《防止水质污染法》之际，针对使用有害物质、油等的水质设施，对储液部、配管等各个部位设定检查项目，包括管理状况的确认在内进行了检查。截至2016年度针对日本国内网点完成了检查工作，并从2016年度开始，国内、国外网点结合上述的遵守法令监查，从引进新设备等变化点和设备老化的观点出发，反复实施了水质设施的检查。并且，2020年度在国内、国外网点进行了或按照规定，

或自主实施的排水水质测定结果的总检查。为了遵守规定值，我们努力强化水质管理。

《确认ECO-22V活动进展状况》

环境监查方面设定了检查项目，对相关措施和进展情况进行确认。

《确认遵守法令的状况》

2020年度，住友电工安全环境部收到了1份集团各公司违反法律法规(行政机关提出指导和劝告、罚款)的报告，相

比2019年度的2份有所减少。违法的内容(按国家/地区报告)包括2021年3月在中国台湾的关联公司被指出有违反法律法规的情况，并被罚款。

另外，进入2020年度后，我们对前几年度被各国和地区当局指出有违反法律法规的情况进行报告。内容有2019年度美国的关联公司2件、中国的关联公司1件，均违反法律法规并被罚款。

今后也将努力把握符合各地区的法律法规，坚决做到合规守法。

环境负荷材料平衡



数据统计范围：标有*处…住友电工+日本国内关联公司 无*处…住友电工+日本国内关联公司+国外关联公司
※统计对象范围中的部分环境和能源部门，仅以住友电工单体资材部的购入量为对象。

关于界线的说明

在推进环境经营的过程中，已在日本证券市场上市的住友理工株式会社、日新电机株式会社、住友电设株式会社、株式会社TECHNO ASSOCIE及其合并决算对象公司属于住友电工集团财务合并决算范围，但不包含在本集团环境经营范围内。

温室气体排放量作为环境负荷的代表性指标，在评价其范围设定时，用财务合并决算整体的温室气体排放量，推测2020年度为170.0万吨，本集团环境经营范围的排放量为129.9万吨，已完成了大半。

除上述上市的三家集团公司之外，针对279家公司，本集团环境经营的管理对象主要是生产部门的152家公司(日本41家、中国36家、亚洲37家、美洲19家、欧洲等19家(2020年度))，试算结果显示，温室气体排放量等环境负荷覆盖率基本上已确保99%。

防止全球变暖

温室气体削减目标获得“SBTi”认证，并向气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 的倡议表示赞同

本集团因将提出的2030年温室气体削减目标整合到国际性倡议“SBTi (Science Based Targets initiative)*1”要求的水准中，获得了该倡议组织的认证。另外，为了进一步为构建可持续发展的低环境负荷的社会做贡献，向“建议企业分析气候变化给事业带来的风险和机会并公开信息”的TCFD*2 倡议内容表示赞同。



*1 SBTi

由CDP (前身为碳信息披露项目的国际NGO)、UNGC (联合国全球契约组织)、WRI (世界资源研究所)、WWF (世界自然基金会) 4家机构合作发起的共同倡议。旨在向符合巴黎协定 (将全球气温较前工业革命时期上升幅度彻底控制在2°C以内，并努力将温度上升幅度限制在1.5°C以内) 的温室气体削减目标授予“基于科学佐证的目标”认证。

*2 TCFD

应G20 (金融和世界经济首脑峰会) 要求，由金融稳定理事会 (FSB) 设立的工作组 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)。将气候变化理解为“风险”和“机会”，建议企业公开温室气体导致的温度上升对企业财务造成的影响，呼吁政府机构、金融机构、企业向其表示赞同。

TCFD网址: <https://www.fsb-tcfd.org/>

本集团的温室气体削减目标*3

- Scope1+2 (本公司自己直接排放的温室气体，以及因使用其它公司供应的电、热和蒸汽而间接排放的温室气体)：以2018年度为基准，截至2030年降低30%。
- Scope3 (除Scope1、Scope2以外的间接排放)：以2018年度为基准，截至2030年降低15%。

*3 本集团的温室气体削减目标对象除未上市

市的集团公司外，还包括以下公司。住友理工株式会社、日新电机株式会社 (两者都包括集团公司)

削减温室气体的排放量

全球温室效应的气体排放量
与基准年度相比均大幅减少

为防止全球变暖，住友电工集团提出2022年度的温室气体排放量比2017年度削减5%的目标。

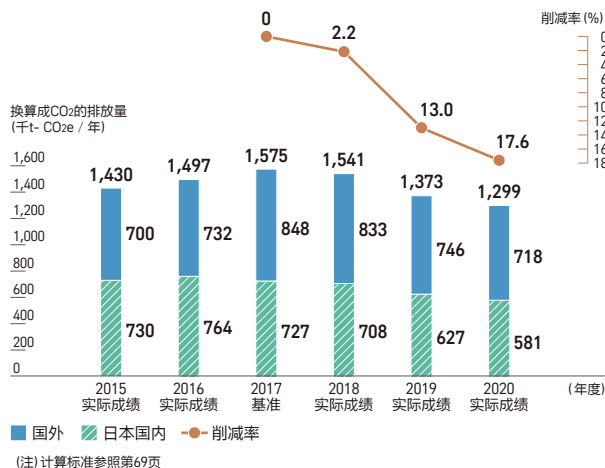
在各部门将推进节能作为环境活动的中心，积极推进相关措施，并且把节能推进室作为事务局，与各事业部门选拔任命的节能专职委员携手合作，共同推进住友集团整体的节能活动。

除这些活动之外，电力的CO₂排放系数有所下降，再加上2019年度起一直受到新型冠状病毒感染肺炎疫情的影响，

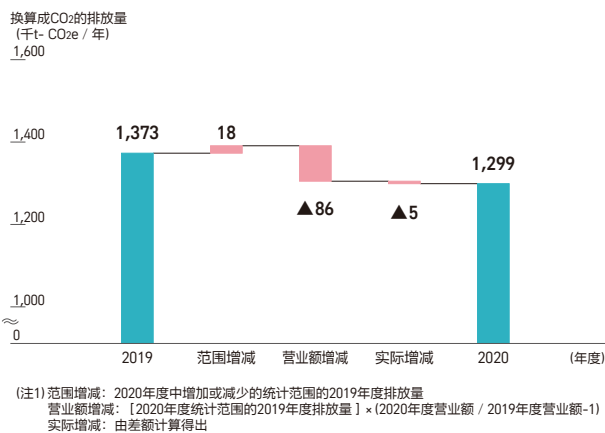
2020年度的温室气体排放量与2017年度相比，全球均大幅减少，整体上减少了18%。

此外，从2021年度开始，我们制定了一个积极向上的长期减排目标，即到2030年比2018年度减少30%的温室气体排放量，同时，我们将最初的目标从2022年度比2017年度减少5%提高到比2018年度减少10%，努力推进各种措施。

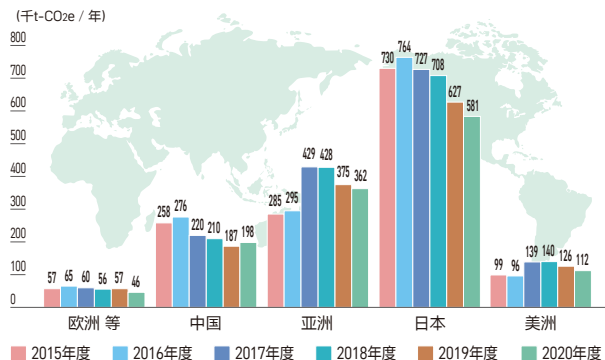
温室气体排放量和削减率 (日本国内 + 国外)



温室气体排放量 变化因素分析 (日本国内 + 国外)



全球各地区的温室气体排放量



削减能源使用量

改善生产效率

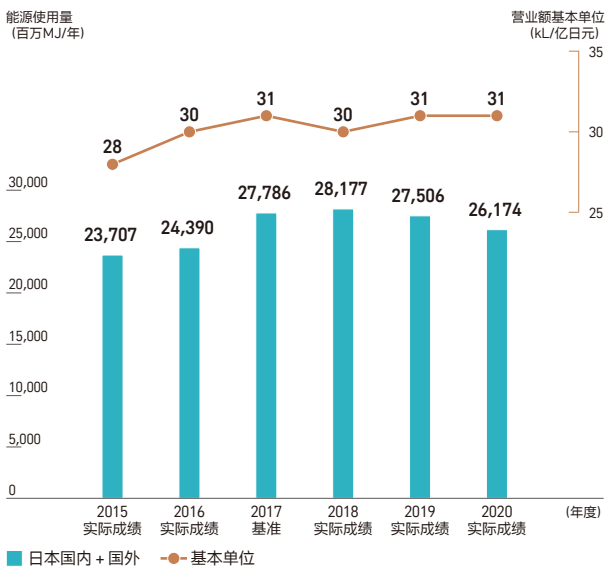
从营业额基本单位降低率的角度来看，2020年度上升1.0%（与2017年度相比），目标未达成。从2019年度开始，受新冠疫情影响，营业额减少，虽然各部门扎实地开展了改善能源效率的活动，但是未能完成弥补负面影响。

今后，生产恢复，生产效率也会改善，另一方面，能源预计使用量也会增加，结果可能成为引起温室气体排放量增加的重要原因。

本集团刚设定了2030年度之前温室气体较2018年度基准降低30%的长期目标。为了达成这一目标，除了进一步加强过去以节能为主的活动外，还必须探讨以引进可再生能源为首的新对策。以经营干部为核心成立的地球环境推进专门委员会（第48页）将作为推动力，推进相关措施。

生产效率的指标也从全公司一律制定的基本单位降低率目标，改为在各部门现有的降低率基础上另加1.2%的目标，将目标进展情况进行可视化，为达成目标努力采取措施。

能源使用量及营业额基本单位（日本国内 + 国外）



(注1) 营业额基本单位：能源使用量原值换算值除上营业额后所得的数值。

各范畴的排放量

对CDP*做出回答

从2014年度开始公开了范畴3排放量，在范畴4的运输、配送（上游）部分受到外部保证。

2020年度温室气体排放量 (千t-CO₂e / 年)

范畴	排放量 (千t-CO ₂ e / 年)	
范畴1	199	
范畴2	1,099	
范畴3	17,302	
项目	区分	排放量 (千t-CO ₂ e / 年)
1	购入的产品和服务 ^(注1)	6,986
2	生产财	504
3	范畴1,2中未包含的燃料及能源相关活动	242
4	运输、发送至(上游)	33
5	事业活动产生的废弃物	28
6	出差	37
7	职员的通勤	82
8	租赁资产	-
9	运输、发送至(下游)	-
10	已销售的产品加工	-
11	已销售的产品使用 ^(注2)	9,390
12	已销售的产品废弃	-
13	租赁资产	-
14	特许经营	-
15	投资	-

(注1) 按照材料和部件的采购金额算出

(注2) 基于Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard算出间接排放量

(注3) (-)表示计算方法正在研究中或者为对象之外

生产部门的节能

积累节能课题，努力减少浪费、提高效率

《推动节能改善，促进削减活动》

“ECO-22V活动”中提出了集团整体营业额基本单位相对2017年度降低3%的年度节能目标，各公司、各部门以生产基本单位为指标提出了相对2017年度降低3%的目标，为此，挖掘节能相关课题，有计划地推进节能活动。

2020年度在全球范围受到新冠疫情影响，生产量相比上一年大幅减少，在此情况下，生产基本单位的恶化仍能限制在1.0%程度。

《具体措施》

目前，住友电工集团的各公司、各部门正在推进节能措施，在统括全公司的节能推进室（现称：地球环境部），通过节能诊断、测量诊断、将尚未实际应用的技术在住友电工集团内横向展开等措施，提出了新的课题。

此外，不仅是提出课题，还与事业部门一起为实现节能课题而加强合作等，以期推进节能措施。

具体措施如下。

● **节能和测量诊断**：节能诊断主要对公用设备进行现场确认，提出节能主题和改善性投资、效果的方案。测量诊断是进一步限定对象设备的范围，使用专用的测量仪器，追求精准的成本削减效果。近年来，将IoT运用到诊断中，通过掌握异地网点的数据，不仅有助于节能，还为设备故障的早发现做出贡献。

● **新技术开发和评价**：对住友电工集团内尚未实际引进的，从高效空调到余热回收等最新节能技术进行评价，并将评价结果在集团内横向展开。

● **重点合作**：针对住友电工集团内能源使用量高的部门，除硬件方面外，还从生产技术等软件方面的视角出发，合作推进措施，努力改善综合效率。

从2021年度起，各部门为了2030年度之前实现温室气体排放量降低30%，整理活动计划和达成目标需要解决的课题，编制诊断记录，切实地一个一个解决课题，努力实现全公司的整体目标。

办公室的节能活动

化为日常意识，积极推进改善

以总公司、分公司、支店的办公部门为对象，在每个办公室内任命正副两名“职场ECO活动推进委员”。委员带头推进以下节能活动。

- ① 实行“保暖冬装”和“清凉夏装”
- ② 午休时全体关灯
- ③ 不使用会议室、洗手间时，关闭照明和空调
- ④ 优先导入电脑ECO模式以及节电办公设备
- ⑤ 加班时间内部分区域照明

推动可再生能源的引进

努力实现净零能耗工厂

住友电工集团为了更积极引进太阳能发电，将其作为ECO-22V活动的措施主题。新建筑自不待言，现有的建筑也正探讨安装太阳能发电设备。

而且，我们正考虑建造以净零能耗为目标的模范工厂，今后将以更大力度引进可再生能源。

削减运输中的CO₂排放量

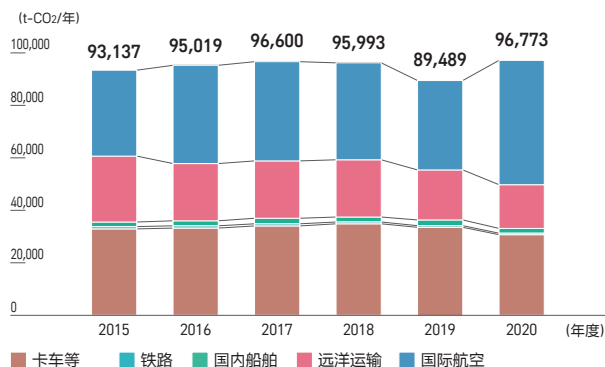
CO₂排放量的变化

日本国内运输和出口运输合计的CO₂排放量，与2019年度相比增加了约4.8%。

日本国内运输（卡车等、铁路、国内船舶）中受新冠疫情的影响，特别是上半年的货物量大幅减少，因此减少了约9.5%。另一方面，出口运输（远洋运输、国际航空）中，由于

东南亚国家的入境封锁，为替代停产工厂，要在其他国家进行生产，我们不得不将大量的部件和材料从日本匆匆送往替代生产的工厂。由于运输的紧迫性，公司不得不使用CO₂排放量较高的航空运输，导致排放量增加了约14.0%。

住友电工集团运输中CO₂排放量的变化



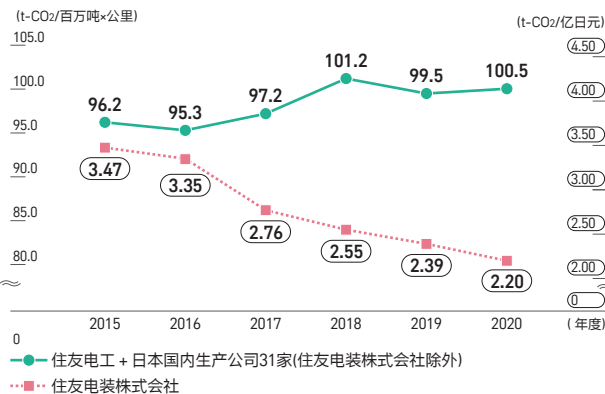
日本国内运输中CO₂排放量的削减

与2018年度相比，就日本国内运输时的CO₂排放量基本单位而言，住友电工集团增加了约1.1%，住友电装株式会社改善了约8.2%，集团整体改善了约2.4%。

住友电工虽然努力改善效率，包括增加向九州和冲绳方向运送光缆的国内船舶运输，以及增加向北九州运送钢线的拖车运输和国内船舶等，但由于九州方面的需求减少，使得栃木住友电工的国内船舶使用量减少，导致排放量基本单位恶化。另一方面，住友电装株式会社近年来不断努力推进定期班次的运输线路集货等，通过恢复下半年的货物量产生了很大的改善效果。

今后，我们将继续举集团之力努力削减运输中的CO₂排放量。

排放量基本单位(单位基准值CO₂排放量)的变化



(注)数据统计范围 住友电工集团 = 住友电工+日本国内生产关联公司31家、住友电装株式会社

住友电工被公益社団法人 铁路货物协会认定为“环保铁路标识*的企业”。



推进节省资源与再利用

减少废弃物排放，推进循环利用

实行废弃物管理优化

《推进零排废率》

住友电工集团努力提高生产效率，致力于削减工厂产生的工业废弃物量。

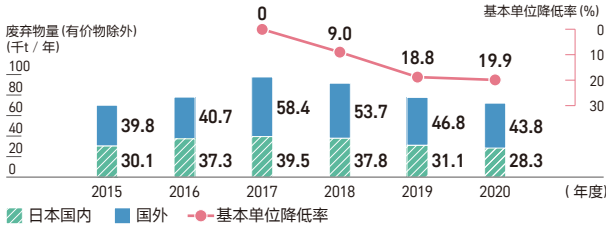
在活动中，除了推进废弃物分类以及通过探索废弃物用途向有价值转换等，还作为产品制作的基本，采取了降低生产现场的不良、改善产生废弃物的工序、针对已产生的废弃物在公司内部进行再利用以及减量化等各种有效措施。

ECO-22V活动中，将2017年度作为基准年度，以每年削减1%的基本单位为目标开展举措，2020年度比2017年度削减了19.9%。

2017年度受到中国废塑料进口限制的影响，废塑料一度增加，对此积极采取了应对措施。此外还通过防止废液处理装置故障、推进优化管理、导入减容化装置等活动，废弃物呈现出下降趋势。

今后，还将继续推进废塑料的彻底分类，通过塑料资源化及废液处理，减少废弃物，并以此为重点，努力开展活动。

废弃物量(有价物除外)与营业额基本单位降低率(日本国内+国外)



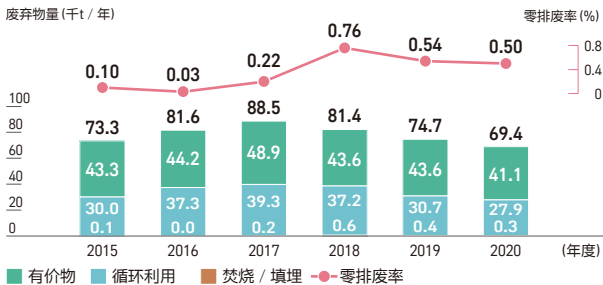
(注) 由于纠正了越南子公司的一般废弃物统计错误，因此对2017年度~2019年度国外网点产生的废弃物排放量进行了追溯和修正。同时，修正了2018年度和2019年度的营业额基本单位降低率。

《推进循环利用(日本国内)》

针对确保废弃物最终处理场及非法丢弃等社会问题，为了能有效利用资源，不能轻易填埋工业废弃物，必须尽可能地进行循环利用。住友电工集团正在以实现零排废率为目标开展降低排废活动。

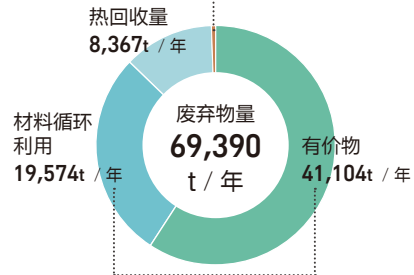
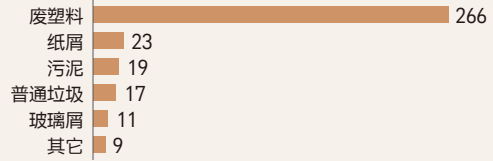
日本国内因受中国废塑料进口限制的影响，2018年度出现了恶化，但之后经过努力寻找新的处理公司和有价值销售方等措施，2020年度改善了0.50%。

废弃物量与零排废率(日本国内)

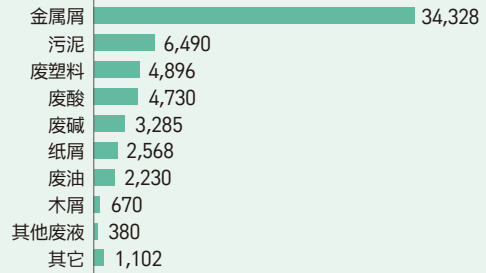


2020年度废弃物量分类(日本国内)

单纯焚烧/填埋处理的废弃物量 合计: 344t/年



再利用的废弃物量 合计: 60,679t/年

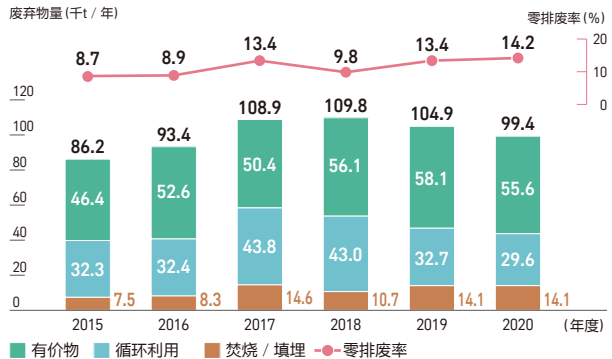


《推进循环利用(国外)》

虽然国外与日本国内的废弃物最终处理厂的情况有所不同，但尽可能地不轻易填埋，通过分类等方式，开展循环利用和废弃物有价值的活动，妥善管理废弃物。

在一些循环利用环境尚未完善的国家和地区也开展了事业，与日本国内相比仍有很大差距，但是今后还将在全球开展进一步推进零排废率的活动。

废弃物量与零排废率(国外)



(注) 由于纠正了越南子公司的一般废弃物统计错误，因此对2017年度~2019年度的循环利用量、焚烧/填埋量以及零排废率进行了追溯和修正。

减少有害化学物质的排放量

化学物质管理系统

运用集团独具一格的系统，实行化学物质一元化管理

住友电工集团建立了化学物质管理系统，从2011年度起，在本公司大阪、伊丹及横滨三个制作所和各制作所内的关联公司，开始对剧毒物和PRTR法*指定的物质进行管理，并运用此系统进行PRTR法要求申报的数据统计。

从2012年度起，开始陆续在三个制作所之外的日本国内关联公司运用此系统，针对国内关联公司使用的所有剧毒物质，已经能够检索使用公司和安全数据单(SDS)。

此外，从2019年度开始，将新成立的住友电工茨城制作所也纳入了统计范围。

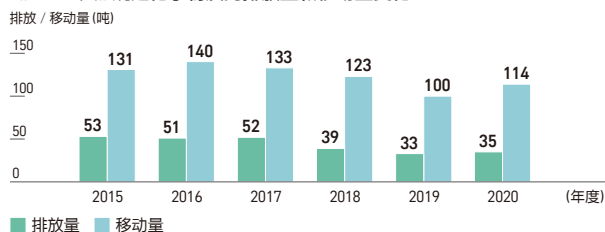
今后，将进一步加强住友电工集团的化学物质管理。

《PRTR法》规定的化学物质排放量和移动量

包括国外公司在内，集团整体依法进行申报

住友电工与日本国内关联公司针对PRTR法规定的化学物质，用本公司开发的化学物质管理系统按月掌握其用量，并计算出排放量和移动量，按年度依法申报。2020年度，本公司大阪制作所、横滨制作所以及25家关联公司共37个事业所进行了排放量和移动量的申报。国内集团指定化学物质的总排放量为35吨、总移动量为114吨。

《PRTR法》规定化学物质的排放量和移动量变化



《PRTR法》规定化学物质的排放量和移动量

物质	排放量				排放量合计	移动量			合计
	大气	水域	土壤	填埋		废水	废弃	移动量合计	
铅	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.0	27.0	27.0
2-氨基乙醇	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	16.2	16.5	16.6
酚	3.3	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0	8.6	8.6	11.9
镍化合物	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	8.2	8.2	8.3
二氯苯	2.3	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	7.5	7.5	9.8
甲酚	2.4	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	6.1	6.1	8.5
邻苯二甲酸二(2-乙基己基)酯	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3
锡及其化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	5.0
甲苯	9.3	0.0	0.0	0.0	9.3	0.0	3.6	3.6	12.9
硼化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	3.4	3.4
其它34种物质	16.5	0.6	0.0	0.0	17.1	0.1	23.1	23.2	40.3
合计	33.9	0.7	0.0	0.0	34.6	0.4	114.0	114.4	149.0

(单位: 吨)

物质	排放量				排放量合计	移动量			合计
	大气	水域	土壤	填埋		废水	废弃	移动量合计	
二恶英类	21.6	0.0	0.0	0.0	21.6	0.0	2.2	2.2	23.8

(注) 数据统计范围: 住友电工 + 日本国内关联公司中进行PRTR申报的公司。

(单位: mg-TEQ)

减少《PRTR法》规定的化学物质的排放量

采取措施减少《PRTR法》规定的化学物质的排放量

2018年度至2022年度作为“ECO-22V活动”，积极推进削减PRTR法规定的化学物质排放量绝对量5%的措施。2020年度，比2017年度削减3%为目标开展了相应活动，以年排放量超过1t的制造企业为对象，努力削减污染空气的排放量，2020年度的年排放量为34.6t比2017年度削减了33.1%，实现了设定目标。

对土壤、地下水的改善

2001年8月公布的存在污染状况的三大制作所(大阪、伊丹、横滨)以及经过调查确认有污染状态的国内企业，均持续实行更换土壤、抽出净化地下水、抽出土壤气体等净化措施。并通过定期监测地下水，确认污染没有扩散到工厂界外。

二恶英类及石棉方面的对应

富山住友电工株式会社的铝合金制造设施和排气清洗处理设施是二恶英类的特定设施，已确认完全符合排放基准值，不存在任何问题。

现在，住友电工集团已不生产使用石棉的产品。

用语解释 * PRTR法 把握特定化学物质排放量并促进其改善管理的法律

应对水风险的措施

基本思想

近年来，随着全球变暖对地球环境的影响越来越受到人们的关注，水资源问题也被列为影响本集团经营的重要风险之一，金融机关投资者及客户要求我们做出相应的应对，以保证企业持续经营。水资源有关课题，不仅仅是供水量不足的问题，还有水质恶化、洪灾、行政管制加强、以及与周边地区社会的关系等问题。住友电工集团正在努力掌握这些课题的现状，并致力于研究对策。

减少用水量

监测用水总量

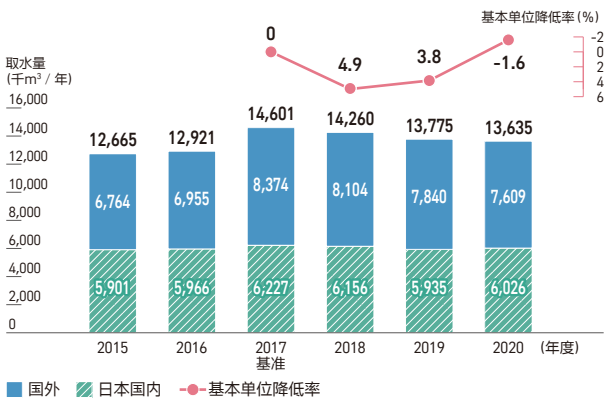
住友电工集团从2008年度开始推进减少用水的举措，将减少用水量作为目标，致力于每年减少1%的营业额基本单位(基准年度2017年度)。

2020年度，受生产量减少的影响，整体的用水量较上年度有所减少，但营业额基本单位增加了1.6%。

各水源的取水量分别为市供水系统(自来水)85%、地下水15%。废水排放地点的排水量，下水道为71%、河川为20%、海域为8%、其他为1%。

通过推进减少用水量的活动，可以发现事业所内有无漏水的情况并加以解决、对以往排放的废水加以利用等措施，努力减少用水量。

取水量与营业额基本单位降低率(日本国内+国外)



(注)从2020年度开始，统计中包括了日本国内部分事业所以净化为目的的地下水取水量。这些地下水占总取水量的2.1%。

全球性的水风险评估

通过水风险对策工作组继续推进应对措施

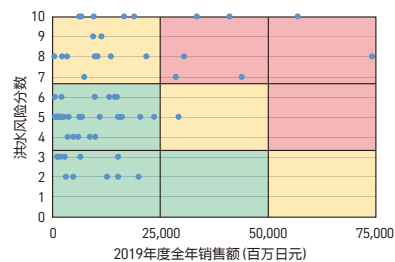
住友电工在2017年度下半年制定了应对水风险的活动方针，即“住友电工集团整体进行组织化，由世界各地的制造网点各自负责掌握有无水风险现状，提取课题，制定应对计划”。作为具体活动，首先在2018年1月，为了统一住友电

工集团整体的活动流程，从各事业部及关联公司调集了委员，启动了“水风险对策WG”，完善了推进体制。

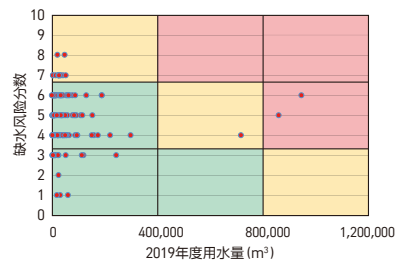
一直以来，针对国内外的制造网点，利用Aqueduct*作为评估工具，对水量、水质、当地法律法规管制以及与周边社会的关系等共13个风险项目，用5个等级进行了风险评估，2020年度聚焦于洪水及枯水，确定了风险重要课题网点。方法是利用Aqueduct的河川洪水、沿岸洪水、水枯竭、干旱的4个项目，用5个等级评价风险高低，算出各网点的洪水及枯水的风险分数(RP)后，用“水风险发生概率”(上述RP)和“风险发生时的影响大小”(营业额或用水量)的两个维度评估各网点，将矩阵中的红色区域确定为重要课题网点。结果是洪水重要课题网点有7个，枯水重要课题网点有2个。2021年度计划优先与这9个网点对话，提出调整BCP、引进防浸水工序和水资源再利用等技术的方案，努力降低风险，并将评估结果用于环境审核中。

- 洪水RP (Max:10Pt) = 河川洪水 (Max:5Pt) + 沿岸洪水 (Max:5Pt)
- 缺水RP (Max:10Pt) = 水枯竭 (Max:5Pt) + 干旱 (Max:5Pt)

洪水风险网点矩阵



缺水风险网点矩阵



面向全公司开展活动

除了按照上述Aqueduct进行风险评估之外，还以掌握住友电工集团整体水风险的实际情况为目的，制作了以CDP2021水安全管理指标为基础的提问书，并分发给国内外139个网点，收集了水风险相关的信息。在印度尼西亚的网点，由于大雨引发洪水，使一部分设备浸水，发生了2、3天设备停产的灾害。在美国的网点，由于未向职能部门报告酸废水流入雨水沟的事故，因此被要求支付350万日元罚款等。这样明显的风险案件广泛存在，因此在调查周边网点是否存在类似风险的基础上，推进确立规避风险的对策等的优先应对。

用语
解释

* Aqueduct
由WRI(世界资源研究所)开发的，用于评估世界各地水风险的工具。在世界地图上标出基地的位置，进行5阶段的数值评估。

扩大环保型产品

扩大环保型产品

积极推进环保型产品的评价和开发

住友电工在环境方针中指出“降低事业活动环境负荷的同时，扩大环保型产品的提供”，并以此开展活动。

通过环保认定产品、环保产品、防止全球变暖对策产品等阶段分类，实施产品评价以及推算贡献量，并反馈到新产品开发中。

《环保认定产品》

在开发新产品及对现有产品进行大幅度设计变更时，实施产品评价，并把所实施的产品作为“环保认定产品”在住友电工集团内进行注册。

截至2020年度的统计，环保认定产品的累计注册件数已达到1,355件。

《环保产品》

从环保认定产品里选定对环境极为有益的特优产品，按照基于ISO14021制定的环保标志制度进行审核，审核合格的产品被认定为“环保产品”。通过该制度以期促进环保型产品的开发，努力向市场普及。

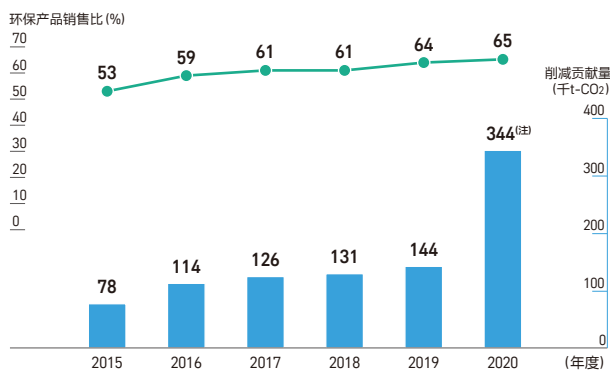
截至2020年度的统计，环保产品的累计认定件数已达到332件。并且，2020年度的销售比达到了65%。

《防止全球变暖对策产品》

在环保产品里，把在制造时，重点以客户使用时的整个过程，可为减少CO₂排放量做贡献的产品进行注册，推算削减效果。

2020年度的CO₂削减贡献量达到了年间344千t。

环保产品销售比与CO₂削减贡献量



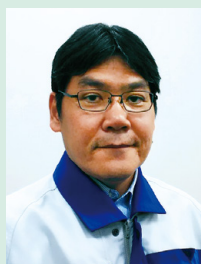
(注) 由于用于移动基站的GaN-HEMT元件的出货量大幅增加



环保型产品 全钒液流电池

《CSR VOICE》

期待作为自然灾害时的停电对策及独立电源发挥作用的全钒液流电池



能源系统事业开发部
业务部 业务组长
石黑 裕一

日本宣布2050年之前向温室气体排放量降为零的“2050年碳中和”目标过渡。目前，为迎接这一崭新世界，促进蓄电池引进的动向不断快速扩大。其中，作为最具可持续性的蓄电池而备受期待的，是本发明的全钒液流电池 (RF 电池)。

RF 电池不仅因为其不可燃而具有高安全性，而且所使用的电解液还具有可半永久性重复利用的优点。登载照片是最新型的RF 电池，具有750kWh的容量，能储存可供约100户普通家庭使用1天的电量。

另外，随着可再生能源的普及，EV车不断增加，作为其快速充电时的蓄电池，RF 电池的作用备受期待。RF 电池具有无限充放电次数的特性，可以解决快速充电器的输出功率加大、因台数增加导致电力需求剧烈变动伴随的电压不稳定问题及电费增加等问题。

而且，近年来，作为提高复原力的对策，RF 电池被期待在森林火灾、台风和地震等自然灾害来临时担负起供应电源的重任。例如，在美国加利福尼亚州的森林火灾对策中，就使用以本公司RF 电池作为独立电源的微电网，尝试开展了实证试验。这次实际应用受到国内外的广泛关注，今后蕴藏着巨大的可能性。

生物多样性

基本思想

事业活动中产生的所有环境负荷都会对生物多样性带来影响，按照这个基本思想掌握环境负荷的整体状况并开展削减活动。此外，住友电工集团努力扩大环保型产品，正在整个事业内推进保护生物多样性措施的实施。

面向未来的活动方针

住友电工集团本着以“利人利己，公私兼顾”为一大支柱的住友事业精神，为了履行可持续发展的社会责任，不仅通过减少温室气体排放量来防止全球变暖，还通过减少废弃物来抑制废弃物填埋处理场的扩大，从而确保野生动物的栖息地等，集团全体开展环境保护活动。

通过开发有助于保护生态系统的产品和技术，以及开展类似下述以前就开始的与地区社会融为一体的活动，并将其作为ECO-22V活动的一个活动内容，为保护生物多样性做贡献。

地区活动事例

大阪制作所内 设置鸟窝箱 (2020年12月)

为野鸟设置鸟窝箱，帮助野鸟筑巢，加深对生物多样性的理解和关心，旨在维护地区生物多样性以及增进自然环境保护的积极性。



鸟窝箱附近放有饵食，前来吃食的白脸山雀

环境会计

	财务项目									非财务项目	
	投资额(百万日元)			费用(百万日元)			经济效果(百万日元)			2020年度变动因素(日本国内)	战略性机遇与风险
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020		
减少温室气体	节能投资额 (注1)			/			能源成本削减额 (注1)			温室气体排放量(千t-CO ₂ e / 年) (注4) 	作为2022年度KPI(业绩评价指标)之一，设定了CO ₂ 排放量相比2017年度削减5%的目标。为了达成这一目标，按计划，2020年度能源使用量基本单位应比2017年度减少3%，为此，努力开展着各种节能活动。这些都是为削减能源成本而开展的意义深远的重要活动。通过这些活动获得的知识和经验也在国外展开。
	2,857	1,651	2,181				268	351	268		
减少废弃物	节省资源、循环利用投资额 (注2)			废弃物处理费 (注3)			有价值变卖额 (注3)			废弃物量(有价值物除外)(千吨/年) (注4) 	按计划，2020年度废弃物量基本单位应比2017年度减少3%，为此，努力开展各种节省资源的活动。为了削减废弃物排放量，正在推进废弃物向有价值物转换。 受到中国停止资源垃圾进口的影响，废弃物将会增加，但作为削减废弃物排放量的手段之一，正在继续推进浓缩废液等有价值销售的对策。
	0	14	33	1,240	1,302	1,392	43	72	51		
管理活动费用	/			934	859	1,458	/			环境组织费用、ISO14001注册和维持费用	ISO14001认证既是环境管理活动的核心，又是客户的要求之一。
社会活动费用				8	9	4				公司外部清扫和环境教育等	抓住地区清扫这个基本活动，通过该活动继续推进与当地社会的交流。
损害环境应对费用				11	9	13				净化土壤和地下水污染的对策等	继续对确认有污染的事业活动单位内的土壤和地下水进行净化处理。

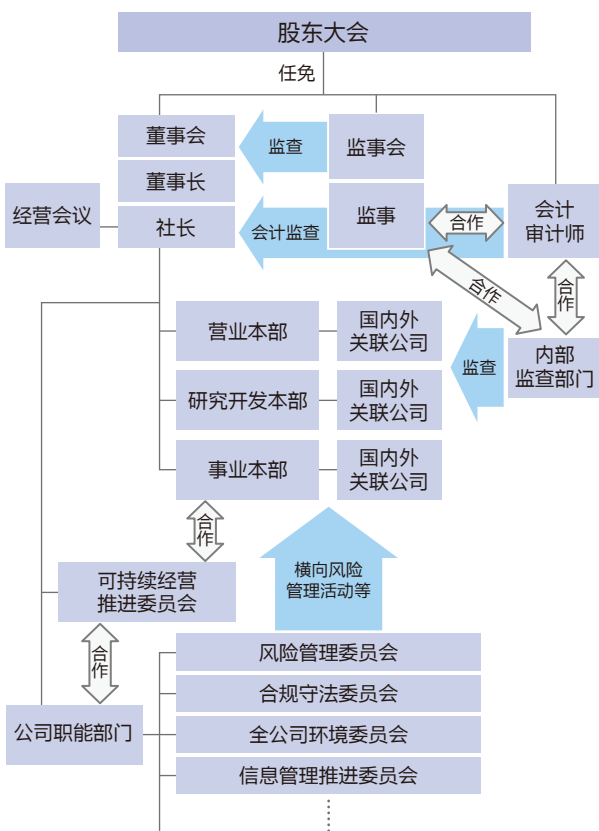
统计范围：住友电工 + 日本国内关联公司

(注1) 仅对安全环境部节能推进室认定为“节能活动”的活动中主要目的为节能的投资进行统计(压缩峰值电力等不属于节能对象除外)。经济效果包含不伴随投资的节能活动的经济效应。
 (注2) 投资不包含资源有效利用相关内容。以削减废弃物产生量、循环利用相关为对象。
 (注3) 费用以向废弃物处理公司所支付金额为基准。并且，费用不包含经济效果和金属类废弃物。
 (注4) 范围增减：2020年度中增加或减少的统计范围的2019年度排放量或者废弃物量
 营业额增减：[2020年度统计范围的2019年度排放量或废弃物量] × (2020年度营业额 / 2019年度营业额 - 1)
 实际增减：由差额计算得出

基本思想

住友电工集团在“住友事业精神”和“住友电工集团经营理念”的指导下，通过公正的事业活动为社会做贡献，这是我们住友电工集团一贯奉行、始终不变的基本方针。为了遵守企业基本理念，保持持续发展，提高企业的中长期价值目标，重要的是以正确的公司统管为基础，确保经营的透明度和公正性，同时以改革创新作为关键词，最大限度地利用现有经营资源，果断制定和实施发展战略，我们按照这个基本想法，进一步充实公司统管的内容。

住友电工集团公司统管体制



体制概要

住友电工选择了设立监事会的公司制度，通过董事会、业务执行体制、监事以及监事会分别履行各自责任和义务，在坚持基本理念的基础上，努力实现持续性增长，提高企业的中长期价值。

为听取外部意见，进一步强化董事会的监督职能，提高经营的透明度和客观性，本公司选任了5名外部董事。为了加强监督体制，确保公司开展合法正确的经营，选任了3名拥有丰富专业知识及多方位见解的外部监事，占监事总人数的半数以上。

董事会与业务执行体制

《董事会的职能与运营等》

本公司为使董事会能正确发挥与公司发展方向有关的基本事项的决策职能及监督职能，将董事会对投资等个别议案的审议限定在具有高度重要性的事项，同时确定董事会运作的重点放在中期经营计划、根据中期经营计划制定的年度计划的审议以及计划实施情况的追踪监查。另外，为了确保董事会监督职能的实效性，成立了以外部独立董事为委员长、外部独立董事占总人数一半以上的提名咨询委员会及报酬咨询委员会，将其作为董事会的咨询机构。

《业务执行体制》

业务执行体制采用执行役員制及事业本部制，目的是明确权限及责任，确立根据事业环境变化迅速作出反应的业务执行体制。针对事业本部明确责任分工，下放自主处理业务的权限，为了建立相互协调的内部制约功能，在公司内部规定里，将包括职能部门在内的各个组织的权限及执行责任人明确化，并规定确切的业务手续。

监查和监督体制

对于监事及监事会，如前文所述，本公司选任拥有丰富专业知识及具备多视角观点的外部独立监事，占监事总人数的半数以上，并由这些外部独立监事、专职监事及监查业务人员与内部监查部门、会计审计师构成监查体制，彼此携手合作，共同对经营活动是否公正合法进行监督。

本公司成立了监查部，作为内部监查的主管部门。该部门通过对包含住友电工集团关联公司在内的公司及单位进行实地巡视，对是否正确且有效地开展业务实施调查，找出问题点，提出改善提案，并与监事及会计审计师展开恰当的合作，实施监查。

公司统管的详细内容请参照本公司网站，网址如下[※]，或者参照统合报告书[※]。

基本思想

住友电工集团为了顺利推进事业活动，实现经营目标和战略，把可能成为阻碍原因及产生负面影响的因素作为风险严格把握、分析和评价，通过合理的成本和活动，力图把风险的影响降至最小程度。

针对横跨各部门及关联公司的集团共有风险，由各职能部门、主管董事亲自主持召开全公司委员会，对所管辖的业务，在把握、分析和评价的基础上，实施降低风险的对策。

对在各事业部门、营业部门、研究开发部门开展事业和业务过程中随时会遇到的风险，由该部门在把握、分析和评价基础上实施降低风险对策。

风险管理基本方针

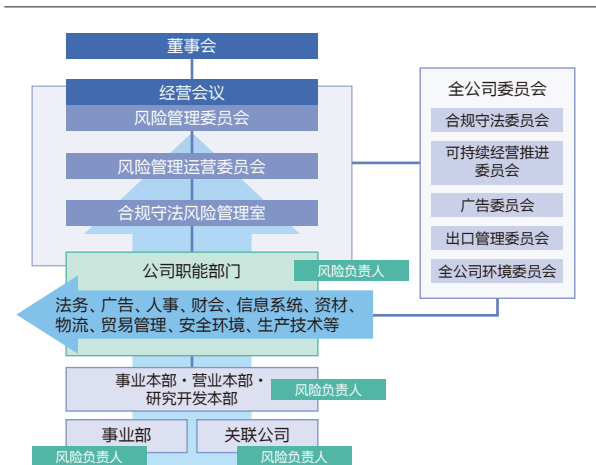
通过以下5项内容判断风险的轻重程度，实施有效的风险管理。

- 考虑对业绩的影响，确保品质和安全性。
- 将稳定供货视为社会的使命
- 与客户、合作伙伴、股东、当地社会以及员工等利益相关者保持良好关系。
- 合规守法、坚持企业伦理。
- 住友事业精神、集团经营理念及企业行动宪章中规定的事项。

风险管理体制

住友电工集团在召开经营会议时，同时召开对所有风险管理活动进行统筹管理的风险管理委员会。在风险管理委员会之下负责实际工作的风险管理运营委员会，负责制定风险管理活动方针、发生紧急事态时的对策本部的设置以及信息的收集、策划和实施风险管理教育等事宜。合规守法风险管理室作为这两个委员会的事务担当部门开展工作。

风险管理体制



风险管理活动

住友电工集团以各部门、各关联公司实施的风险大盘点为基础，开展风险管理工作。每年针对各个风险项目，从影响性、发生频度等方面进行评分，把握重要度。再针对重要度高的风险项目制定对策，推进实施。

与经营层、各行政职能部门联手，共享每年的风险大盘点结果，并开展横跨集团的切实有效的风险管理活动。

《建立和运用风险热图》

住友电工集团为了适应事业范围扩大及外部环境的变化，正着力推进构筑更为有效的风险管理活动体制。将风险大盘点结果、有形的风险信息及业务监查结果等监控结果转化为数据库，为了实现各部门、各关联公司各自的风险可视化，建立了风险热图，目前正在运行。对于风险级别较高的项目，在各部门、集团各公司优先推进风险对策，通过这种措施，努力提高风险管理活动的高效率和实效性。

事业持续措施

《大规模自然灾害发生时的业务持续》

为了在发生地震等大规模自然灾害时，能确保迅速重建，重要业务不中断，住友电工正在全球推进改善事业持续计划(BCP)的事业不间断管理(BCM)。每年定期修改BCP，同时还进行紧急应对计划的实效性验证以及供应链风险大盘点。

此外，还以进一步提高BCP的实效性为目的，每年举办一次以风险负责人为对象的“BCP培训”，不断加强事业持续力。

《感染病发生时的业务持续》

住友电工集团在2008年制定了“新型流感对策行动计划指南”，同时在日本国内各部门、各公司制定了各自针对感染症对策的BCP，推进了危机管理体制的构建。

在此次新型冠状病毒感染的肺炎疫情中，以活用在家办公等方式，彻底落实防止感染扩大对策的同时，持续开展业务。在制造部门，最大限度地避免“三密”（密闭空间、密集场所、密切接触）状况的发生，在确保员工健康和安全的的前提下维持工作运转。

基于此次新型冠状病毒感染的肺炎疫情中得到的经验，将进一步提升感染病对策BCP的实效性，同时推动国外各子公司制定BCP，以使事业持续力得以强化。

《继续实施集团的综合防灾训练》

住友电工集团每年两次(白天、夜间)在各公司坚持实施防灾训练,同时举行综合防灾训练,努力提高防灾意识。在生产基地,进行避难训练、危险物品使用场所的日常检查以及发生异常情况时的初期应对训练。还以尽快获取灾害发生时的受害信息、迅速准确地向经营干部报告事态情况、做到受灾信息集团共享为目的,通过设置对策本部开展相应的信息传递和共同训练。

信息管理体制

住友电工集团推进了各部门、关联公司中信息管理体制及规则等的完善,强化了防止信息泄漏体制。在利用社交媒体方面,制定了社交媒体方针,对利用时的基本姿态做了规定,还制定了社交媒体使用指导方针,对具体留意事项做出了规定,提醒员工们注意。我们将继续通过完善国内、国外关联公司体制,充实内部研修等,进一步推进住友电工集团的信息管理。

《个人信息保护对策》

住友电工集团掌握着全球20多万名集团员工的个人信息。个人信息保护方面,以欧盟通用数据保护条例(GDPR)为首,世界范围呈现强化限制的态势,加大了管理的重要性。在个人信息和机密信息的保密方面,最大限度地采取措施,包括制定并公开个人信息保护方针、完善并全面贯彻公司内部规程、与信息公开方签订契约、强化信息安全(加密等)管理、整建电脑感染病毒及手机等丢失时的报告体制等的实施。

《强化信息安全对策》

作为全球化事业推进的轴心,住友电工集团在中国、泰国、印度尼西亚、马来西亚、美国等五个国家设立了ICT管理委员会,从8年前开始积极采取措施强化信息安全对策,在降低电脑感染病毒风险和实施信息安全教育等方面取得了实际成效。

为防止商业秘密等重要经营资产信息泄露,在以往的防病毒软件和非法侵入防御系统(IPS)的基础上,还引入了可防御未知恶意软件的AI防病毒软件以及可对各种服务器及网络设备日志文件中存在的异常进行检测的系统。另外,近来云服务的广泛使用具有便利性,但也带来了信息泄露的新风险,对此,我们建立了一套在导入云服务之前对其进行评估的制度,并以集团所有公司为对象实施运用。

在体制方面,为了迅速掌握和应对集团内信息安全相关的突发事件,以SEI-CSIRT(Computer Security Incident Response Team: 计算机安全事故对应小组)室为中心构筑联络和应对体制。

安全保障出口管理

住友电工为了遵守国际安全保障为目的的出口限制,规定了出口管理内部规程,并建立了以代表董事为最高负责人的出口管理体制。

在出口等环节中,针对单项商谈进行妥善审查,在取得包括出口许可证等各种出口许可证的基础上开展出口活动。

针对员工等相关人员,按照不同的对象层次,列举最新事例进行定期研修和新任职研修等,努力促使相关人员自觉加深安全保障贸易管理意识,掌握所需的知识。

还在公司内部以及国内外关联公司实施监查,确保事业活动始终保持正确性,同时通过各种委员会在公司内各部门以及国内外关联公司之间做到信息共享,力图降低集团整体的安全保障贸易风险。

各种研修业绩(2020年度)

研修名称(略称)	举办次数	对象	参加人数	完成率	主要研修内容
判断人判断「符合与否」研修	19次	109人	109人	100%	符合与否判断业务
出口管理部门研修(e-learning(线上学习))	—	1,429人	1,429人	100%	出口管理实际业务
面向一般员工的研修(e-learning(线上学习))	—	9,308人	8,841人	95%	出口管理概要和内部规则
日本国内关联公司研修	3次	24家	24家	100%	出口管理概要
国外关联公司研修	—	67家	58家	87%	出口管理概要和国外注意事项

尊重和保护知识产权

住友电工将尊重知识产权作为经营上的重要课题,积极推进专有技术和公司内部数据的妥善隐匿管理、致力于强化和利用专利权和设计图案等知识产权。同时,我们也尊重其他公司的知识产权和商业机密,努力做到小心谨慎地保护。

作为相应体制,本公司完善了知识产权和商业机密相关的规程,设置了向集团事业和研究部门提供支援(发明管理、调查领先技术和其他公司特权、标准化活动、从知识产权法务角度出发制定事业战略等)的知识产权部门。

此外,在由事业和研究部门的战略知识产权委员与知识产权部门共同召开的知识产权战略会议上,对活动计划、执行情况、进展和结果进行验证、不适合的地方进行修正,事业和研究部门与知识产权部门形成一体,推进PDCA循环。

此外,为了促进和提升知识产权活动,除了建立了发明奖励制度,按照员工的经验和熟练程度举办知识产权培训,发行相关的公司内部报刊之外,每年还举办“知识产权、标准化大会”,对特别优秀的知识产权活动进行表彰,共享经验和见识。

通过开展这些活动,提高了本集团的知识产权价值,推动事业机会的创出,减少知识产权风险。

开展公正的企业活动，博得社会的高度信任

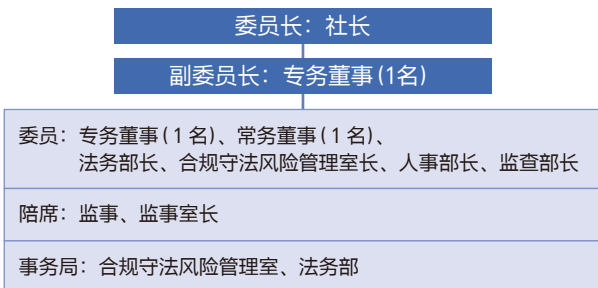
在住友电工集团，合规守法不仅包括遵守法律法规还将维护企业伦理规范行动作为经营的根本，同时也作为企业永存发展不可动摇的基础。今后仍将不断追踪各种合规守法事项的最新动向，在“万事入精”、“严守诚信”、“不图浮利”这一住友事业精神指引下，真心诚意地开展受社会信任的公正的企业活动。

支持合规守法的组织和体制

《合规守法委员会》

住友电工集团成立了由社长担任委员长的合规守法委员会，从组织上推进完善并强化合规守法体制所需的方针措施，每年约举行四次例会。该委员会要掌握并分析集团横向的合规守法风险整体情况，监控各合规守法事项遵守项目的实施状况，除此之外，还针对各部门和集团公司听取遵守法律法规的实施状况等。合规守法委员会的事务部门由合规守法风险管理室和法务部担任。

合规守法委员会体制



《合规守法风险管理室》

合规守法风险管理室负责企划和调整本集团内的各项合规守法活动，同时还企划和实施竞争法、防止贿赂合规守法相关的体制健全和培训等，以及本集团的内部通报制度（法务咨询制度）的运营。该室成员除室长以外，还有法务部、人事部、监查部等职能部门的员工，以及各事业本部、营业本部担当合规守法业务的负责人。国外法务及合规守法担当部门的合规守法负责人作为兼职成员。每月召开合规守法联席会议，共享相关信息，对合规守法活动进展情况进行监控。

《合规守法指导委员会》

目前，住友电工在全世界的法务网点由分布在日本、中国、泰国、越南、英国、德国以及美国的80多名成员组成。而且，定期举办合规守法指导委员会（CSC）会议。在这个CSC上，各法务网点的成员从全球化的视野讨论多种多样合规守法的课题，决定合规守法活动的方向性和工作日程等，以确保能在本集团内落实全球性的最佳措施。

《CSR VOICE》

不断发展的世界中的合规守法活动

Head of Ethics & Compliance, EMEA Legal
Sumitomo Electric Finance UK, Ltd. (SEFL)
Geoffrey Deasy



我在伦敦（英国）的网点，和SEFL法务部长共同带领一支队伍，负责对跨越欧洲、中东及非洲（EMEA）的20个国家的69个集团公司的合规守法项目进行支援和实行。

新型冠状病毒感染肺炎在全球发生大流行前，我们的合规守法活动的重要部分，是理解事业活动，举办尽职调查和合规守法培训，为加强合规守法活动访问各集团公司。但是，因新冠肺炎大流行的影响，无法再出差，所以我们用5个方法对集团公司迅速展开措施。

第1个方法，是立即使用Microsoft Teams (Teams)* 开始远程培训。即使今后重新开始出差，为了更广泛地利用有限的资源，也有可能继续开展一定程度的远程培训。第2个方法，是定期与合规守法对接人员通过Teams召开视频会议，这样就能继续维持过去培养的定期联系。第3个方法，为了向EMEA地区关心合规守法问题的所有人提供最近以及预测到的与合规守法发展有关的信息，开始发行“EMEA合规守法新闻”。第4个方法，是每季度通过Teams召开合规守法对接人员全员参加的，对合规守法措施进行开放性讨论的视频会议。第5个方法，是开始使用Microsoft Forms*评估集团公司与合规守法有关的优先事项。

这些措施对于推动EMEA的合规守法活动的发展是不可或缺的。但是，合规守法措施在全球不断发展，有时的发展速度是非常快的。因此，为了本集团不发生滞后，合规守法活动绝对不能一成不变。由于负责的法律范围及公司数量众多，我们的工作非常有挑战性，所幸这项工作让我觉得非常有趣。

合规守法活动状况

《Code of Conduct / 行动规范》

合规守法委员会经董事会批准，于2018年4月制定并发行了“Code of Conduct / 行动规范”。这是以住友事业精神为根本制定的每位员工都必须认真遵守的指针。本行动规范是适用于集团公司在世界范围通用的合规守法基本规则。在遵守法律法规的基础上，还对公平竞争、防止行贿、保护机密信息及知识产权、尊重人权以及环保等方面的基本方针作出了规定。除了向本集团的干部们派发(日语、英语、中文等约30个语种)小册子，还在本公司的网站及内网上公开各语言版本。另外，为了周知到所有员工，将概要作成海报(日语、英语、中文等约30个语种)，并张贴在全球集团公司网点的事务所和工厂现场。



Code of Conduct / 行动规范

《合规守法教育》

住友电工以确认合规守法风险、坚决贯彻防患于未然措施以及加强合规守法意识为目的，每年定期由合规守法委员会针对董事及基干职干部，分别举办培训活动。还以新员工及新晋升员工为对象举办分级别培训。此外，还于2019年度导入了可通过在线进行合规守法培训的e-learning(线上学习)系统，以全球的集团公司为对象，依次提供26种语言(截至2020年度底对象约达40,000人)。这些培训的主题除了行动规范、遵守竞争法、防止行贿以及防止假冒品质之外，还选定了本集团在执行业务时必要且重要的内容。在培训过程中，努力使员工申告制度做到人人皆知。

培训对象和培训人数(举办期间)

培训对象	培训人数(举办期间)
役員(包括执行役員)	41人(2020年12月)
晋升员工	约640人(2021年2月~3月)
本公司的新员工	约175人(2020年4月, 10月, 11月)
本公司、国内子公司的基干职	约2,400人(2020年10月~12月)

《法务咨询制度》

住友电工集团以尽早发现合规守法问题苗头，通过自行迅速而确切地解决为目的，建立了法务咨询制度。具体而言，分别在公司内部和外部(法律事务所及专职窗口)设立了咨询窗口，针对听取和收集的信息，合规守法委员会迅速展开调查并

根据需要采取纠正和防止再发生的措施。并对咨询窗口进行充实完善，使日本国内外的集团公司员工及其相关人员都可利用。利用各种内部培训进行概要介绍，同时通过每月发行公司内部报刊、“Code of Conduct / 行动规范”、公司网页、内部网、现场海报以及供应商指南等，大力宣传法务咨询制度，努力做到深入人心。2014年设立了海外集团公司共通的外部咨询窗口(365天24小时服务，可使用约30种语言对应)，2019年更换为行业最大的专业窗口，积极宣传，周知员工。经过不断努力，咨询件数逐年增加。以咨询为契机，有效改善了不合适的行动和状况。

集团整体向窗口咨询的件数

年度	内部窗口	外部窗口	合计
2016	11	54	65
2017	24	50	74
2018	31	63	94
2019	23	96	119
2020	29	91	120

※除上述之外，也有集团各公司自己设立的窗口，接受咨询。

重点事项

《竞争法合规守法》

住友电工集团把遵守国内外竞争法作为合规守法的最重要课题，2010年6月之后，制定了仅限有正当理由时才能与同行业其他公司接触等规定在内的《竞争法合规守法规程》，实施合规守法培训(包括e-learning)。此外，2019年度制定了面向全球集团员工的《全球竞争法政策》等，通过这些措施，彻底杜绝包括集团内部有可能成为怀疑对象在内的卡特尔、串标行为以及其他违反竞争法行为的再度发生。

《防止贿赂》

住友电工集团以强化防止贿赂合规守法体制为目的，于2013年4月导入了防止贿赂合规守法规程，并在全球推进。本项目制定了防止贿赂的相关规则(禁止贿赂行为，在涉及招待、礼品、捐赠等时，必须先取得批准并做到事后报告、代理商管理等)，同时健全了相应体制，并在各部门、各集团公司设置合规守法窗口，确保规程的正常运用。

针对项目运营关键的合规守法对接人员，发放了应用手册，同时进行细致的培训，提高制度的实效性。

今后将通过收集和公开相关信息、监督(包括对代理等公司外部相关人员的检查)、完善规程和应用手册、继续提供培训等措施，持之以恒地推进全球范围的防贿赂体制的强化。

尊重人权

制定“住友电工集团人权方针”

住友电工集团按照2019年制定的“住友电工集团人权方针”规定，以全体员工及事业伙伴为对象，进行启蒙教育、定期实施现状调查，确保集团的事业活动不会对人权产生负面影响。

住友电工集团人权方针*

制定日期 2019年3月19日

在以“住友事业精神”和“住友电工集团经营理念”为基本精神的高度企业伦理指导下，从事公正的事业活动是住友电工集团始终奉行的基本方针。

住友电工集团认为，为了在今后继续与全球社会共同发展，自身所开展的一切事业活动都必须以尊重人权为前提。住友电工集团会在整个集团内推进尊重人权的方针，努力履行自己的责任和义务。

1. 定位

住友电工集团以规定全世界所有人应享有基本人权的《国际人权宪章》（《世界人权宣言》和《国际人权公约》）、规定劳动基本权利（结社自由和集体谈判权、禁止强迫劳动、有效废除童工劳动、消除就业与职业歧视）的国际劳工组织（ILO）《关于劳动的基本原则和权利的ILO宣言》、联合国《工商企业与人权指导原则》为基础，制定“住友电工集团人权方针”（以下简称“本方针”），推进尊重人权的方针。本方针以“住友事业精神”、“住友电工集团经营理念”为基础，承诺尊重人权。

2. 适用范围

本方针适用于住友电工集团的全体董事及员工（包括董事、正式员工、合同员工在内的全体员工）。而且，住友电工集团要求与自身事业活动有关的所有业务伙伴遵守本方针。

3. 尊重人权的责任

住友电工集团承诺，不会侵害受自身事业活动影响的人们的的人权，对于自身事业活动在人权方面造成的负面影响，会采取适当的方式纠正，尽到尊重人权的责任。如果业务伙伴或其他相关人员在人权方面造成了负面影响，会要求其尊重人权、不得侵害。

- ① 人权尽职调查
- ② 补救
- ③ 培训
- ④ 遵守适用法令
- ⑤ 对话和协商
- ⑥ 信息公示

《确认移民劳动者雇用的细则遵守情况》

住友电工基于2019年发行的“移民劳动者雇用的细则（规定了本集团各公司雇用移民时的基本规则）”，对雇佣移民劳动者的日本国内4家、国外7家共11家公司，实施了招聘时的手续费和劳动条件等相关的年度检查。

《人权教育和培训》

为解决歧视、性骚扰等各种人权问题，持续开展人权培训和人权意识的启蒙活动。实施以所有基于职（管理职）为对象的防骚扰培训；以董事、新员工、各阶层新晋员工为对象的人权培训；此外还包括以职场人权培训推进委员为中心的职场内部培训在内，2020年共有27,797人参加了人权相关的培训。

《开设咨询窗口》

住友电工在合规守法委员会主管的公司内外咨询和举报窗口基础上，还在公司内部开设了性骚扰咨询窗口、职权骚扰、歧视孕妇、歧视育儿男性等就业环境相关的咨询窗口，完善了体制建设，确保即使发生了侵害人权事件，也能够迅速掌握相关信息，并采取恰当的应对措施。

《联手人权团体及职能部门》

对于全球性企业活动中的人权问题，我们加入了“Responsible Business Alliance”，在日本国内，加入“大阪反歧视与人权问题企业联络会”、“一般社団法人 公正雇佣人权启蒙推进中心”等致力于人权问题的组织，从企业的立场出发，和相关职能部门及各组织合作，为实现人权确立社会而努力。另外，2020年11月，向以日本国际协力机构（JICA）等为事务局发起的“日本外籍劳动者迈向负责任和包容性社会平台（JP-MIRAI）”的宗旨*表示赞同，并首次参与平台活动。

*旨在促使雇主和接收组织遵守法律，负责任地稳定接收外籍劳动者，以改善外籍劳动者的劳动和生活环境，从而形成富裕可持续发展的社会，成为“受全世界的劳动者信任并被选择的日本”。

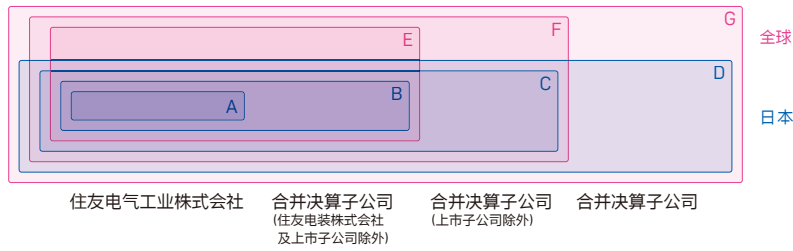
参加JP-MIRAI的“面向因新冠疫情影响而难以回国的越南人举办的职业生涯课程”



通过该课程入职的阮女士（照片中间）

本集团了解到，因新冠疫情影响，至2020年12月，约2万越南人以留学和技能实习等目的来到日本，结束后却因越南的入境限制等原因难以回国。我们参加了JP-MIRAI作为合作事业实施的就业支援讲座，通过日本通信电材株式会社雇佣了旅居日本的越南人。

■ 范围栏的符号标记



Social 社会								
指标	详细区分	范围	单位	2018年度	2019年度	2020年度		
品质								
品质管理	投诉次数(以2012年度为基数100)	E	%	66.4	56.5	47.2		
供应链								
CSR采购	累计实施比例	C	%	90	90	90		
	调查公司数量		公司数	603	380	66		
	当面听取意见、实地巡查公司数量		公司数	86	37	12		
人材								
雇用	全球员工人数	G + 借调派遣员工	人	272,796	283,910	286,784		
			男性	129,063	135,513	135,553		
			女性	143,733	148,397	151,231		
			日本国内	人	40,231	42,418	42,629	
				男性	32,488	33,798	33,776	
			女性	7,743	8,620	8,853		
			国外	人	232,565	241,492	244,155	
				美洲	40,531	43,253	45,299	
				欧洲、非洲等	65,747	75,415	74,278	
				东南亚	79,245	79,623	78,365	
			中国	人	47,042	43,201	46,213	
				管理职	人	13,397	14,244	14,096
				男性	11,805	12,527	12,260	
女性	1,592	1,717	1,836					
住友电工 员工人数	A + 派遣员工	人	11,338	11,393	11,445			
		男性	9,783	9,777	9,761			
		女性	1,555	1,616	1,684			
人材多样化	集团全球干部人材 (截至次年4月1日)	F	人	41	43	42		
	推进女性的活跃	D + 派遣员工	%	2.6	3.1	3.5		
			管理职员工中的女性比例	人	199	266	284	
			女性管理职	人	29	33	34	
			其中部长级(主干、经营职)	人	170	233	250	
	其中课长级(主席)	A	%	21.5	20.0	19.3		
			录用女性人数	人	113	110	99	
	离职率(3年前入职新员工在3年以内离职)	A	%	9.3	10.1	7.6		
	残疾人雇用率(截至次年6月15日)	A+取得集团适用制度认定公司	%	2.29	2.36	2.41		
	营造充满活力的工作环境	A + 事业所内派往关联公司的员工	小时	1,988	1,970	1,932		
规定外平均劳动时间			小时/月	18.7	17.5	13.6		
带薪假期平均取得天数			天/年	16.5	16.9	15.8		

指标		详细区分	范围	单位	2018年度	2019年度	2020年度
营造充满活力 的工作环境	利用员工支援制度的业绩	育儿休假人数	A + 派遣员工	人	154	226	274
		男性		人	46	119	176
		女性		人	108	107	98
		妻子休产假人数		人	121	141	153
		利用短时工作制的人数		人	287	287	264
		男性		人	19	29	33
		女性		人	268	258	231
		再雇用制度注册人数		人	28	24	21
		男性		人	4	4	5
		女性		人	24	20	16
		托儿所入托人数		人	59	56	56
		志愿者活动休假人数		人	5	5	4
		在家办公利用人数		人	209	984	4,551
人材培养	住友电工集团共通培训	参加培训总人数	F	人	97,025	91,553	257,706
		住友电工		人	65,369	56,066	160,991
		日本集团公司		人	21,493	21,406	56,611
		国外集团公司		人	10,163	14,081	40,104
		总授课时间		小时	543,988	555,098	604,129
		住友电工		小时	394,101	400,491	446,138
		日本集团公司		小时	94,607	91,047	95,908
		国外集团公司		小时	55,280	63,560	62,082
	集团各公司固有培训	参加培训总人数		人	182,195	225,699	137,812
		日本集团公司		人	34,228	32,901	50,279
		国外集团公司		人	147,967	192,798	87,533
		总授课时间		小时	514,559	745,433	614,428
		日本集团公司		小时	184,009	171,665	157,674
		国外集团公司		小时	330,550	573,768	456,754
劳动安全卫生	工伤事故	人	F + 承包商	人	67	72	44
		歇班工伤事故		人	11	9	3
		不歇班工伤事故		人	36	40	29
		轻伤		人	20	23	12
	员工歇班频率			B		0.11	0.05
奉献社会活动							
	社会贡献捐赠金额		A	千日元	376,689	319,951	819,121

Governance 统管

(各年度 次年定期股东大会结束为止)

指标		详细区分	范围	单位	2018年度	2019年度	2020年度	
董事会	董事人数	公司内	A	人	13	12	15	
				人	10	9	10	
				男性	人	10	9	10
				女性	人	0	0	0
		公司外部(独立役員人数)		人	3(3)	3(3)	5(5)	
				男性	人	2	2	4
				女性	人	1	1	1
监事会	监事人数	公司内	A	人	5	5	5	
				人	2	2	2	
				男性	人	2	2	2
				女性	人	0	0	0
		公司外部(独立役員人数)		人	3(3)	3(3)	3(3)	
				男性	人	2	2	2
				女性	人	1	1	1

Environment 环境

指标		详细区分	范围	单位	2018年度	2019年度	2020年度	
防止全球变暖	能源使用量		F	百万MJ	28,177	27,506	26,174	
		能源营业额基本单位		kL/亿日元	30	31	31	
	温室气体排放量	(Scope1)		F	千tCO ₂ e	209	197	199
			(Scope2)		千tCO ₂ e	1,332	1,176	1,099
		(Scope1+Scope2)			千tCO ₂ e	1,541	1,373	1,299
			日本		千tCO ₂ e	708	627	581
			亚洲		千tCO ₂ e	428	375	362
			中国		千tCO ₂ e	210	187	198
			美洲		千tCO ₂ e	140	126	112
			欧洲其它		千tCO ₂ e	56	57	46
		(Scope3)			千tCO ₂ e	8,272	6,921	17,302
			项目1		千tCO ₂ e	2,442	2,398	6,986
			项目2		千tCO ₂ e	538	583	504
			项目3		千tCO ₂ e	262	249	242
			项目4		千tCO ₂ e	38	36	33
			项目5		千tCO ₂ e	30	30	28
			项目6		千tCO ₂ e	35	37	37
			项目7		千tCO ₂ e	78	81	82
		(Scope3)	项目11		千tCO ₂ e	4,848	3,507	9,390
			(Scope1)		千tCO ₂ e	359	333	327
			(Scope2)		千tCO ₂ e	1,677	1,500	1,398
			(Scope3)			千tCO ₂ e	24,753	23,702
	项目1			千tCO ₂ e	9,360	9,259	8,444	
	项目2			千tCO ₂ e	667	699	598	
	项目3			千tCO ₂ e	303	285	284	
	项目4			千tCO ₂ e	71	65	60	
	项目5			千tCO ₂ e	44	43	45	
项目6	千tCO ₂ e			39	41	41		
项目7	千tCO ₂ e			93	95	96		
项目9	千tCO ₂ e			3	3	0		
项目10	千tCO ₂ e			9	9	4		
项目11	千tCO ₂ e			14,147	13,187	13,443		
项目12	千tCO ₂ e	17		15	11			
项目15	千tCO ₂ e	0		0	0			
运输中CO ₂ 排放量		E		t-CO ₂	95,993	89,489	96,773	
运输中CO ₂ 排放量基本单位		*1		t-CO ₂ /百万吨×公里	101.2	99.5	100.5	
		*2	t-CO ₂ /亿日元	2.55	2.39	2.20		
节省资源、再生利用	废弃物量		F	千t	91.5	78.0	72.1	
		日本国内		千t	37.8	31.1	28.3	
		国外		千t	53.7	46.8	43.8	
	零排废率	日本国内		%	0.76	0.54	0.50	
		国外		%	9.8	13.4	14.2	
有害化学物质	PRTR法规定的化学物质		C					
		排放量		t	38.8	32.5	34.6	
		移动量		t	123.0	100.0	114.4	
环保型产品	环保产品		F					
		CO ₂ 削减贡献量		千t-CO ₂	131	144	344	
		销售比		%	61	64	65	
水风险	取水量		F	千m ³	14,260	13,775	13,635	
		日本国内		千m ³	6,156	5,935	6,026	
		国外		千m ³	8,104	7,840	7,609	
环境管理	违反环境法律法规和条例		F	件	5	2	1	

*1 住友电工 + 日本国内生产公司31家(住友电装株式会社除外)
 *2 住友电装株式会社

计算标准

数据指标		计算标准	
环境	温室气体排放量 (范畴1、2)	<p>范畴1: 事业所使用化石燃料等引起的直接性排放(包括SF6等) 范畴2: 使用事业所外部电力及蒸汽引起的间接性排放</p> <p>【2017年度以后的实际成绩】 依据日本环境省、经济产业省“温室气体排放量推算、报告手册(Ver.4.7)”(2021年)算出 排放系数: 购入电力CO₂排放系数使用计算当时能得到的最新排放系数, 购入电力以外的排放系数为固定值 购入电力的CO₂排放系数: (日本国内)日本环境省“各电力企业排放系数(用于计算特定排放企业的温室气体排放量) - R1年度实际成绩 - ” 所记载的各电力企业的调整后排放系数 (国外)国际能源机构(IEA)“mission Factors 2020”(2020)记载的各国2018年排放系数 购入电力以外的CO₂排放系数: (全球通用)日本环境省、经济产业省“温室气体排放量推算报告手册(Ver.4.7)”(2021年)的排放系数</p> <p>【2015~2016年度的实际成绩】 依据日本环境省、经济产业省“温室气体排放量推算、报告手册(Ver.3.5)”(2014年) 排放系数: 固定 购入电力CO₂排放系数: (日本国内)日本环境省“发布关于2012年度各电力企业实际排放系数、调整后排放系数等”(2013年)所记载的各 电力企业实际排放系数。 (国外)国际能源机构(IEA)“CO₂ Emissions From Fuel Combustion Highlights 2013”(2013年)记载的各国 2011年排放系数 购入电力以外的CO₂排放系数: (全球通用)日本环境省“企业的温室气体排放量推算方法指南”(2003年)的排放系数</p>	
	范畴3排放量 (范畴3)	<p>范畴3: 不仅是企业本身的排放量, 还包括与事业活动相关的所有排放量在内的合计排放量 项目4: 统计对象仅为日本国内的物流数据 参考“可计算供应链整个范围温室气体排放量等的基本指南(Ver.2.3)”</p>	
	日本国内运输CO ₂ 排放量 出口CO ₂ 排放量	<p>日本国内: 改良吨公里法、燃料消费率法 出口: 改良后吨公里法 依据日本国土交通政策研究所“物流CO₂排放量简易计算工具”</p>	
	物流CO ₂ 排放量基本单位	<p>住友电装株式会社: CO₂排放量 / 营业额 住友电装株式会社除外: CO₂排放量 / 运输量(吨公里)</p>	
	零排废率	<p>零排废率(%) = (单纯焚烧量 + 填埋量) / (工业废弃物排放量 + 一般废弃物排放量 + 有价物量) × 100</p>	
	《PRTR法》规定的化学物质 排放量和移动量	<p>日本经济产业省、环境省“PRTR排放量等推算手册第4.1版”(2011年)</p>	
	取水量	<p>自来水、工业用水、地下水的合计</p>	
	环保产品销售比	<p>被认定为环保产品的出货额* / 总出货额 (*出货额: 日本国内生产部门的出货额。但不包括集团内部以提供中间品为主要目的的导电产品部门)</p>	
	环境会计	节能投资	<p>仅对安全环境部节能推进室(现称: 地球环境部)认定为“节能活动”的活动中, 主要目的为节能的投资进行统计(压缩峰值电力等不属于节能主要目的对象除外)</p>
		能源成本削减额	<p>除节能投资效果外, 还包含不伴随投资的节能活动的效果</p>
节省资源、 循环利用投资额		<p>投资不包含资源有效利用相关内容。 仅以削减废弃物产生量、循环利用相关为对象。</p>	
废弃物处理费 有价物变卖额		<p>废弃物处理费以向废弃物处理公司所支付金额为基准算出。 废弃物处理费、有价物变卖额不包含金属类。</p>	
社会	平均总劳动时间	<p>为住友电员工工(包括派往事业所内关联公司等员工)人均每年1月~12月1年中总劳动时间数的 平均值</p>	
	离职率	<p>3年前入职新员工在3年以内离职的比例</p>	
	员工歇班频率	<p>歇班工伤事故造成的死伤人数 / 合计实际劳动时间×1,000,000</p>	

住友电气工业株式会社

广告部 (CSR推进室)

〒107-8468 東京都港区元赤坂1-3-13 电话: +81-3-6406-2611 传真: +81-3-6406-2700

[URL] <https://global-sei.cn/csr/>

[2021年11月发行]