





トップメッセージ

グローバルでCSR経営を実践し、 世界が直面する社会課題の 解決に貢献します

住友理工株式会社
社長
CSR委員会委員長

松井 徹



当サイトは、住友理工グループのCSRに関する考え方や取り組みについて、ステークホルダーの皆さまにご報告し、ご理解いただくことを目指して作成しています。

CSRニュース

[▶ 一覧を見る](#)

- 2019/04/26 住友理工「夢・街・人づくり助成金」～地域貢献に取り組む団体を支援～今年も4エリアで実施します
- 2019/04/24 住友理工グループ企業行動憲章を改定
- 2019/04/08 住友理工プレゼンツ「さんさん出前劇場」12回目を迎える人形劇の開催施設を募集～知的障がい者施設への出張公演～
- 2019/01/23 「住友理工 第5回学生小論文アワード」募集開始～最優秀賞は賞金100万円～
- 2019/01/23 住友理工、ペットボトルのキャップを回収してワクチン4,000人分を寄付達成～全従業員参加型のCSR活動～

トップメッセージ



住友理工グループは、グローバルでCSR経営を実践するとともに、SDGsなどで示される社会課題に対して取り組んでいきます。

2022年住友理工グループVision



2018年5月に2022Vを公表しました。企業価値及び公益価値の向上による「社会的価値の創造」を目指しています。


特集

 <p>SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS</p>		 <p>住友理工 第4回住友理工 学生小論文アワード</p>
<p>SDGsへの取り組み</p>	<p>持続可能なサプライチェーンの構築</p>	<p>「住友理工 第4回学生小論文アワード」の開催</p>

CSR活動報告

 <p>住友理工グループのCSR</p>	 <p>安全衛生</p>	 <p>環境</p>	 <p>コンプライアンス</p>
 <p>品質</p>	 <p>社会貢献</p>	 <p>人材・ダイバーシティ</p>	 <p>サプライチェーン</p>

住友理工ダイバーシティ
情報発信サイト



ステークホルダー
との対話



報告書ダウンロード



 住友理工株式会社

お問い合わせ
お問い合わせ窓口をご案内します。



特集

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境



トップメッセージ

グローバルでCSR経営を実践し、 世界が直面する社会課題の 解決に貢献します

住友理工株式会社
社長
CSR委員会委員長

松井 徹

ステークホルダーの皆さまには、日頃より住友理工グループのCSR活動にご理解とご支援を賜りまして、厚くお礼申し上げます。

住友理工グループの事業運営、さらにその基盤となるCSR経営の根底には、商号にある「住友」の名に表されるように、何よりも信用を重んじる「住友事業精神」が流れています。この「住友事業精神」に基づき、「住友理工グループ経営理念」と「住友理工グループ行動憲章」を制定した上で、事業運営の基本となる「安全・環境・コンプライアンス・品質（S.E.C.-Q.）」に「人権の尊重」「社会貢献」を加えた「マテリアリティ（重要課題）」を定め、CSR経営を積極的に推進してきました。

2015年9月、国連により「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択され、「誰一人取り残さない」持続可能な社会の実現のために、2030年に向けた世界の共通目標が示されました。このSDGsの合意にみられる地球規模での社会課題への動きなど、当社グループを取り巻く状況は大きく変化しています。このため、2016年に中期経営ビジョン「2020年 住友理工グループVision(2020V)」を策定しましたが、2020Vを戦略的に見直し、2018年5月に「2022年 住友理工グループVision(2022V)」を公表しました。

2022Vでは、当社グループのありたい姿として、「社会的価値の創造」を掲げました。これを発現させるために「企業価値（財務目標）」と「公益価値（非財務目標）」を同時に向上させることが必要であると考えており、SDGsなどで示される社会課題に対して技術革新を通じて解決を図ることにより、公益価値を向上させていく所存です。また、「社会的価値の創造」によって、当社グループの目指すべき企業像である「人・社会・地球の安全・快適・環境に貢献する企業」、「Global Excellent Manufacturing Company」を実現し、社会とともに持続的に成長してまいります。

ステークホルダーの皆さまにおかれましては、本サイトを通じて、当社グループが取り組むCSR経営をご理解いただき、さらなるご支援とご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。

住友理工株式会社
社長
CSR委員会委員長

松井 徹



特集

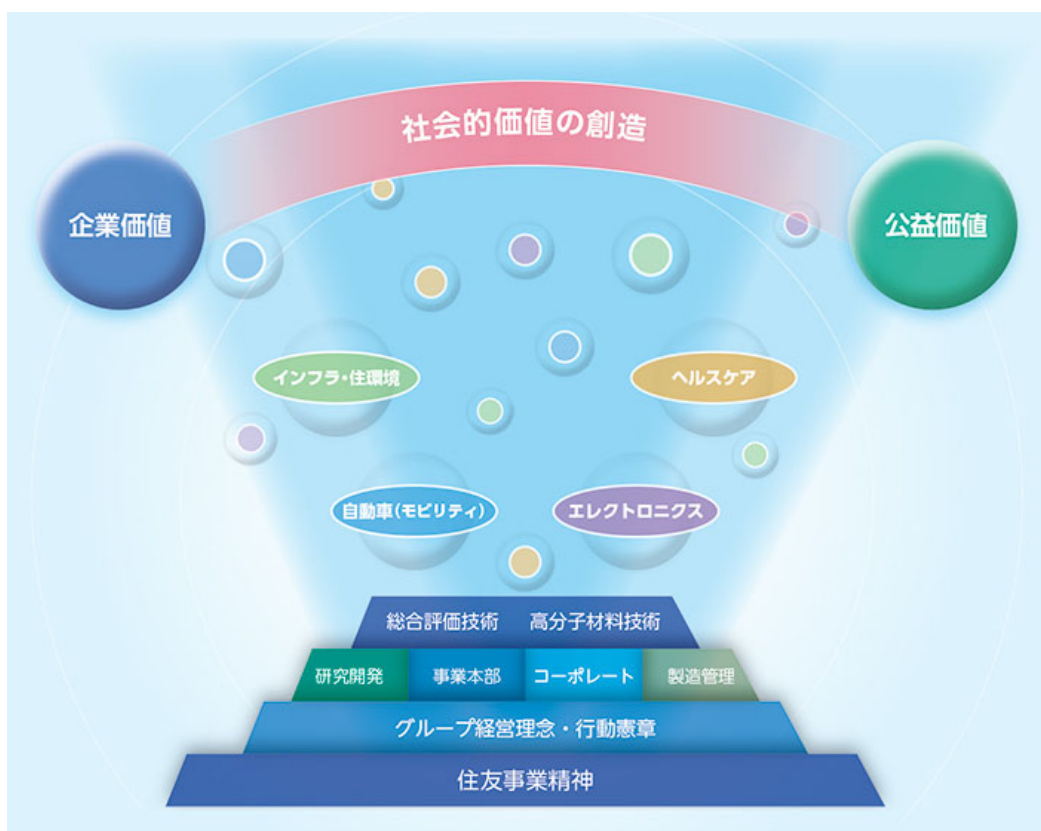
株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

Global Excellent Manufacturing Company

2022年住友理工グループVision

2022V

住友理工グループは「Global Excellent Manufacturing Company～人・社会・地球の安全・快適・環境に貢献する企業～」を目指し、2016年に策定した中期Vision（2020V）を戦略的に見直し、2018年5月に「2022年住友理工グループVision(2022V)」を公表いたしました。



住友理工グループは、企業価値、公益価値それぞれの向上による「社会的価値の創造」を2022Vの前提として掲げています。

具体的には、以下のことをミッションとして取り組んでいきます。

- 住友事業精神に基づき、SDGsなどに代表される社会課題に対し、技術革新を通じて解決を図る
- 企業価値（財務目標）と公益価値（非財務目標）を同時に向上させることで、社会的価値を創造し、社会とともに持続的に成長する

公益価値の向上

すべての国連加盟国が合意したSDGsは、「誰一人取り残さない」持続可能な社会の実現のため示された2030年に向けた世界の共通目標です。住友理工グループでは経営の根幹である住友事業精神の元、これら社会課題を当社の事業活動を通じて解決を図り、その先にどのような未来が実現できるかを見据えながら、新たな事業に取り組み、社会的価値を創造し続けていきます。

国連 SDGs (全17項目の開発目標)



住友理工グループ 事業活動を通じSDGsの達成を目指す



2022V公益価値（非財務目標）

SDGsに代表される社会課題に対して、事業活動を通じた公益価値の向上を目指し、主に環境・社会課題に対する目標を設定致しました。モニタリング項目を含め、全10項目の観点で管理、活動の推進を図っていきます。

○ 2022年度 目標値

	項目	目標
環境	CO2削減	8%削減（2017年原単位比）
	廃棄物削減	5%削減（2017年原単位比）
	水リスク対応	排水リサイクル技術開発
社会	労働災害全度数率	災害ゼロ
	コンプライアンス研修	グローバル幹部研修参加率100%

○ モニタリング項目

	項目
社会	女性管理職比率
	現地人材拠点長比率
	CSR調達推進
	社会貢献活動
	新興国雇用創出

○ CSR委員会での定期講演

住友理工グループでCSR経営を推進するCSR委員会にて、2018年度はSDGsに関する定期的な講演を外部講師を招聘して開催しています。

これは、SDGs推進においてはまずトップマネジメントの率先垂範が重要であるとの考えから行っているもので、講演を通じて、住友理工グループの事業が今後どのように社会課題を解決していくのかを検討する一助となっています。

○ 研究開発本部での研修

2022Vに基づき、研究開発本部では、SDGsへの取組みを研究戦略の一つとして掲げています。その活動の推進にあたり、SDGs研修を2018年5月に実施し、外部講師を招いての研修には各部門の若手を中心に約40人が参加しました。SDGsの成り立ちや考え方を学ぶだけでなく、169のターゲットから一つを選び、どのようにアプローチするかを考えるワークを行い、今後、SDGsをどのように自分たちの研究に活かしていくかを考えるよき導入機会となりました。



 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



特集

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

持続可能なサプライチェーンの構築



天然ゴム加工メーカーからのヒアリング

持続可能な天然ゴムの調達を目指して

住友理工グループでは多くの原料や資材を調達し、製造過程を経て、製品をお届けしていますが、企業は生産する製品だけでなく、原材料・資材の調達ルートであるサプライチェーンにも、社会的な責任があると考え、CSR調達活動を推進しています。お取引先様と一体となって活動をすすめていくなか、一次のお取引先様だけでなく、二次のお取引先様のCSR活動の状況把握を始めました。中でも東南アジアを中心に調達している天然ゴムの位置付けを重視し、特に労働環境や人権に関する問題がないことの確認を、段階的に行っています。

取り組みの一環としては、当社調達所管役員および調達責任者が定期的に天然ゴム農園および天然ゴム加工メーカー（当社の二次・三次サプライヤー）を訪問、天然ゴム加工プロセスにおいてCSRの視点から懸念される点の現状を把握しています。

近年では2016年にタイ、2017年はインドネシア・マレーシア・ベトナムの加工メーカーを訪問しています。訪問先においては、CSR活動の進め方、環境管理、労働・人権の状況などに関するヒアリングを行い、またプランテーションや加工工場の現場へ足を運び、現状の確認をしています。

住友理工グループでは、今後もゴム農園や天然ゴム加工メーカーの方々との交流を進めながら、持続可能な天然ゴムの調達、また持続可能な社会へ貢献したいと考えています。



ゴム農園



樹液採取の様子



樹液は集積場所で量に合わせて換金される



加工メーカーでの現場視察



国連ビジネスと人権フォーラムへの参加

住友理工は2016年より国連ビジネスと人権フォーラムに参加しています。これは2011年に国連人権理事会が全会一致で支持した「ビジネスと人権に関する指導原則」の実行において、その動向と課題について話し合い、協力を推進するために毎年開催されているものです。

2016年のフォーラムではセッションでのパネリストとして、日本企業として初めて登壇の機会を得て、サプライチェーンにおけるCSRとして進めている「天然ゴム調達における人権への取り組み」を発表しました。2017年も継続して参加し、ビジネスと人権の取り組みを深化させています。



セッションでの登壇





特集

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

「住友理工 第4回学生小論文アワード」の開催 ～SDGs時代のビジネスのつくり方 未来に選ばれる会社とは～



「住友理工 学生小論文アワード」は、住友理工への商号変更を記念する新たな社会貢献活動として、“未来を担う若者たちを応援する事業”と位置づけ、2015年より取組みを始めたプログラムです。

このアワードをきっかけとし、全国の学生のみなさんが社会の課題や持続可能な社会づくりについて考え、学び、また、受賞によって更に見聞を広め成長することに貢献することを目指しています。

第4回のテーマは「SDGs時代のビジネスのつくり方～未来に選ばれる会社とは～」。SDGsの達成に貢献しながら、新しい価値を生み出す企業について論じていただきました。

これまでに本アワードには、全国および海外の大学生、大学院生、専門学校生、留学生から第1回：50本、第2回：106本、第3回：152本の論文が、そして今年度は108の論文が寄せられました。審査は、審査委員長の河口真理子氏（株式会社大和総研 調査本部 主席研究員）をはじめとする有識者の皆さまに加え、住友理工従業員からの投票を含めて行われ、最優秀賞1作品、最優秀次席1作品、優秀賞3作品、審査委員特別賞1作品の計6つの小論文が受賞し、表彰式当日は表彰状と副賞および記念品が手渡されました。

また、過去第1～3回の歴代受賞者の有志からなる「若者総研」メンバーが、当社と同じBtoB企業のCSRの社内浸透について調査研究し、住友理工が取り組むべき活動を発表・提案しました。

さらに、SDGsが学べる体験型プログラムとして、お笑いジャーナリストたかまつな氏による「笑って学ぶSDGs」を実施。SDGsに関する講義のあと、「SDGsババ抜き」「ワークショップ」を行い、身近な社会課題を題材に、持続可能な17の目標について皆で楽しく学び合いました。

今回の論文や提言を通じて、私たち一人ひとりも、「未来に選ばれる会社」とは何かを考え、住友理工グループも社会も持続的に成長出来るよう行動を起こしたいと考えています。今後も引き続き、未来を担う若者を応援するプログラムとしてこのアワードを実施し、持続可能な社会を構築するための取組みを進めていきます。



受賞者



若者総研



SDGsババ抜き



たかまつなな氏講義

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



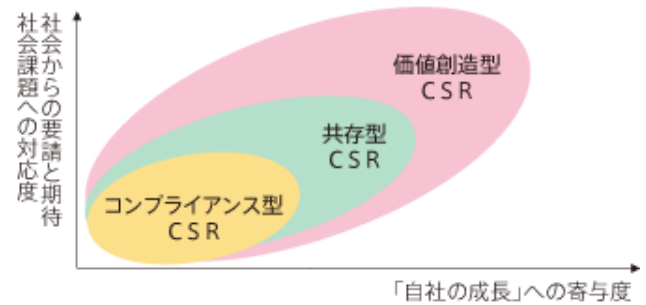
住友理工グループのCSR 株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

価値創造型CSRへのステップ

“Global Excellent Manufacturing Company”の実現とCSRの方向性

住友理工グループは、“Global Excellent Manufacturing Company”すなわち、「人・社会・地球の安全・快適・環境に貢献する企業」を目指しています。当社が進めるCSR活動は社会からの期待に応え、自社の成長に寄与する価値創造型です。この価値創造型CSRを推進することで、“Global Excellent Manufacturing Company”の実現に向かっていくと考えています。

価値創造型CSRの方向性



○ 価値創造型CSRへの3ステップ

住友理工グループは、価値創造型CSRを進める上で3つの段階を経ると考えています。現在、当社グループは価値創造型CSR経営へ着手し、CSR活動の深化を図っています。

○ 価値創造型CSRへのステップとして価値創造型CSR経営に着手

<p>1 コンプライアンス経営の徹底 社会にネガティブ・インパクトを与えない企業へ</p> <ul style="list-style-type: none"> ●法令遵守 ●環境負荷の減少 ●地域社会との共存 	<p>2 共存型CSR経営の実践 社会と共存できる企業へ</p> <ul style="list-style-type: none"> ●国際ガイドラインの順守 ●環境負荷と保全のバランス ●地域社会への貢献 	<p>3 価値創造型CSR経営の着手 社会にポジティブ・インパクトを与えることの出来る企業へ</p> <ul style="list-style-type: none"> ●社会課題対応型製品開発 ●環境保全への貢献 ●社会課題解決型社会貢献
---	--	---

2022年住友理工グループVision

住友理工グループは「Global Excellent Manufacturing Company～人・社会・地球の安全・快適・環境に貢献する企業～」を目指し、2016年に策定した中期Vision（2020V）を戦略的に見直し、2018年5月に「2022年住友理工グループVision(2022V)」を公表いたしました。

2022Vにおいて、住友理工グループのミッションは以下の通りです。

- 住友事業精神に基づき、SDGsなどに代表される社会課題に対して、技術革新を通じて解決を図る
- 企業価値（財務目標）と公益価値（非財務目標）を同時に向上させることで、社会的価値を創造し、社会とともに持続的に成長する

非財務目標として、2020Vに引続き、CSR活動の目標値及びモニタリング項目を設定しています。

2022Vの詳細は、[▶ 特集「2022年住友理工グループVision」](#)をご覧ください。



住友理工グループのCSR

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

CSR経営体制

CSRの基本的な考え方

住友理工グループは「ありたい姿」の実現に向け、価値を創造し続けるCSRを経営の基本に置いています。CSR経営の推進にあたっては「人権の尊重」「コンプライアンス」を基盤とし「安全」「環境」「品質」「社会貢献」を重点分野とする「マテリアリティ」を定め、世界各国の地域社会で信頼され、敬愛される企業を目指しています。

また、住友理工グループでは「住友理工グループ行動憲章」がCSR活動の基盤となっています。この行動憲章は2005年に設置されたCSR委員会において討議された上、2006年3月に定められました。その後、会社を取り巻く環境の変化を受け、2014年10月に改訂されています。

関連情報：▶ [住友理工グループ行動憲章](#)



住友理工グループのCSR推進体制

住友理工グループはCSR経営を推進するため、社長を委員長、役付執行役員らが委員を務めるCSR委員会を設置しています。

定めたマテリアリティと揃え、CSR委員会の下部委員会には安全衛生委員会、環境委員会、コンプライアンス委員会、品質委員会、社会貢献委員会、ダイバーシティ委員会、サプライチェーン委員会を設置しています。CSR委員会では下部7委員会の活動方針の承認、活動進捗状況のチェックおよびフォローを行います。また、2022Vで定められた非財務目標およびモニタリング項目を統括し、ESG経営を推進していきます。

CSR委員会

委員長：社長

委員：執行役員副社長、専務執行役員、常務執行役員、執行役員（計10名）

陪席：常勤監査役（2名）、社外取締役（2名）

事務局：CSR部長

安全衛生委員会

環境委員会

コンプライアンス委員会

品質委員会

社会貢献委員会

ダイバーシティ委員会

サプライチェーン委員会

※ 下部7委員会は、役付執行役員が委員長を務め、委員会ごとに各部門に方針を指示し、活動のチェック・フォローを行うことで取り組みを進めています。

ステークホルダーの考え方

住友理工グループは、マテリアリティを踏まえ、以下のステークホルダーを特定しました。特定は、行動憲章を基に住友理工におけるCSRの課題を整理したうえで、CSR委員会にて討議、承認されました。課題整理にはISO26000、日本経済団体連合会「企業行動憲章」、GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドラインも参照しています。

ステークホルダー	コミットメント
株主・投資家様	健全で透明性の高い経営を行い、持続的成長の実現を目指します
お客様	納入先、さらには消費者の皆さまの期待に応える価値を提供します
取引先様	取引先様とのパートナーシップを大切にCSR調達を浸透していきます
従業員	従業員の多様性、人権を尊重し、成長の場の提供を通じて誇りの持てる職場を作ります
地域社会	企業市民として社会課題解決に貢献します
地球環境	地球環境に与える影響を最小限にするために取り組みます

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



企業行動憲章

2019年4月23日改定

住友理工グループは「信用確実」「不趨浮利」を謳う「住友事業精神」を踏まえ、「経営理念」に基づき、Global Excellent Manufacturing Companyを目指し、高い倫理観と自律的で責任ある行動によって企業価値と公益価値の向上による「社会的価値の創造」を追求する。

社会・地球の調和の取れた持続可能な社会の実現に向けて貢献するため、以下に定める10原則を住友理工グループの行動憲章とする。

〇 お客様への姿勢と持続可能な社会の実現

1. 社会的に有用で安全な製品・サービスを、イノベーションを通じて開発、提供し、顧客の満足と信頼を獲得する。またその事業活動を通じて、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

〇 公正な事業慣行

2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正で責任ある取引を行う。法令、ルールを遵守し、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。

〇 ステークホルダーとの対話、情報開示、情報管理

3. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的なコミュニケーションを行い、企業価値と公益価値の向上による「社会的価値の創造」を図る。また、個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底する。

〇 人権の尊重

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

〇 働きがいのある職場づくり

5. 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

〇 地球環境

6. 地球環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、主体的に行動する。

〇 社会貢献

7. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

○ 国際規範の尊重と地域社会との調和

8. 事業活動のグローバル化に対応し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行って、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。

○ リスク管理と危機管理

9. 将来起こり得る可能性があるリスクを想定し、未然に防止もしくはリスクが顕在化した場合の損害を最小限に抑える。市民生活や企業活動に脅威を与える自然災害やサイバー攻撃、テロ、反社会的勢力の行動などに備え、組織的な危機管理を徹底する。

○ 経営トップの率先垂範と本憲章の徹底

10. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して、社内、グループ会社に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、社内外の声を常に把握し、社内体制を確立しCSR経営を推進する。
本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生したときには、経営トップ自らが率先して問題解決にあたり、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

 住友理工グループ企業行動憲章細則版 (228KB)



このコンテンツ内のPDFファイルを表示、印刷するためには Adobe Acrobat Readerが必要です。
Adobe Acrobat Readerはアドビ社のサイトから無償でダウンロードすることが出来ます。

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



住友理工グループのCSR

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

外部イニシアティブへの賛同

国連グローバル・コンパクト

住友理工は、2014年10月に国際連合が提唱する「グローバル・コンパクト」に署名し、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークに加盟しています。

グローバル・コンパクトとは、1999年にコフィー・アナン事務総長(当時)が提唱し、2000年に国連本部で正式に発足したイニシアティブです。グローバル・コンパクトは、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野と10原則で構成されており、当社はこれらを遵守し、多様性の理解に努めながら国際社会での責任を全うすることを目指しています。



腐敗防止強化のための東京原則

当社は、2018年7月に「腐敗防止強化のための東京原則」に署名を致しました。

「腐敗防止強化のための東京原則」は、グローバル・コンパクトの第10原則（腐敗防止）の内容を具体化したものです。この署名を機に、これまで以上に腐敗防止に対する活動を進めてまいります。



腐敗防止コレクティブアクション

経団連「企業行動憲章」

当社は、社団法人日本経済団体連合会の会員として、「企業行動憲章」を遵守し実践しています。

経団連「生物多様性宣言」

当社は、経団連の「生物多様性宣言」の趣旨に賛同し、「生物多様性宣言推進パートナーズ」に参加しています。環境負荷の低減、森づくりや事業所周辺の環境保全等社会貢献活動を通じて、生物多様性の保全を推進しています。



安全衛生

株主・投資家、取引先、従業員

安全衛生管理

委員長メッセージ

安全衛生委員会 委員長メッセージ

安全はモノづくり企業にとって基盤となり、全てに優先するものです。住友理工グループでは人を大切にしたいモノづくりを実現するために、安全衛生委員会を中心に、安全で安心して働ける職場づくりを推進、災害ゼロに向けた安全活動に取り組んでおります。

安全活動においては、経営層・従業員が一体となって取り組むことが重要であると考えており、経営幹部らが定期的にモノづくりの現場へ赴き、従業員と安全に関するコミュニケーションを積極的に図っています。また、定期的な安全点検の実施や従業員からの安全に関する意見を吸い上げる活動等を通じて、全社の安全意識を向上させております。

私たち住友理工グループは安全衛生活動に積極的に取り組むことで、社会そして働く従業員への企業責任を果たしてまいります。ステークホルダーの皆さまにおかれましては、さらなるご指導・ご鞭撻のほど、よろしくお願いいたします。



安全衛生委員会委員長
常務執行役員 大島 司

安全衛生の理念

住友理工グループでは、「安全を経営の最重要課題と位置付け、人・社会の安全確保に努めます」「高い企業倫理と遵法の精神で、世界各国の地域社会から信用・信頼される企業を目指します」とした経営理念のもと、以下のように「安全の理念」と「安全の10原則」を定め、これを安全衛生の基本として安全衛生活動の展開を進めるとともに安全文化を再構築し災害ゼロを目指しています。

○ 安全の理念

全社員の幸せと会社繁栄のため、安全は全てに優先であり、私たちは、まず安全を確かめ1日の作業にはいります。

○ 安全の10原則

- 第1項 「安全は第一であり、安全は全てに優先することを念頭におき行動すること」
- 第2項 「すべてのケガおよび職業病は防ぐことができるという信念で活動する」
- 第3項 「安全な状態を造り維持向上させるのは、会社・個人の責務である」
- 第4項 「マネージメントはケガや職業病防止に直接責任がある」
- 第5項 「ルールを守ることは社会で個人に課せられた基本的責任である」
- 第6項 「すべての従業員が安全に作業できるよう十分に教育訓練を行う必要がある」
- 第7項 「安全衛生管理体制のPDCAを回すべく、全員参加型の安全衛生監査を行う必要がある」
- 第8項 「すべての災害はもちろん、災害に繋がる不安全行動や状態に対しても報告調査を行う」

第9項 「安全衛生上の欠陥は全て直ちに改善されなければならない」

第10項 「災害ゼロを達成するには皆様全員の協力・参加が不可欠である」

安全衛生活動に関する中期ビジョン

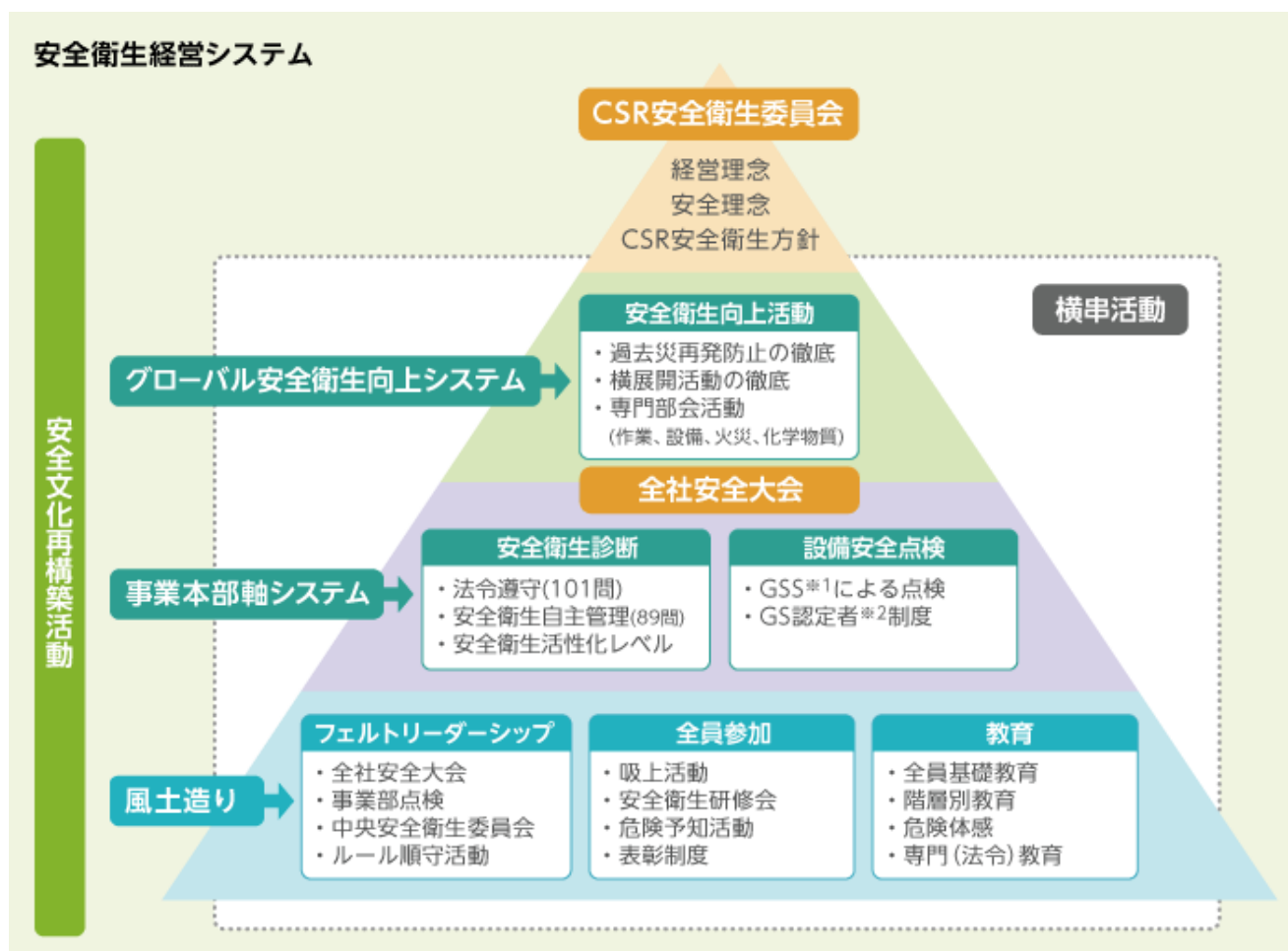
2022年に向けては、住友理工グループの労働災害ゼロを目指して、以下の活動を重点に取り組みます。

- (1) これまでGSS（グローバル安全標準）の策定及び、グループ全拠点への周知、展開に取り組んできましたが、今後は、GSSの活用、業務定着を図るべく、現地実践指導を中心とするOJT教育も取り入れ、一層のGSS浸透に取り組みます。
- (2) 設備安全については、特に、旧式、高経年設備をはじめとした既存設備への現行安全規格の適合化を重点的に実施し、グループ内全設備の安全化を進めます。
- (3) 安全教育面では、危険が予知できる、回避できる安全人間造りのために、安全意識向上教育なども新たな重点項目として活動を進めます。
- (4) グローバル安全管理面では、本社主体の管理体制から、新たな体制として、より地域に密着し、且つ迅速に対応し、円滑に安全活動を行うため、現在ある5地域（日本、中国、アジア、アメリカ、ヨーロッパ）ごとの安全管理体制整備も検討を進めます。

災害ゼロは、各拠点、工場が主体的に安全活動を行い、継続的に自走できている状況から成し得ると考えます。それが、安全文化の構築と独立型への発展であり、当社グループのありたい姿です。

安全衛生の組織・体制

安全衛生活動は下記のように、（1）グローバル安全衛生向上の活動を経営システムに取り入れ、（2）事業本部軸での活動、（3）従業員全員の安全意識向上のための風土造り活動の、3階層としグループ全拠点で取り組んでいます。



※1 GSS : グローバル設備安全標準

※2 GS認定者 : グローバル・スタンダード認定者。設備安全に関する所定の教育訓練計画に基づいた課程を修了し認定された者

2015年度より、CSR委員会の下部組織に当たる安全衛生委員会が安全衛生活動計画の審査と承認および安全衛生活動の監査チェック機能を果たせるよう役割を明確にしました。さらに安全衛生部のグループグローバルな統括機能を強化させるため、(1) グループ方針立案と目標設定、(2) 事業本部の横串活動(教育の展開、拠点診断/監査、横展開の統括、標準の周知活動)と専門部会の運営を統括管理する組織・体制に改めています。また会社と労働組合の協働による各地区の労使安全委員会は継続運営をしています。

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



安全衛生

株主・投資家、取引先、従業員

安全衛生活動状況

2017年度の安全衛生活動

○ 安全文化の再構築活動の実施

「S.E.C.-Q.（安全、環境、コンプライアンス、品質）」を事業運営の基本として掲げる住友理工では、グループグローバルな安全衛生活動に取り組み、グループ全社が「安全文化の構築」に向けて活動できる体制を構築しています。

住友理工グループ各社所在国の労働安全衛生法令を遵守するとともに、住友理工グループに適用する「グローバル安全標準（GSS）」を全拠点へ展開しています。グローバル5極（日本、中国、アジア、欧州・アフリカ、米州）の各生産拠点において「GSSワークショップ」を年1回開催し安全衛生活動教育や「設備安全化の推進」に重点を置いた監査診断を実施しリスク低減への継続的な改善を進めています。また年2回の「全社安全大会」、秋の「世界品質大会（GQC）安全報告会」を開催し安全衛生活動の情報共有を行っています。



グローバル安全標準：GSSワークショップ
上段：インドネシア
下段：欧州・アフリカ

○ トップによる安全対話、パトロール

安全文化の構築活動においては、現在、会長・社長・事業部門長をはじめとした、トップによる安全対話やパトロールを実施しています。また、各職場の職制・管理監督者が毎日、自職場の巡回を行い、不安全作業・不安全状態の点検や従業員とのコミュニケーションUPを目的とした職場安全巡視活動をグループ全社で取り組んでいます。職場の安全化はもろんのこと、一層のフェルトリーダーシップ発揮による安全文化の構築促進を図っています。



安全対話風景（西村前会長）



安全対話風景（松井社長）

グローバル安全標準

当社独自のグループ共通標準として国際安全規格や労働安全衛生法令を基にした2015年度のグローバル設備安全標準、2016年度のグローバル工事安全標準に続き、2017年度はグローバル作業安全標準を制定し、グループ全社が活用しています。

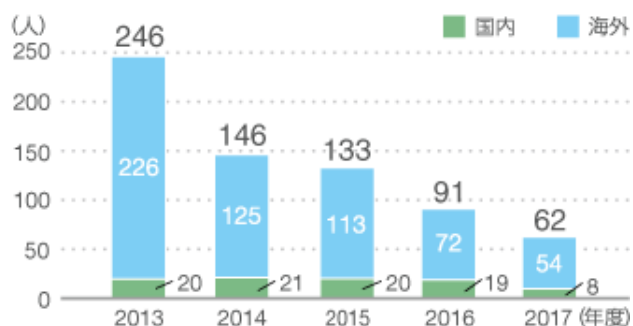
設備安全標準や工事安全標準を定着させるため「GSSワークショップ」でグループ各社を巡回し周知しています。さらに、日本では年1回、全社工事安全研修会を工事協会社とともに開催しています。また、作業安全については、2017年8月にGSS-W作業安全ガイドブック【工具編】を日英中3か国語で発行し、モノづくり現場で工具の安全な使い方を教育しています。



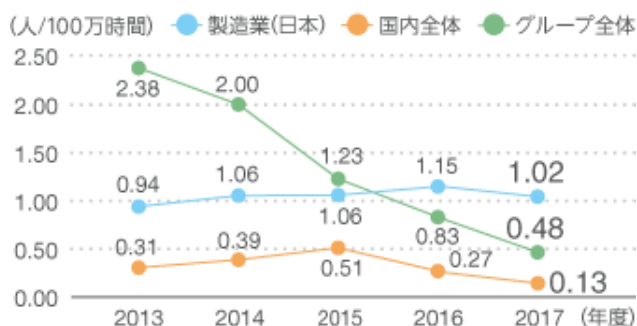
グローバル安全標準（GSS）ガイドブック
左から作業安全、設備安全、工事安全

労働災害受傷者数

労働災害受傷者数推移



休業度数率※推移



※ 休業度数率：延べ労働時間100万時間あたりの休業災害受傷者数

2018年度の活動方針

2022年住友理工グループVisionに掲げた、災害ゼロ達成に向かって、一層のグローバル安全活動に取り組んで参ります。過去の災害を十分振り返り、再発、類似災害防止に取り組んでいくことはもちろん、更には、これまでの指導教育から維持管理へ、そして安全な設備づくりから安全な人づくりへ拡大させて、社員一人ひとりの安全意識の向上を図り、独立型への発展、安全文化の構築を進めて参ります。今年度は、そのスタートの年として、これまで行ってきた拠点安全診断、各種GSSの拡充と展開、そして新たに、既設設備の安全化、安全教育構築に取り組めます。

取り組み事項	内容
拠点安全診断	法遵守を含めた安全管理体制の診断、現場点検で更なる改善の促進
標準の見直し・運用	グローバル安全標準の拡充（作業安全）、活用と実践・強化（設備安全、工事安全）
既設設備安全化	高経年設備を中心としたGSS設備安全基準への適合化活動
安全人間づくり	危険感受性を向上させる教育方法検討、システム構築

従業員の健康管理の取り組み

経済産業省と日本健康会議が2016年度から始めた認証制度「健康経営優良法人2017」で当社は「ホワイト500」に認定されました。これは従業員の健康に配慮した“健康経営”に取り組む企業・法人を認定する制度です。この認定を受け、当社では2017年4月に住友理工グループ健康経営宣言を定めました。「社会から高く評価され、信頼されるとともに、社員が健康でいきいきと活躍できる」企業グループを目指します。





環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

環境マネジメント

委員長メッセージ

環境委員会 委員長メッセージ

2015年12月に気候変動対策の国際的枠組「パリ協定」の採択や環境汚染物質の規制など、社会からの環境保全への要求が高まっております。住友理工グループでは地球環境問題への対応は喫緊の課題であると認識し、環境問題への取り組みを重要視しています。具体的には「2022年 住友理工グループVision」にて経営戦略の一つとして「技術革新（環境技術）・世界No.1品質」を掲げ、さらに環境活動の進捗を示す目標を策定し、活動を進めています。

このような中で私が委員長を務めます環境委員会はCSR委員会の下におかれ、当社グループの環境活動の方向性を示す委員会として位置づけております。本委員会には環境活動に直接関わる部門以外からも組織横断的な委員の参画があり、生産活動・非生産活動を問わず全社での環境に関する活動を推進しています。

住友理工グループは環境保全活動だけでなく環境配慮型製品の開発にも積極的に取り組むことで、企業責任を果たし、ステークホルダー皆様から信頼される企業をめざしていきます。当ウェブサイトを通じて、当社グループの環境への取り組みをステークホルダーの皆さまにご理解賜るとともに、忌憚のないご意見、ご指摘をいただければ幸いです。



環境委員会委員長
代表取締役執行役員副社長 鈴木 洋治

環境活動の考え方

住友理工グループは“Global Excellent Manufacturing Company”を目指し、2029年に売上高1兆円の達成に向けて、全社一丸となって事業活動に取り組んでいます。その経営理念には「地球環境に配慮し、よりよい社会環境作りに貢献する」とあるように、地球や地域への環境に貢献する企業として歩むことも謳っています。

その理念を実現するために環境マネジメントシステムを構築するとともに、事業活動における環境負荷・環境リスク低減に取り組むのももちろんのこと、環境配慮型製品、環境規制対応技術の開発にも積極的に取り組み、環境の側面からも企業価値向上に寄与してきました。

更に2018年には当社を取り巻く事業環境の変化に伴い策定した中期経営ビジョン「2022V」では、スローガンを「人・社会・地球の安全・快適・環境に貢献する企業」とし、より環境を重視した事業活動をグローバルに進めることを宣言しました。

環境に関する活動はCSR委員会のもとにある環境委員会で方針や目標の審議・承認を行うとともに、事業部門が環境活動のコミットメントする場として全社環境会議を開催するなど、確実な実行を図っています。

○ 環境の理念

基本方針

住友理工グループは、環境保全を重視し社会の要請やルールに沿った活動を実践する企業として、製品開発・設計・調達・生産・物流・販売・廃棄の全ての活動にわたって、「MOTTAINAI」と「OMOIYARI」の精神で取り組みます。また、社会に貢献する活動を実践する精神のもと地球環境保全に貢献し、持続可能な社会の構築を目指します。

行動指針

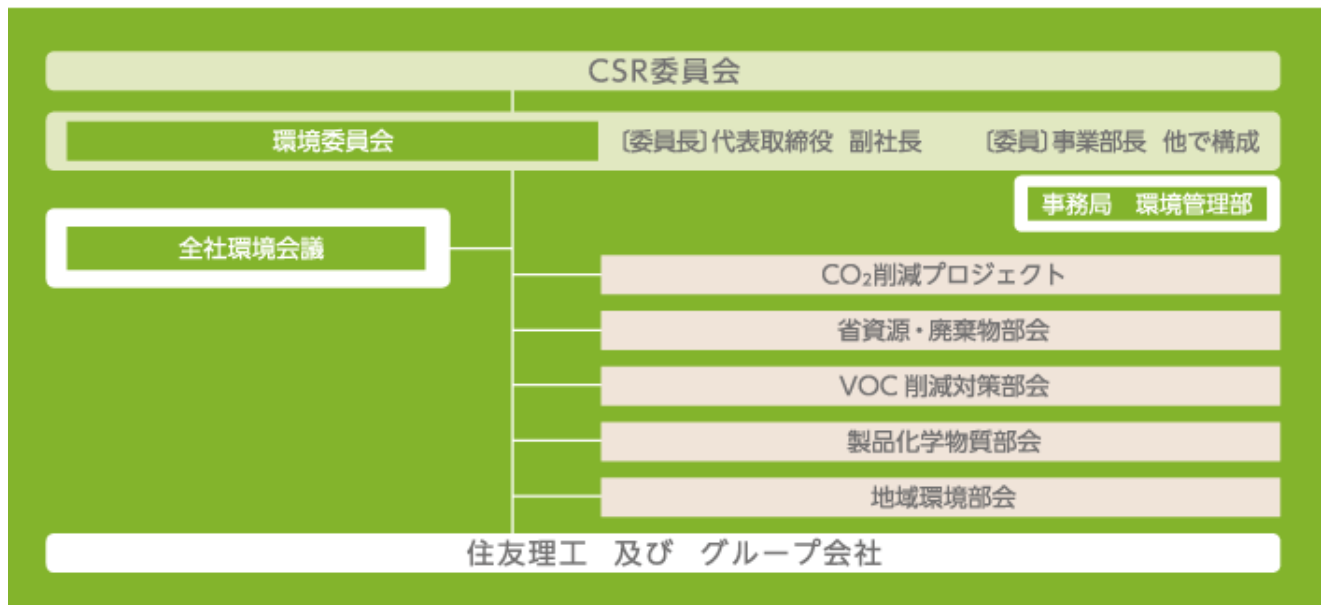
1. 環境保全活動を全社の企業文化として定着させ、全従業員が活動に参加します。
2. 住友理工グループが一体となってグローバルな環境保全活動に取り組みます。
3. 国・地方公共団体などの環境法令を遵守するだけでなく、自主的な改善計画を策定し環境負荷を低減させます。
4. 環境課題に目的・目標を設定し計画的・継続的改善に取り組みます。
5. 環境負荷の少ない製品、生産方式等の開発に取り組み、より積極的な環境保全活動を進めます。
6. 環境に関する情報公開を進め、地域・社会との環境交流を推進します。

環境管理体制

○ 環境マネジメントシステム（ISO14001）の構築状況

住友理工は、1999年～2002年にかけて、各製作所ごとに認証取得し活動していましたが、2007年9月に全社で統合しました。（登録番号：JQA-EM0408）また、2015年版への移行を完了しています。グループ会社でも主な会社は認証取得し登録しており、2015年版への移行を完了しています。

○ 環境保全組織



環境活動に関する中期ビジョン

昨今の地球規模の環境問題としては、気候変動対策の国際的枠組み「パリ協定」が採択され、温暖化ガスの低減を国だけでなく企業単位での活動が求められるようになってきています。また2015年には、持続可能な開発目標（SDGs）が国連総会で採択されるなど、環境はもとより人権や安全も含め企業の自発的な取り組みが求められています。

このような中、住友理工グループは2016年に策定した「2020V」で非財務環境目標を定め、環境負荷低減を進めてきました。その結果、VOC、廃棄物は目標を達成することができました。しかし地球温暖化ガスであるCO₂は、新たな事業拡大の影響もあり、未達となっています。

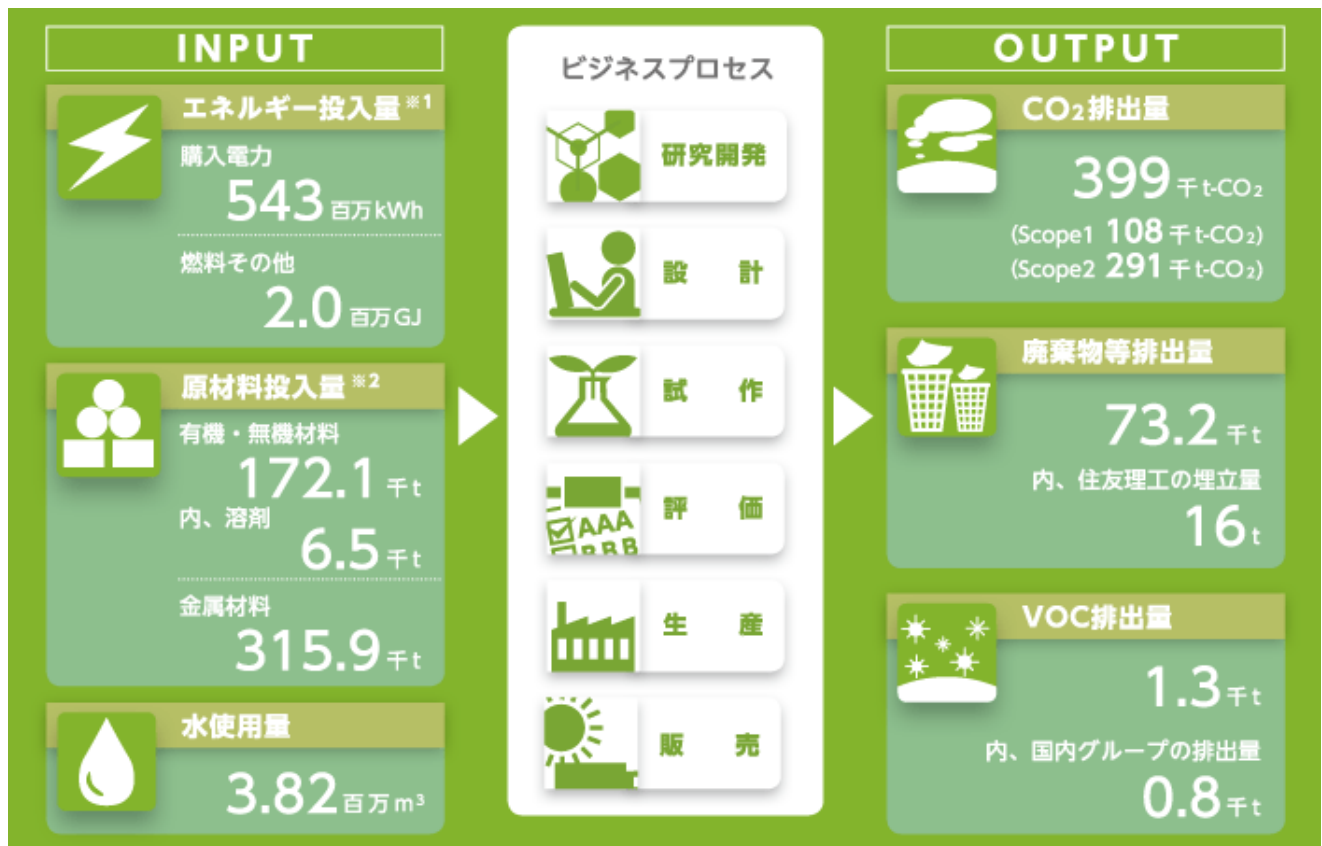
新たに策定した「2022V」では、2029年に向けて大きな飛躍ができるよう2022年までに着実な成長を目指して環境目標も見直しました。今後は、特にCO₂の削減を中心に廃棄物などの環境負荷低減や水リスクなど環境リスク低減に積極的に取り組んでいきます。

2022年度の環境中期目標を下記の通り明確にして、活動を推進しています。

○ 環境中期目標（2022V）

項目	目標
CO ₂ 削減	8%削減（2017年度原単位対比）
廃棄物削減	5%削減（2017年度原単位対比）
水リスク低減	高リスク拠点の水リサイクル化

住友理工グループのインプット・アウトプット（環境負荷の概要）



※1 エネルギー投入量の集計範囲：住友理工、住友理工グループ国内9社、海外11社

※2 原材料投入量の集計範囲：住友理工並びに主要な連結子会社。

重要環境課題

課題	2017年度の目標と実績		2018年度の計画	
CO ₂ 排出削減	目標	原単位で2015年度比3.2%減	目安	原単位で2017年度比1.6%減
	実績	原単位は2015年度比8%増で目標未達成 (円高の影響を除くと3%増)	計画	削減テーマの確実な実施と省エネ診断等による削減の上積み
廃棄物等排出削減	目標	原単位で2015年度比2%減	目安	原単位で2017年度比1%減
	実績	原単位は2015年度比4%減で目標達成 (円高の影響を除くと9%減)	計画	不良低減・歩留まり改善とリサイクルの推進
VOC排出削減	目標	原単位で2015年度比2%減	目標	国内排出量を2017年度実績以下
	実績	原単位は2015年度比21%減で目標達成	計画	削減計画の確実な実施
化学物質管理	目標	新規制対応と規制物質削減の継続	目標	新規制対応と規制物質削減の継続
	実績	改正化審法対応、REACH規則登録	計画	化学物質調達基準（旧グリーン調達基準）の改訂、REACH規則登録、改正RoHS対応、改正TSCA対応
地域環境保全	目標	地域に配慮した排気・排水・臭気等の対策と、国内の土壌・地下水浄化の検討・実行	目標	地域に配慮した排気・排水・臭気等の対策と、国内の土壌・地下水浄化の検討・実行
	実績	国内の土壌・地下水浄化は計画どおり実行中で、完全浄化した岡山の土地は2017年3月に売却済。中国の法規制強化に伴い、一部拠点で排ガス処理装置導入	計画	国内の土壌・地下水は浄化効果の継続。中国拠点への排ガス処理装置の追加導入予定

※ 各パフォーマンス指標の原単位に使用する分母は、売上高を用いています。

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

地球温暖化防止

事業所におけるCO₂削減の取り組み

住友理工グループでは、高効率生産設備の導入、蒸気漏れ整備、ライン集約、太陽光発電の拡大などの省エネ改善を行いました。しかし、新規製品立ち上げや環境対策設備強化などでエネルギー使用量が増加するとともに、海外16社を新たに集計範囲に加えた結果、住友理工グループ全体の2017年度のCO₂排出量は2015年度に比べると26%の増加となりました。また、2017年度の実単位は、比較的新しく小規模の海外16社を追加するとともに円高による海外売上高の減少もあり、2015年度に比べると8%増加（円高の影響を除くと3%増加）しました。

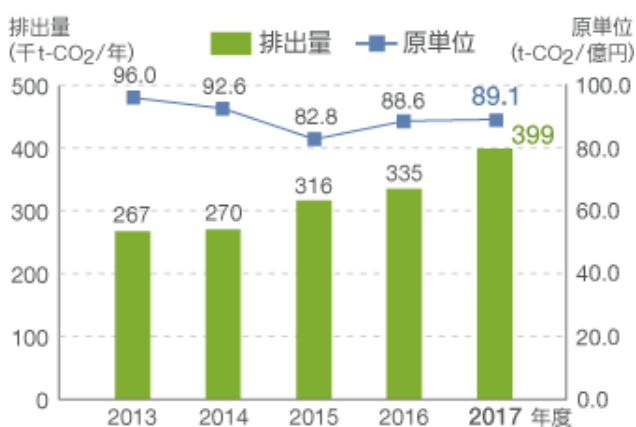
今後の課題と対応

2018年度は、2022年度目標（2017年度に比べ2022年度に原単位で8%減）の達成に向けて、事業本部推進責任者を中心に活動を進めます。CO₂削減方策の主な内容は以下の通りで、各部門の削減計画の実施状況を確認し、削減活動を推進しています。

1. 省エネルギー活動：エネルギーの無駄を見つけ出し、改善して削減する活動（省エネ診断の有効活用など）
2. モノづくり革新：生産プロセスの革新的技術開発により、CO₂を削減する活動

2018年度は上記2つの方策を継続すると共に、効果が大きい削減事例については、事業本部推進責任者から有効な拠点へ展開し、グループ各社の削減活動の強化に努めます。

CO₂排出量（住友理工グループ）



※1 集計範囲は、住友理工、住友理工グループ国内9社、海外11社です。集計範囲の内訳は、[環境パフォーマンスデータの注釈](#)を参照ください。

※2 上記集計範囲に対して、2015年度より2013年に買収した欧州企業2社およびその子会社を、2017年度より海外16社を集計範囲に加えています。2017年度の海外16社のCO₂排出量は53,190t-CO₂です。

※3 原単位の分母は、集計対象範囲の売上高（内部取引消去後）を使用。

※4 電気のCO₂排出係数は、IEA「CO₂ Emissions From Fuel Combustion (2016 edition)」に記載の2014年の国別係数を使用。

※5 電気以外のCO₂排出係数は、環境省の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (Ver4.2)」(2016年)に記載の係数を使用。

※6 為替換算の影響を除くと、2015年度に対して2017年度の実単位は85.0t-CO₂/億円となります。

○ CO₂削減事例

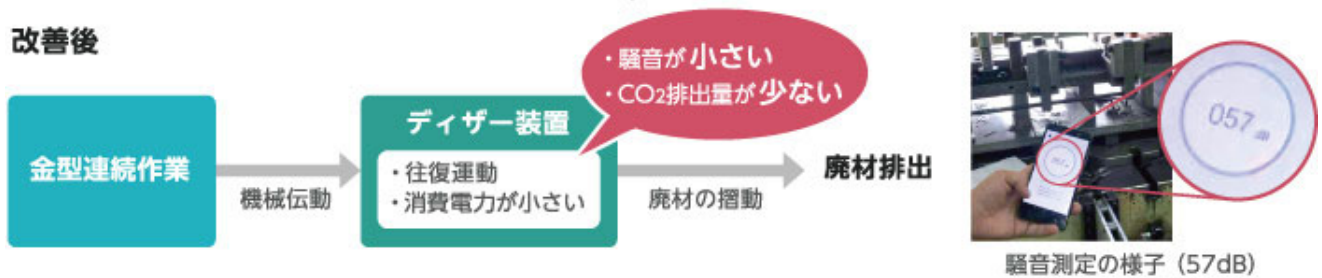
東海津栄模具（天津）有限公司（中国）では、圧縮空気の振動でプレス廃材を排出していましたが、振動による騒音が大きく、空気圧縮機の消費電力も多大となっていました。そこで、パンチプレスの上下運動を利用して※7ディザ装置を往復運動するように改善することで、圧縮空気の振動なしで静かに廃材を排出することを可能としました。この改善により空気圧縮機の振動が不要となり、騒音が小さくなると共に、消費電力・CO₂削減に大きな効果がありました。

※7 ディザとは：小振幅で比較的周波数が高い交流信号

改善前



改善後



物流におけるCO₂削減の取り組み

○ モーダルシフトの促進

住友理工では、輸送時にトラックから排出されるCO₂、NO_x、浮遊粒子状物質を抑制するため、「輸送方法の改革（モーダルシフト）」、「荷物を集約し、車両を大型化して従来よりも少ない便数で配送する（便数の削減）」などの効率的な輸送により、環境負荷の低減を図っています。この具体的な取り組みとして、従来のトラック輸送からフェリー輸送の利用を拡大するモーダルシフトを実施しています。2017年度には、当社の自動車関連製品輸送の船舶モーダルシフトに関する物流事業者との連携による総合効率化計画について、物流総合効率化法に基づき経済産業省と国土交通省より共同認定されました。この結果、2017年度の輸送に伴うCO₂排出量原単位は、2.0 (t-CO₂/億円) で、モーダルシフトの拡大前と比較し、約2割の削減となっています。

※8 CO₂排出量の算定基準は、資源エネルギー庁省エネルギー対策課編著「荷主のための省エネ法ガイドブック」及び環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (Ver.3.2)」に基づく。

※9 原単位の算定分母は住友理工単体売上高を用いている。

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

化学物質管理

VOC※1削減の取り組み

VOC削減対策部会を中心に各部門で削減計画を立案し、その進捗状況を確認することで、削減効果を上げてきました。具体的には、塗料の水性化、接着処理機のロス低減、揮発防止対策などを推進しています。

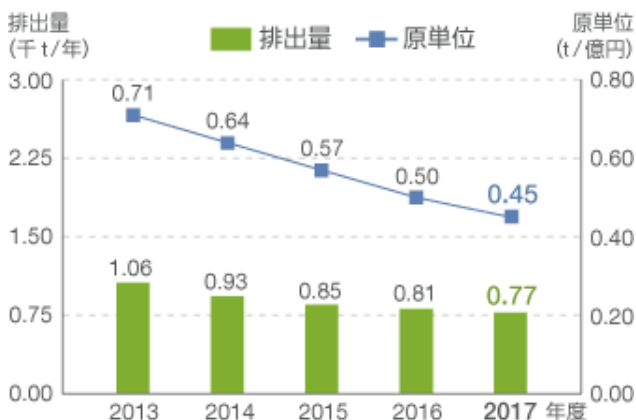
住友理工国内グループ全体の2017年度のVOC排出量は2015年度に比べ9%の減少となりました。また、2017年度の原単位は、削減効果により2015年度に比べ21%減少と大きな効果がありました。尚、海外ではVOC排出規制が強化されていますので、法規制遵守のために濃縮・燃焼などのVOC処理装置の導入を進めています。

※1 VOC：Volatile Organic Compounds 揮発性有機化合物

今後の課題と対応

2018年度は、2022年度目標（2017年度の排出量以下）の達成に向けて、事業本部推進責任者を中心に活動を進めます。特に揮発性接着剤の非揮発化に関しては、お客様の信頼性評価による承認を得て切替可能な製品から順次、溶剤切替を推進しています。更に、各部門で生産工程の改善に取り組み、接着剤・塗料の塗付ロス低減や塗料の水性化などを更に進めるとともに、有機溶剤を使用している製品の中から、有機溶剤無しで生産できる製品の開発を進め、VOC削減を強化します。また、これらの改善は、類似製品を生産しているグループ各社へも事業本部推進責任者から横展開することにより、グループ全体で協力してVOCの使用量・排出量の削減に努めます。

○ VOC排出量（住友理工国内グループ）



※2 集計範囲は、住友理工、住友理工グループ国内9社です。集計範囲の内訳は、[▶環境パフォーマンスデータの注釈](#)を参照ください。

※3 原単位の分母は、集計対象範囲の売上高（内部取引消去後）を使用。

※4 日本ゴム工業会の「VOC排出削減に関する自主行動計画」に基づき集計。

購入品の化学物質管理

住友理工グループは、様々な化学物質を含む原材料を使用して製造した自動車用部品、事務機器用部品、産業用製品などのゴム・樹脂製品を提供しています。化学物質によるリスクを最小にするため、地域社会の汚染防止、職場の安全確保、製品の顧客要求遵守のそれぞれで適切な管理に努めています。

○ 管理化学物質の制定と運用

住友理工の管理対象物質は、各国法規制やお客様からの要求をふまえ、欧州のELV指令※5、RoHS指令※6、REACH規則※7、国内法規制、GADSL※8、IEC62474※9を中心に制定しています。お客様へ規制物質を流出させないため、各部門の役割や運用方法のルールを徹底し、含有管理し、情報開示に努めています。

※5 ELV指令：欧州(EU加盟国)における廃車規制

※6 RoHS指令：欧州の電気・電子機器に含まれる特定有害物質の規制

※7 REACH規則：欧州化学物質規則

※8 GADSL：自動車業界の国際的な管理物質

※9 IEC62474：電気電子業界の国際的な管理物質

海外の化学物質規制への対応

住友理工は海外のグループ生産拠点へ材料・部品・製品を輸出しています。欧州のREACH規則（2008年）、中国の危険化学品登記管理弁法（2012年）、米国のTSCA（2016年改正）※10等の新しい規制に、仕入れ先様、輸入会社様の協力を得て適切に対応しています。今後アジア地域でも同様な規制が運用されるため、対応検討を進めています。

※10 TSCA：Toxic Substances Control Act 有害物質規制法



お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

廃棄物削減

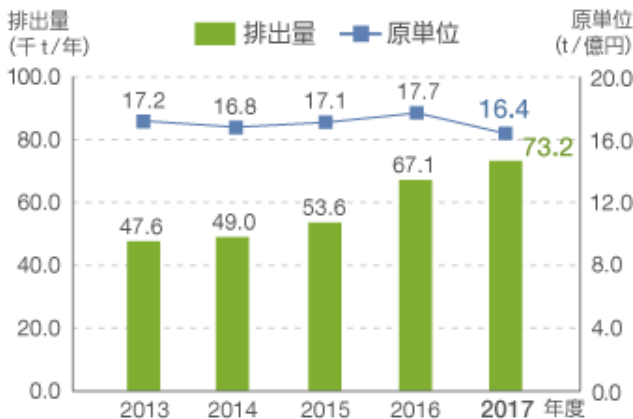
廃棄物削減の取り組み

買収した欧州企業2社およびその子会社と海外16社を新たに集計範囲に含めた結果、住友理工グループ全体の2017年度の廃棄物等排出量は2015年度に比べ37%の増加となりました。一方、2017年度の前単位は、不良低減や歩留まり改善と共に未加硫ゴムの再利用などを進めた結果、円高による海外売上高の減少にもかかわらず、2015年度に比べると4%減少（円高の影響を除くと9%減少）しました。

今後の課題と対応

2018年度は、2022年度目標（2017年度に比べ2022年度に前単位で5%減）の達成に向けて、事業本部推進責任者を中心に削減活動を進めます。2015年度までに改善した汚泥・廃液の減量効果を維持するとともに、各部門で継続して実施している不良低減・歩留まり改善やリサイクルを更に強化することで、廃棄物の発生量を削減します。また、不良低減や歩留まり改善の効果が大きい事例については、事業本部推進責任者から関連する拠点へ展開し、グループ各社の削減活動の強化に努めます。

○ 廃棄物等排出量（住友理工グループ）



- ※1 集計範囲は、住友理工、住友理工グループ国内9社、海外11社です。集計範囲の内訳は、[環境パフォーマンスデータの注釈](#)を参照ください。
- ※2 上記集計範囲に対して、2016年度より2013年に買収した欧州企業2社およびその子会社を、2017年度より海外16社を集計範囲に加えています。2017年度の海外16社の廃棄物等排出量は6,136tです。
- ※3 原単位の分母は、集計対象範囲の売上高（内部取引消去後）を使用。
- ※4 廃棄物等排出量には有価物を含みます。
- ※5 為替換算の影響を除くと、2015年度に対して2017年度の前単位は15.6t/億円となります。

○ 廃棄物削減事例

東海橡塑(天津)有限公司（中国）では、金型に離型剤を塗布した直後の加硫製品は離型剤による接着はがれなどの不具合品発生防止の点から、離型剤塗付後1ショット目の製品を廃棄していたため、多くの廃棄物が発生していました。そこで、離型剤塗付直後に使用するための識別した専用金具を作製し加硫することで、廃棄していた1ショット目の加硫製品を分解して金具を再利用できるように改善しました。その結果、金具を廃棄することがなくなり、廃棄物の削減に大きな効果がありました。



加硫製品の分解作業台

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

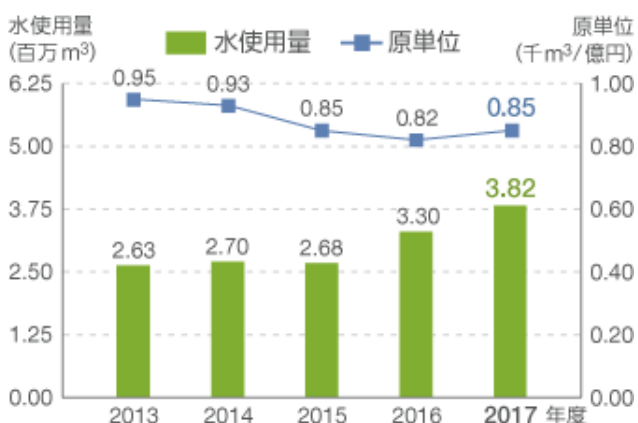
水使用量

水使用量削減の取り組み

住友理工では、水使用量削減に向けて生産工程排水を安価にリサイクルする技術を検討しています。また、各拠点の水使用の実態を把握し、節水や有効活用による水使用量の削減を推進しています。

買収した欧州企業2社およびその子会社と国内4社・海外16社を新たに集計範囲に含めた結果、2017年度の住友グループの水使用量は増加していますが、原単位では2017年度と2015年度は同レベルになりました。今後は水リスクが高い拠点の水リサイクルに、優先的に取り組んでいきます。

○ 水使用量（住友理工グループ）



※1 集計範囲は、住友理工、SRK-M、SRK-FE、TCI、SRK-AE、SRK-K、米国：SRK-OH、SRK-TN、ポーランド：SRK-P、中国：TRD、TRT、TRM、TRJ、TRG、TRFH、TRHK/TRDG、タイ：SRK-ERです。

※2 上記集計範囲に対して、2016年度より2013年に買収した欧州企業2社およびその子会社を、2017年度よりSRK-YG、住友理工ホーステックス、SRK-FC、TCIKおよび海外16社を集計範囲に加えています。2017年度の国内4社・海外16社の水使用量は0.49百万m³です。集計範囲の内訳は、[環境パフォーマンスデータの注釈](#)を参照ください。

※3 原単位の分母は、集計対象範囲の売上高（内部取引消去後）を使用。

※4 為替換算の影響を除くと、2015年度に対して2017年度の原単位は0.81千m³/億円となります。



環境

取引先、従業員、地域社会、地球環境

地域環境保全

環境法規制の遵守

住友理工グループでは環境法規制の遵守徹底に努めています。また、国内外の拠点を定期的に巡回し環境診断を実施しています。2017年度は、環境規制強化が急速に進んだ中国の拠点で、増設設備の環境アセスメント未届稼働による罰金が2件ありました。中国の他拠点でも同様な問題が発生しないように周知徹底を行いました。その他に、制裁措置を受けた重大な環境法規制違反や著しい環境影響を及ぼす化学物質等の重大な漏出事故はありませんでした。

生物多様性保全への取り組み

住友理工は、日本経済団体連合会の「生物多様性宣言」の趣旨に賛同し、「生物多様性宣言推進パートナーズ」に参加しています。生物多様性の保全の側面については、重要環境課題が最優先で取り組む課題と考えています。また、森づくり活動や事業所周辺の環境保全などの社会貢献活動も継続して進めています。

森づくり事業によるCO₂吸収量認定

住友理工は、長野県の「森林の里親促進事業」および三重県の「企業の森事業」に賛同し、「住友理工の森」として森林保全活動を長野県池田町、三重県松阪市でそれぞれ行っています。春と秋の年2回、住友理工のボランティア隊を派遣し、地元の皆様と共に森林保全活動を含む交流を行っています。この森林保全活動により吸収されたCO₂は、両県より毎年認定を受けています。

池田町の「住友理工の森」は2016年度事業分として19.4t-CO₂（過去5年間の累計で325.5t-CO₂）が2017年3月に、「住友理工松阪の森」は2014年度事業分として38.3t-CO₂が2015年10月に認定されました。

環境保全対策事例

○ 騒音低減対策

小牧製作所では、騒音測定協定位置の南点で、夜間騒音が基準値に近くなっていました。この主な要因は、エアコン室外機を夜間にも使用することになったことによるもので、2011年度から2012年度にかけて、対策を実施しています。具体的には、敷地境界近くに設置されていた室外機を敷地境界から遠ざけるため、建物屋上に移設しています。

この対策で、敷地境界の騒音が9dB低減されました。



旧研究本館屋上の室外機



旧研究本館屋上の室外機移設状況

臭気低減対策

松阪製作所では、近隣地域から臭気低減の要望があり、臭いが強い加硫設備の排出口に脱臭装置を順次、設置してきました。（2006年度に3台、2008年度に1台、2010年度に2台）

更に臭気低減を図るため、2011年度から2012年度にかけて臭いが強い加硫缶10缶の排出口へ脱臭装置6台を設置しました。

これらの対策で、排出口からの排気ガスの臭気濃度は約1/10に低減されました。



脱臭装置2台（加硫4缶）



脱臭装置2台（加硫3缶）

土壌地下水浄化

小牧・松阪製作所において、過去の塩素系溶剤使用にともなう地下水汚染が判明し、計画的かつ継続的に浄化を進めており、行政にも届出・報告し、情報公開しています。現状の浄化経過の概要は以下の通りです。










小牧製作所










2001年6月より、揚水ばっ気法による浄化とモニタリングを行っています。汚染物質の濃度は順次低下しており、浄化効果が認められています。引き続き、揚水ばっ気法による浄化を進めています。


松阪製作所

2005年12月より、揚水ばっ気法による浄化とモニタリングを行っています。汚染物質の濃度は順次低下しており、浄化効果が認められています。2009年8月からは、嫌気性バイオ法による浄化も試みて浄化促進を図っています。

阪製作所における土壌・地下水浄化対策について

-  2018年12月4日 地下水における鉛調査報告（第29回）（478KB）
-  2018年12月4日 土壌・地下水汚染の浄化対策進捗状況報告（第51回）（337KB）
-  2018年9月10日 地下水における鉛調査報告（第28回）（1,638KB）
-  2018年9月10日 土壌・地下水汚染の浄化対策進捗状況報告（第50回）（396KB）
-  2018年6月29日 地下水における鉛調査報告（第27回）（473KB）
-  2018年6月29日 土壌・地下水汚染の浄化対策進捗状況報告（第49回）（556KB）
-  2018年4月6日 地下水における鉛調査報告（第26回）（665KB）
-  2018年4月6日 土壌・地下水汚染の浄化対策進捗状況報告（第48回）（520KB）
-  2018年1月11日 地下水における鉛調査報告（第25回）（472KB）

-  2018年1月11日 土壌・地下水汚染の浄化対策進捗状況報告（第47回）（298KB）
-  2017年10月10日 地下水における鉛調査報告（第24回）（460KB）
-  2017年10月10日 土壌・地下水汚染の浄化対策進捗状況報告（第46回）（341KB）
-  2017年10月10日 地下水における鉛調査報告（第23回）（791KB）
-  2017年10月10日 土壌・地下水汚染の浄化対策進捗状況報告（第45回）（289KB）
-  2017年4月27日 地下水における鉛調査報告（第22回）（731KB）
-  2017年4月27日 土壌・地下水汚染の浄化対策進捗状況報告（第44回）（319KB）
-  2017年1月10日 地下水における鉛調査報告（第21回）（735KB）
-  2017年1月10日 土壌・地下水汚染の浄化対策進捗状況報告（第43回）（527KB）

 [過去の対策についてはこちら](#)



このコンテンツ内のPDFファイルを表示、印刷するためには Adobe Acrobat Readerが必要です。
Adobe Acrobat Readerはアドビ社のサイトから無償でダウンロードすることが出来ます。

 **住友理工株式会社**

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



環境

取引先、従業員、地域社会、地球環境

環境コミュニケーション

環境保全活動を進めるうえで、情報共有は重要な要素であり、そのために円滑なコミュニケーションと啓発活動に努めています。

環境保全に関する教育・研修

環境保全は事業活動の基本であり積極的な取り組みを推進するため、社内の各種教育・研修の中で、環境保全の重要性・必要性についても説明し、啓発に努めています。特に2010年度からは、各種教育・研修を体系化した「人材開発プログラム」の中の環境保全研修を増やし、環境教育を強化しています。

環境保全事例の募集・表彰

2009年度、従業員の環境保全活動への意識向上と動機づけのため、環境保全事例の募集・表彰制度を制定いたしました。2017年度は第9回目になり、グループ全体の事例の応募数は42件で、優れた事例11件を表彰しました。また、事例集も作成し、各部門での共有・横展開に活用しています。

環境月間の設定

住友理工では松阪製作所での地下水汚染問題を忘れないため、2006年より9月を環境月間と位置づけて、環境保全の取り組み促進のための行事を開催しています。

○ 環境月間の主な活動

- マネジメントニュースの発信
- 啓発ポスターの掲示
- 各製作所における環境関連活動
- 環境保全事例の募集・表彰
- 統合報告書での環境情報公開
- 有識者、専門家による環境講演会

地域との情報共有

近隣地域とのコミュニケーションを通じて、地域社会との相互理解と共存共生を図るため、住宅と隣接する小牧・松阪製作所では、近隣自治会役員の皆様と地域連絡会を行っています。この中で、地域環境保全についても情報交換しています。



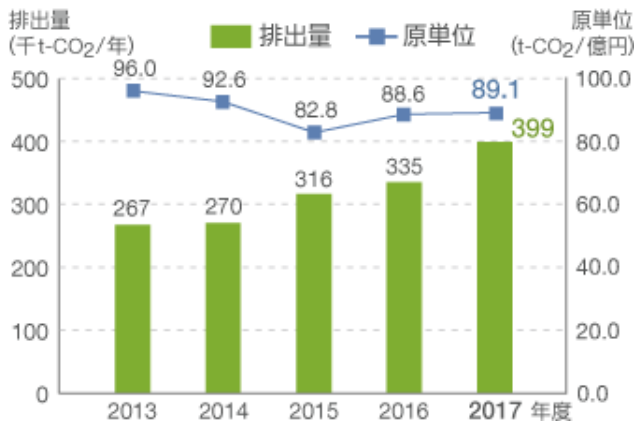
環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

環境パフォーマンスデータ

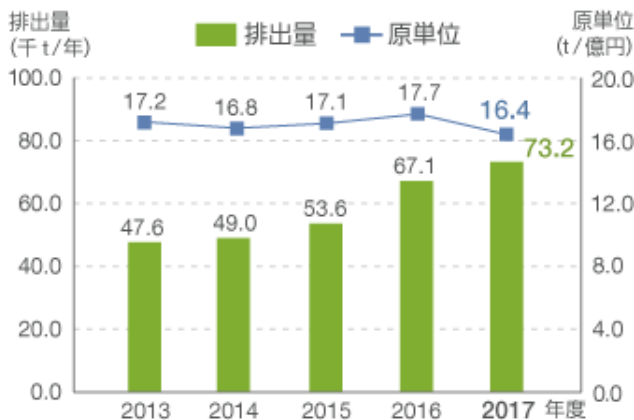
環境パフォーマンスデータ

CO₂排出量（住友理工グループ）



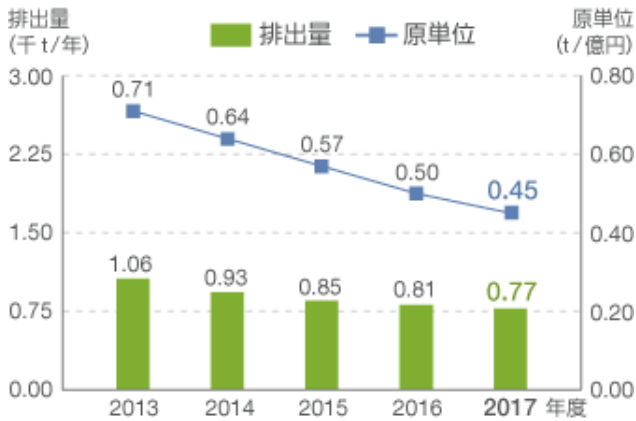
- ※1 集計範囲は、住友理工、住友理工グループ国内9社、海外11社です。
- ※2 上記集計範囲に対して、2015年度より2013年に買収した欧州企業2社およびその子会社を、2017年度より海外16社を集計範囲に加えています。2017年度の海外16社のCO₂排出量は53,190t-CO₂です。
- ※3 原単位の分母は、集計対象範囲の売上高（内部取引消去後）を使用。
- ※4 電気のCO₂排出係数は、IEA「CO₂ Emissions From Fuel Combustion (2016 edition)」に記載の2014年の国別係数を使用。
- ※5 電気以外のCO₂排出係数は、環境省の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (Ver4.2)」(2016年)に記載の係数を使用。
- ※6 為替換算の影響を除くと、2015年度に対して2017年度の前単位は85.0t-CO₂/億円となります。

廃棄物等排出量（住友理工グループ）



- ※1 集計範囲は、住友理工、住友理工グループ国内9社、海外11社です。
- ※2 上記集計範囲に対して、2016年度より2013年に買収した欧州企業2社およびその子会社を、2017年度より海外16社を集計範囲に加えています。2017年度の海外16社の廃棄物等排出量は6,136tです。
- ※3 原単位の分母は、集計対象範囲の売上高（内部取引消去後）を使用。
- ※4 廃棄物等排出量には有価物を含みます。
- ※5 為替換算の影響を除くと、2015年度に対して2017年度の前単位は15.6t/億円となります。

○ VOC排出量（住友理工国内グループ）

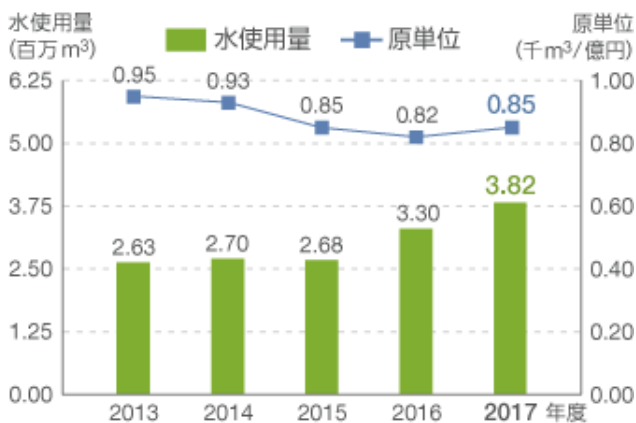


※1 集計範囲は、住友理工、住友理工グループ国内9社です。

※2 原単位の分母は、集計対象範囲の売上高（内部取引消去後）を使用。

※3 日本ゴム工業会の「VOC排出削減に関する自主行動計画」に基づき集計。

○ 水使用量（住友理工グループ）



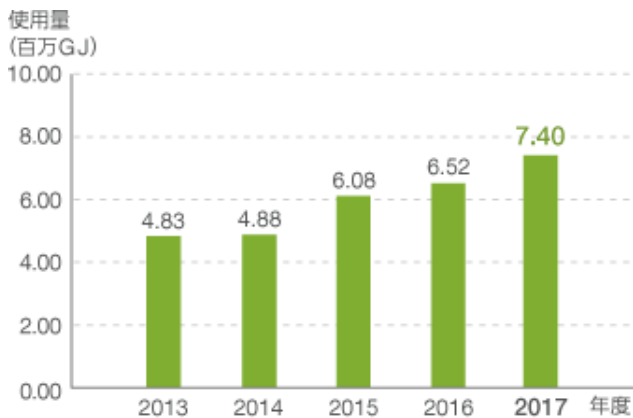
※1 集計範囲は、住友理工、SRK-M、SRK-FE、TCI、SRK-AE、SRK-K、米国：SRK-OH、SRK-TN、ポーランド：SRK-P、中国：TRD、TRT、TRM、TRJ、TRG、TRFH、TRHK/TRDG、タイ：SRK-ERです。

※2 上記集計範囲に対して、2016年度より2013年に買収した欧州企業2社およびその子会社を、2017年度よりSRK-YG、住友理工ホーステックス、SRK-FC、TCIKおよび海外16社を集計範囲に加えています。2017年度の国内4社・海外16社の水使用量は0.49百万m³です。

※3 原単位の分母は、集計対象範囲の売上高（内部取引消去後）を使用。

※4 為替換算の影響を除くと、2015年度に対して2017年度の原単位は0.81千m³/億円となります。

○ エネルギー使用量（住友理工グループ）



※1 集計範囲は、住友理工、住友理工グループ国内9社、海外11社です。

※2 上記集計範囲に対して2015年度より2013年に買収した欧州企業2社およびその子会社を、2017年度より海外16社を集計範囲に加えています。

※ 環境パフォーマンスデータ集計範囲内訳

・ 住友理工

・ 住友理工グループ：

国内9社：SRK-M、SRK-FE、TCI、SRK-AE、SRK-K、住友理工ホーステックス、SRK-FC、SRK-YG、SRK-K

海外11社：米国：SRK-OH、SRK-TN、ポーランド：SRK-P、中国：TRD、TRT、TRM、TRJ、TRG、TRFH、TRHK/TRDG、タイ：SRK-ER
(海外11社に買収した欧州企業2社およびその子会社は含みません)

海外16社：中国：TCT、HTR、TJD、TTAS、タイ：SRK-RCT、SRK-CP、SRK-FT、ITTC、インド：TIR、TIH、TRIN、ベトナム：SRK-HV、インドネシア：TRID、TRHI、メキシコ：SRK-CHH、ブラジル：SRK-BI

※ 原単位は保証対象指標に含まれません。

各製作所の環境データ (2017年度)

○ 小牧製作所

		測定項目	規制基準	実績値		
				最大値	最小値	平均値
大気 (主要施設)	ボイラー	ばいじん量 (g/m ³ N)	0.30	<0.01	<0.01	<0.01
		いおう酸化物 (K値)	9.0	0.10	0.08	0.09
		窒素酸化物濃度 (ppm)	144	50	48	49
水質	放流水	水素イオン濃度(pH)	5.8~8.6	7.5	7.0	7.2
		生物化学的酸素要求量 (mg/L)	25	4.7	1.4	2.9
		浮遊物質量 (mg/L)	30	8.0	1.0	3.0
		ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (mg/L)	5	<1	<1	<1
排水量 (千m ³ /年)			658			
水使用量 (千m ³ /年)			694			
PRTR対象物質の排出・移動量 (t/年)			137			

適用法令) 大気汚染防止法、水質汚濁防止法、愛知県条例

○ 松阪製作所

		測定項目	規制基準	実績値		
				最大値	最小値	平均値
大気 (主要施設)	ガスボイラー	ばいじん量 (g/m ³ N)	0.10	<0.005	<0.005	<0.005
		いおう酸化物 (K値)	17.5	<0.14	<0.14	<0.14
		窒素酸化物濃度 (ppm)	150	53	14	39
水質	放流水	水素イオン濃度(pH)	5.8~8.6	7.4	6.9	7.2
		生物化学的酸素要求量 (mg/L)	130	28.0	8.0	17.6
		浮遊物質量 (mg/L)	130	11.0	0.0	3.2
		ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (mg/L)	5	2.0	0.0	0.4
排水量 (千m ³ /年)			437			
水使用量 (千m ³ /年)			458			
PRTR対象物質の排出・移動量 (t/年)			183			

適用法令) 大気汚染防止法、水質汚濁防止法、三重県条例

○ 富士裾野製作所

		測定項目	規制基準	実績値		
				最大値	最小値	平均値
大気（主要施設）	蒸気ボイラー	ばいじん量 (g/m ³ N)	0.10	<0.01	<0.01	<0.01
		いおう酸化物 (K値)	13.0	<1	<1	<1
		窒素酸化物濃度 (ppm)	150	24	18	21
水質	放流水	水素イオン濃度(pH)	5.8~8.6	7.7	7.1	7.4
		生物化学的酸素要求量 (mg/L)	25	6.7	1.2	3.5
		浮遊物質量 (mg/L)	50	5.0	1.0	2.0
		ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (mg/L)	5	1.1	0.8	1.0
排水量 (千m ³ /年)			37			
水使用量 (千m ³ /年)			107			
PRTR対象物質の排出・移動量 (t/年)			48			

適用法令) 大気汚染防止法、水質汚濁防止法、静岡県条例

主な環境投資の例

住友理工では、環境会計のうち、環境保全投資と環境保全効果に焦点を当て、できる限り按分や推定による算出を除くことで、信頼性を確保しています。

環境保全投資			経済効果 (百万円)	環境保全効果
項目	主な内容	(百万円)		
公害防止	水質汚濁防止等	33	—	水質対策等
地球環境保全	地球温暖化防止等	33	37※1	CO ₂ 排出量削減
資源循環	廃棄物の削減・リサイクル等	75	16※2	廃棄物等排出量削減
合計		141	53	

※1 CO₂削減テーマ実績の合計削減量×CO₂平均単価

※2 有価物売却額



お問い合わせ
お問い合わせ窓口をご案内します。



環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

環境配慮型製品

住友理工グループでは地球環境問題への対応や環境汚染物質の規制など、社会から企業活動へ高まる環境保全への要求を踏まえ、環境問題への取り組みを重要視しています。事業活動における環境負荷低減に取り組むのはもちろんのこと、環境配慮型製品、環境規制対応技術の開発にも積極的に取り組み、環境の側面からも企業価値向上に寄与します。

フレキソ印刷「AquaGreen」

フレキソ印刷とは、柔らかいゴム凸版による印刷方式です。当社 AquaGreenは、水で現像できるフレキソ版（他社の多くは溶剤使用）で、地球環境、作業環境に優しく、高精細、高生産性、廃液レスの付加価値をもった環境対応印刷版です。



窓用高機能フィルム「リフレッシュイン」

リフレッシュインはCS（顧客満足=Customer Satisfaction）推進活動に力を入れる電鉄会社に高い採光性と遮熱・断熱効果が認められ、鉄道車両への採用が進んでいます。

本製品は、その高い遮熱・断熱性能から快適な車内環境をもたらし、さらに年間を通じて空調用電力消費量の低減に寄与します。採用された鉄道車両の運転試験において空調の電力消費量を削減する省エネ効果が認められ、また、有害な紫外線を99%以上カットするUVカット性能も高い評価をいただいています。



バイオヒドリンゴムの開発

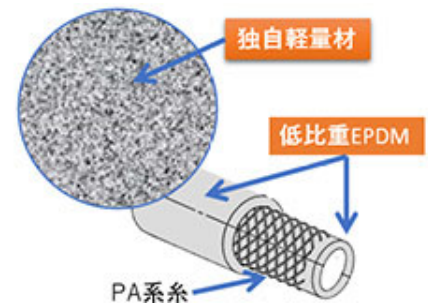
トヨタ自動車株式会社、日本ゼオン株式会社と共同でバイオヒドリンゴムを開発しました。植物由来の原料を使用し、従来の石油系ヒドリンゴムに比べ製造から廃棄までのライフサイクルで、CO₂排出量を約20%抑制することが可能であり、石油系ヒドリンゴムと同等の品質と量産性を確保しています。



軽量化により自動車燃費改善に貢献

低比重EPDM（エチレン・プロピレン・ジエンゴム）ホースは、部品の軽量化を目的に開発されたもので、ウォーターバイパスホースやラジエーターホースなどの水系ホースをはじめとしたさまざまなホースへの応用が可能です。強度、耐久性、耐熱性、絶縁性などの特性は、従来のEPDMホースと同等でありながら、新開発の軽量補強材料を採用した配合設計により、約20%の軽量化を達成しました。当社の低比重EPDMへの切り替えにより、車両当たりで約1kg※の軽量化が可能となります。

※ 当社独自試算結果



軽量材料の拡大写真とホース断面イメージ

樹脂フィルターネックモジュールの実現

自動車の燃料を燃料タンクへ導くフィルター配管を金属から樹脂に置き換え、従来の金属製のホースに比べ約40%の軽量化を実現しました。この軽量化により自動車の燃費改善に貢献しています。

また、この樹脂フィルターネックモジュールは優れた低燃料透過性（燃料が樹脂・ゴム配管から染み出しにくいこと）を有し、環境規制に対応しています。さらに、独自の加工技術によってスムーズな燃料給油性を高める曲げ形状設計を実現し、同時に車両衝突時を想定した柔軟性のある蛇腹設計によって自動車の安全性能にも貢献しています。



 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



コンプライアンス

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

コンプライアンスの推進

委員長メッセージ

コンプライアンス委員会 委員長メッセージ

住友理工グループでは「信用を重んじ確実を旨とし、浮利に趨らず」とする住友事業精神の下、モノづくりの精神や事業運営の基本に「コンプライアンス」を位置づけ、法令遵守だけではなく、高い企業理念を持ち企業の社会的責任を果たすことを目指してまいりました。

当社グループ一丸となりコンプライアンス活動を推し進めるため、事業部門を担当する役員や事業責任者も委員として参画するコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスのリスク評価、コンプライアンス教育、グローバルでのモニタリングなどの施策を推進し、社員一人ひとりにまで遵法精神を浸透させることに努めています。これらの活動は、当社グループが、“Global Excellent Manufacturing Company”に向けて着実に成長する基盤として、企業価値の向上と実現に寄与していると考えております。

ステークホルダーの皆さまにおかれましては、当社グループのコンプライアンスへの取り組みをご理解いただき、今後一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。



コンプライアンス委員会委員長
常務執行役員 野田 太郎

コンプライアンスに対する考え方

当社は、すべてのステークホルダーの期待に応える経営をめざし、住友事業精神を基本としたコンプライアンス体制を整備し運用しています。特に、事業のグローバル化や新分野への展開にともなう法令違反リスクへの対応や、コンプライアンスの基礎となる風通しのよい企業風土づくりに重点を置いています。

コンプライアンス体制の運用とモニタリング

○ コンプライアンス体制

当社グループは、内部統制基本方針に基づきコンプライアンス体制を整備しています。常務執行役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、その活動状況を定期的に取締役会へ報告しています。

グループ会社においても、グループコンプライアンス基本規程に基づき、そのリスクの状況に対応した体制を構築しています。

○ 行動指針と教育

コンプライアンス実践の指針として、住友理工グループグローバルコンプライアンス行動指針（行動指針）を制定し、グループ全社員への定期教育を通じ、その浸透を図っています。競争法、腐敗防止法など重要法令については、全世界のグループ会社幹部従業員を対象に現地の実情に対応した研修を毎年実施しています。2017年度には、世界各拠点で対象者の92%である627人が受講しました。

住友理工では、入社時及び一般社員から役員まで職位に対応した体系的なコンプライアンス教育を実施しています。

○ モニタリング

重要なコンプライアンス問題が発生したときは、コンプライアンス規程に基づき直ちに委員会及び関係部署へ報告するものとしています。また、各部署及びグループ会社は、四半期ごとにコンプライアンス問題の状況を委員会へ報告しています。委員会は「Bad News First & Thanks!」※を標語として、コンプライアンス問題に関する情報が現場と経営陣で速やかに共有される組織風土の醸成に努めています。

委員会は、内部通報の受付のために、社内及び国内グループ会社からの窓口を法律事務所と社内に設け、海外グループ会社からの窓口であるグローバルホットラインを整備しています。

また、法務担当役員による世界主要拠点長等を対象としたコンプライアンス運用状況のヒアリング調査を定期的に行っています。2017年度には99人の拠点長等から聞き取りを行い、グループ全体でコンプライアンス尊重の意識の共有を進めるとともに、把握した課題を委員会の施策に反映させています。

※ Bad News First & Thanks!

悪い情報ほど迅速に報告すべきであり、経営陣や幹部社員は迅速な一報を歓迎すべきとした住友理工グループ内の標語。後述の松阪製作所における労働安全衛生法違反問題の教訓などからグループ全社に浸透を図っている。

コンプライアンス・レビューの日の制定

2012年1月25日、当社と当社従業員が、松阪製作所における労働安全衛生法上の届出義務違反で書類送検されました。法令遵守よりも生産を優先したことや、現場で認識した法令違反の報告が遅滞し対応が遅れたことが問題とされました。この教訓を風化させないことを目的に、翌年から1月25日をコンプライアンス・レビューの日と定め、会長・社長メッセージの発信、社外有識者による講演、意識調査、基礎知識教育などの施策を行っています。

2016年には、当社子会社2社が製造・加工したホース製品の検査成績書等に事実と異なる記載があり、防衛装備庁から3か月の指名停止措置を受けました。本件は、従業員の申出による社内調査で判明し、当社から自主的な報告を行ったものです。

この問題では、「Bad News First & Thanks」の教訓が当局への迅速な報告と対応に生かされました。一方で、記録・報告の信頼確保に対する一部社員の認識の不十分さという問題が明らかになりました。

そこで、2017年からは、「事業運営の基本はS.E.C.-Q.（安全・環境・コンプライアンス・品質）」「Bad News First & Thanks」に加え、「記録・報告の信頼性」の徹底も目的とし、教訓から学ぶ取り組みを強化しています。

腐敗防止への取り組み

当社は、国連グローバル・コンパクト（UNGC）に賛同し、経営陣のコミットメントとして腐敗防止にかかる施策に取り組んでいます。その内容は定期的なコンプライアンス委員会活動報告として取締役会に報告されています。

腐敗防止の方針は住友理工グループグローバルコンプライアンス行動指針で明示され、具体的な施策は規程によりグループ全体のルールとし、これらは全世界で毎年実施する研修により浸透が図られています。仲介業者との取引開始時には、その内容の適正さを確認するほか、日常の支払管理のプロセスでも腐敗防止の観点で確認を行っています。



品質

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

品質マネジメント

委員長メッセージ

品質委員会 委員長メッセージ

住友理工グループでは「安全・環境・コンプライアンス・品質（S.E.C.-Q.）」を事業運営の基本としており、これはCSR活動のマテリアリティ（重要性）にも深く関わっています。このことから、2017年、CSR委員会の下部委員会として品質委員会を設置いたしました。品質委員会は組織横断的に委員を任命し、グローバルに広がる住友理工グループの品質保証体制の維持・向上の要としての機能を持たせています。

住友理工グループは創業以来、モノづくり企業として成長してきました。品質委員会の設置により、これまで以上に高品質な製品を世に送り出し、“Global Excellent Manufacturing Company”、すなわち「人・社会・地球の安全・快適・環境に貢献する企業」として社会の発展に寄与していきます。

ステークホルダーの皆さまにおかれましては、当ウェブサイトを通じて、当社グループの品質の取り組みをご理解いただき、今後一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。



品質委員会委員長
取締役常務執行役員 花崎 雅彦

品質における基本的な考え方

住友理工グループでは、全社品質方針のもと、品質委員会と品質保証統括本部がけん引し、品質向上活動に取り組んでいます。グローバル企業に相応しい品質保証体制を確立することで、製品の高い品質と安全性を確保しています。

○ 全社品質方針

住友理工グループでは、お客様にご満足いただき、お喜びいただける魅力ある製品を世界に提供することを使命と考えています。この使命遂行に向けて“住友理工グループ全員が、お客様第一の心を持って「仕事の品質」を高め、世界No.1品質を実現する”を全社品質方針とし、グループ全体で品質向上活動に取り組んでいます。

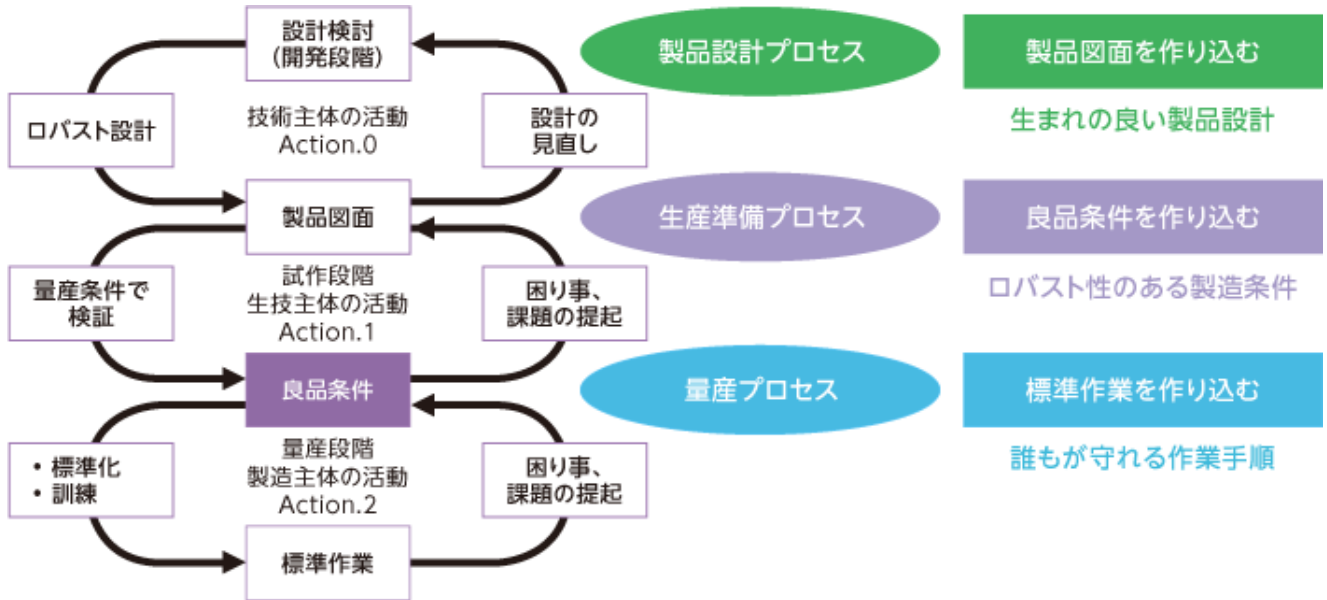
○ 住友理工グループにおける品質保証の考え方

住友理工グループにおいては、安全・安心を追求する為、次の2つの考え方で品質を保証しています。

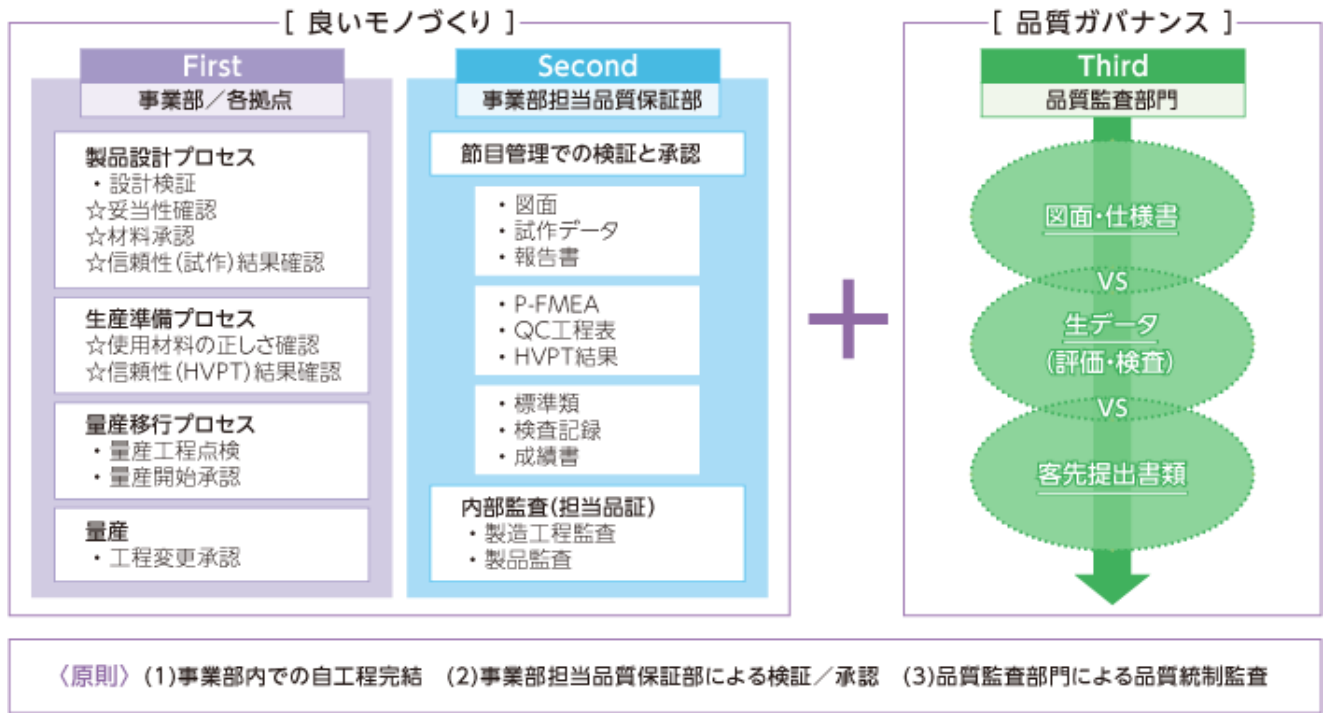
1つ目は「自工程完結」です。製品設計・生産準備・量産の各プロセスにおいて、自工程完結を実施し、安全な製品を作り込む活動を実施しています（図1参照）。

2つ目は「適切な品質ガバナンス」です。事業部内での自工程完結、事業部担当品証部による検証／承認、そして品質監査部門による品質統制監査により、確実な品質リスク管理を行い安心を追求しています（図2参照）。

○ 図1：自工程完結 — 安全



○ 図2：適切な品質ガバナンス — 安心



品質・製品安全に関する中期ビジョン

住友理工グループにおいては品質部門における2022V実現に向け、以下3項目を重点活動としてグローバルに展開していきます。

○ 1) 品質保証体制

グローバルで統一されたSRK-GQS (SumitomoRiko Global Quality Standards)を上位とし、各事業部門の標準と整合させた品質保証システムを構築する事により、世界同一品質、重大品質問題"0"、顧客満足度向上に繋がります。

○ 2) 品質ガバナンス

経営層が適切な判断をするための品質モニタリングの強化と、地域毎に責任者を配置しグローバルでの品質ガバナンス体制を構築。さらに品質リスクに対する対応として、不正の有無を監視する「品質統制監査」をグローバルに展開し、品質不正問題"0"、重大品質問題"0"に繋がります。

○ 3) 品質風土づくり

高い品質意識とスキルを有する人材をグローバルで育成する為、各地域に核となる品質人材を育成し、グローバル品質教育体制を構築していきます。また、過去の失敗を風化させないよう教訓を遺す仕組みづくりにも取り組みます。

品質統括体制

○ 品質保証体制

住友理工では、品質統括責任者（Chief Quality Officer: : CQO）を2016年に配置し、全社の品質機能を統合した品質保証統括本部を設置しました。

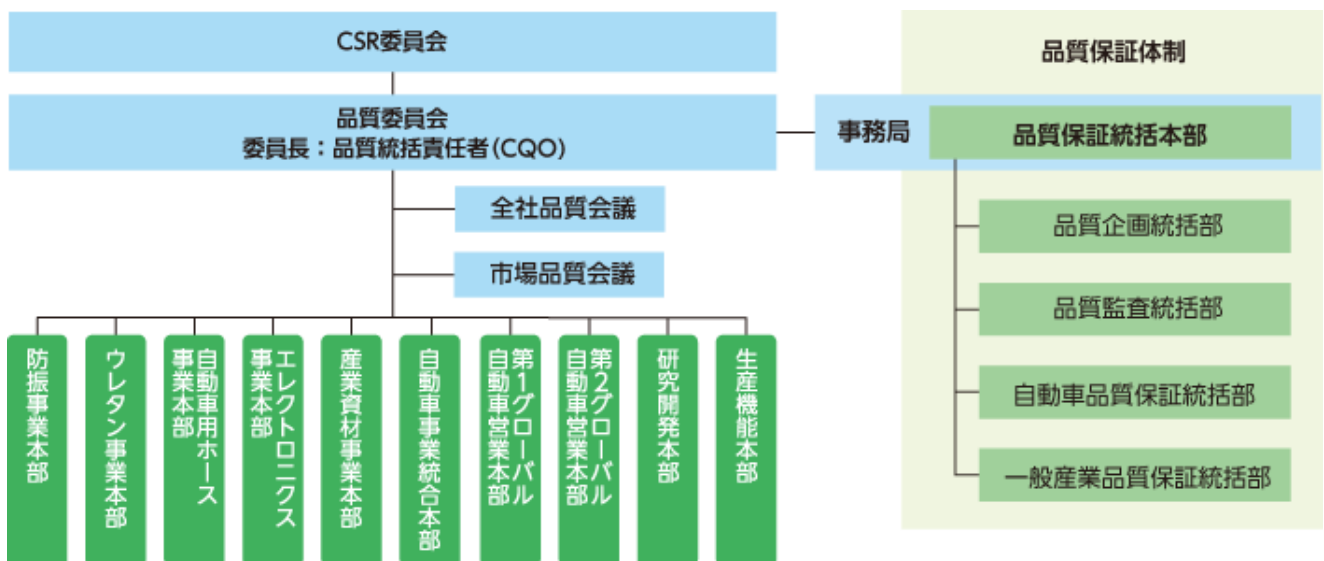
品質保証統括本部は事業部門からの独立性・公正性を保ち、監査機能の強化や事業部と連携した仕組みの構築等、グループの品質保証をより高いレベルに上げる組織体制としました。

モノづくり企業としてお客様の期待を超える品質マネジメントシステムを創り上げることで、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーに安心・安全をお届けします。

○ 品質委員会

住友理工グループでは、2017年度より、従来、事業運営の基本として掲げてきた「S.E.C（安全・環境・コンプライアンス）」に新たに品質（Quality）の「Q」を加え、S.E.C.-Q.とすることに決めました。

これに伴い、CSR委員会のなかに「品質委員会」を設置し、品質のPDCAが回っているか監視する機能を強化しております。また、品質委員会の下部会議体として、各事業部門における品質レビューの場として「全社品質会議」を、重大品質問題の進捗管理および教訓抽出・展開の場として「市場品質会議」を設置し、製品品質および仕事の質強化に向けた強固な推進体制を構築していきます。





品質

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

品質の取り組み

住友理工グループの品質保証システム

○ 品質マネジメントシステムの認証取得

住友理工グループの品質保証システムは、自動車用品部門の国際規格であるIATF16949（ISO/TS16949から新たに移行した新しい規格）を基準に構築しており、一般産業用品部門においてもISO9001を確実に運用することで、製品および市場品質の継続的改善に努めています。また、海外拠点における品質保証システムの構築にも積極的に取り組み、全拠点でIATFまたはISOの認証取得を目指しています。

○ SRK-GQSによる品質保証システム

住友理工グループにおいては、グローバル化が加速する中、全グループが遵守すべき統一ルールの設定が必要であり、事業、拠点毎に異なる「品質保証システム」を上位レベルで統一し、活動のバラツキを無くし、「全数保証」と「不適合品納入"0"」を実現する目的でSRK-GQS（SumitomoRiko Global Quality Standards）を制定しました。ISO9001及びIATF16949をベースに、住友理工グループのベストプラクティスを織込み、グループ全体での遵守必須事項を規程としています。

SRK-GQSは9規程で構成されていますが、2018年度はまず主要3規程である「製品設計管理規程」、「工程設計管理規程」、「量産工程管理規程」、及びそれに整合した「事業部標準」を作成し、グループ全拠点で運用を開始する計画です。また、残り6規程についても2020年度迄に運用を開始予定です。

グローバル品質体制監査システム

グローバル化する住友理工グループの品質保証体制をさらに確実なものにステップアップさせることを目的に、2011年度よりお取引先様を対象に、2013年度より国内および海外グループ会社を対象に、グローバル品質体制監査を実施しています。この監査は、トップマネジメントをはじめとする品質保証体制構築の必須項目をグローバル共通チェックシートに基づき製造拠点単位で監査し、品質保証に対するマザーの考え方を伝えるものです。

2017年度も引き続き海外グループ会社、お取引先様に対し監査を実施しました。2018年度も初回監査から3年が経過したお取引先様に対する更新監査を継続実施し、品質保証体制の強化・向上に努めていきます。

品質リスクに対する活動

住友理工グループでは、法規制とそれを基にした社内基準に従って評価を徹底し、製品安全の確保に努めています。

2017年度は、不適切行為の有無を監視するため、2016年度の国内に引き続き、中国エリア10拠点に対して、内部統制的な品質監査を実施してきました。2018年度は、「品質統制監査」という名目にて、アジア、米州、欧州に対しても展開し、品質リスクに対する対応をグローバルで強化していきます。

EDERシステムの展開

住友理工グループでは、市場品質保証活動の一環として、EDER（早期発見・早期解決）システムを展開しています。このシステムは迅速な情報入手による早期対応を可能とし、品質リスクの未然防止、拡大防止に効果を発揮するものです。2012年度から国内での運用が定着し、現在はグローバルに展開しています。

お客様からの評価

住友理工グループでは、日本国内はもとよりグローバル各拠点でも「品質」「コスト」「納期」に対する改善活動を行っており、毎年度、世界中のお客様から高い評価をいただいています。2017年度は21拠点で48件（国内5件、海外43件）の表彰を受けることができました。

○ 2017年度 サプライヤー表彰

○ 〔国内〕

取引先	賞名	受賞拠点
スズキ株式会社	海外貢献賞	住友理工
いすゞ自動車株式会社	品質達成賞	
	補給部品納入協力賞	
日立オートモティブシステムズ阪神株式会社	特別賞	住理工ファインエラストマー
キャタピラージャパン合同会社	SQEPプラチナ認証	住友理工ホーステックス

○ 〔海外〕

取引先	賞名	受賞拠点
Toyota Motor North America, Inc.	Value Improvement Award	SRK-A
Mazda de Mexico Vehicle Operation※	Supplier of Excellence 2017	SRK-TN (CHH)
American Honda Motor Company, Inc.	2017 Supplier Performance Award	SRK-OH
Fiat Chrysler Automobiles Turkey Plant	2017 JIS Delivery Performans	SRK-HTR
	2016 Quality Indicator Improved Supplier	
Vauxhall Motors Limited	Customer Care and Aftersales (Silver)	SRK-ITA
Maruti Suzuki India Limited	Overall Performance 2016	TRIN
	Overall Performance 総合優秀賞	TIR
Nissan Motor India Private Limited	Best In Export Packaging Quality FY17	
Toyota Kirloskar Auto Parts Private Ltd.	Quality Certificate	
	Delivery Certificate	
Toyota Industries Engine India Private Limited	Delivery Certificate	

取引先	賞名	受賞拠点	
Hino Motors Manufacturing (Thailand) Ltd.	DELIVERY PERFORMANCE AWARD	SRK-ER	
	QUALITY PERFORMANCE AWARD		
Mitsubishi Motors (Thailand) Co., Ltd.	BEST DELIVERY OF 2016		
Toyota Daihatsu Engineering & Manufacturing Co., Ltd.	THE WINNER OF QUALITY PERFORMANCE		
Asian Honda Motor Co., Ltd.	QCD AWARD		
Auto Alliance (Thailand) Co., Ltd.	Q-AWARD		
General Motors (Thailand) Limited	SUPPLIER QUALITY EXCELLENCE AWARD		
天津電装空調管路有限公司	優秀コスト改善仕入先賞		TRG
八千代工業（中山）有限公司	優秀お取引先様賞		
日産（中国）投資有限公司	VE活動優秀賞		
広州昭和汽車零部件有限公司	優秀お取引先様賞		TRJ
天津一汽豊田汽車有限公司	ものづくり推進賞		TRT
	原価達成賞	TCT	
	品質達成賞		
广汽本田汽車有限公司	PTQ部門 動力品質科 品質不具合0達成賞		
Kanjiko do Brasil Industria Automotiva Ltda.	Quality Award	SRK-BI	
Toyota do Brasil Ltda.	Quality Achievement Performance Certificate		
General Motors do Brasil Ltda.	OPEX - Operation Excellence	SRK-HTB	
Honda Automoveis Do Brasil Ltda.	Quality & Delivery Award		
Mercedes-Benz do Brasil Ltda.	Interaction Award	SRK-HDB	
Brazilian Union for Quality	Lean Manufacturing excellence project		
P.T. Astra Honda Motor	GOLD SUPPLIER	TRHI	
P.T. Astra Daihatsu Motor	SUPERIOR QUALITY AND DELIVERY AWARD		
信華精機有限公司	長期協力賞	TRDG	
惠州住潤汽車部品有限公司	最優秀仕入先賞		
优嘉力叉车（安徽）有限公司	価値貢献賞	TRFH	
	優秀サプライヤー賞		
卡特彼勒（徐州）有限公司	SQEP GOLD MEDAL		
三一重机有限公司	優秀サプライヤー賞		
	傑出協力賞		
合肥搬易通科技發展有限公司	優秀サプライヤー賞		

※ 「Mazda Motor Manufacturing de Mexico, S.A. de C.V.」 と 「Mazda Motor Operaciones de Mexico, S.A. de C.V.」 を総称した名称



社会貢献

従業員、地域社会

社会貢献活動の考え方

委員長メッセージ

社会貢献委員会 委員長メッセージ

住友理工グループは“Global Excellent Manufacturing Company”すなわち「人・社会・地球の安全・快適・環境に貢献する企業」への飛躍をめざす中、社会貢献活動を実施することで社会的価値を生み出し豊かな社会づくりに貢献するとともに、企業価値の向上にも寄与すると考えております。また、この社会貢献活動をグループグローバルに推進するために、CSR委員会の下部委員会として社会貢献委員会を設置しています。委員会には住友理工の各製作所長、グループ会社役員などが参画し、様々な視点から活動ひとつひとつを検討し、社会貢献活動推進を図っています。

住友理工グループすべての会社の従業員より公募、制定した「Along with You, Together with Society」のスローガンの下、住友理工グループは地域社会の一員であることを常に自覚し、地域社会から信頼される企業となるべく、社会貢献活動を通じて、企業責任を果たしてまいります。ステークホルダーの皆さまにおかれましては、当ウェブサイトを通じて当社グループの社会貢献の取り組みをご理解いただくとともに、忌憚のないご意見、ご指摘をいただければ幸いです。



社会貢献委員会委員長
取締役常務執行役員 松岡 勉

社会貢献活動方針

住友理工グループは社会の公器としての企業の役割を果たし、「この街に住友理工グループがあつてよかった」と評される企業となるために、社会貢献活動に取り組んでいます。社会貢献活動の軸となる理念には「地域社会の一員であることを常に自覚し『良き企業市民』として、社会貢献活動を通じて、豊かな社会づくりに寄与する」を掲げ、これを社会的課題解決型活動と位置付けました。社会課題への積極的取り組みを通じて社会的価値を生み出し、それとともに企業価値の向上に寄与することを考え、また、社会の要請に合わせて重点活動分野（「ダイバーシティへの貢献」「青少年の育成への貢献」「まちづくりへの貢献」「市民活動への貢献」「自然環境との共生への貢献」）を定め、積極的に活動を行っています。

○ 活動理念

住友理工グループは地域社会の一員であることを常に自覚し「良き企業市民」として、社会貢献活動を通じて、豊かな社会づくりに寄与する。

○ 取り組みの基本的な考え方

住友理工グループ活動理念を実現するために、「目的」「目指す姿」「5つの重点活動分野」そして「2つの活動視点」を定めています。

目的

社会貢献活動は社会的投資であり、社会的価値の増大と企業価値の向上に寄与する。

目指す姿

1. 住友理工らしさ「顔」の見える活動
2. 寄付型から、参画・協働型の活動
3. 社会課題解決型の活動
4. 一人ひとりの従業員参加型の活動
5. グローバルで展開する活動

5つの重点活動分野

- ・ダイバーシティへの貢献
- ・青少年の育成への貢献
- ・まちづくりへの貢献
- ・市民活動への貢献
- ・自然環境との共生への貢献

2つの活動視点

1. 社会と企業の双方に価値を生み出す、社会課題解決型の活動
2. 「住友理工あったかクラブ」「住友理工あったか基金」による参加型の活動

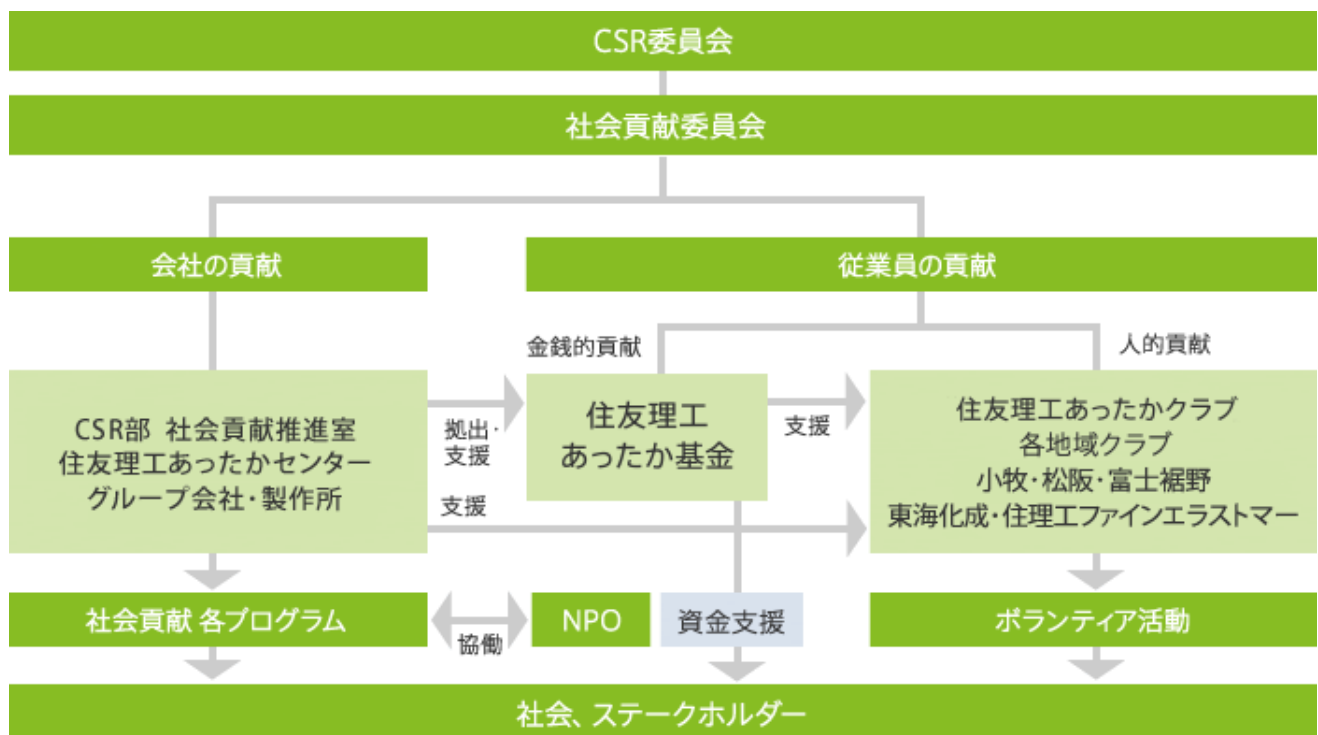
社会貢献推進体制

社会貢献活動は定められた活動理念と考え方を基に、2005年に発足したCSR委員会の下部7委員会の一つとして社会貢献委員会を設置し、各種活動を討議のうえ、計画的に実施しています。

住友理工では社会貢献活動は「従業員の貢献」と「会社の貢献」に大きく分かれます。従業員の貢献としては「人的貢献」「金銭的貢献」の2通りがあります。人的貢献では「住友理工あったかクラブ」という従業員のボランティア活動を支援する組織が小牧・松阪・富士裾野製作所およびグループ会社の東海化成工業、住理工ファインセラトマー（旧 TRI サイタマ）に置かれています。あったかクラブの会員数は増加を続け、2018年3月末で1,400名を超えています。

また、金銭的貢献としては「住友理工あったか基金」（2014年に一般財団法人化）が設立され、登録した従業員は1口100円から最大10口を毎月給与天引で寄付できる仕組みとなっています。この寄付には会社がマッチングギフトとして同額を寄付しています。ファンドにメンバー登録している従業員は約560名（2018年3月末）となっています。

会社の貢献としては社会貢献委員会で各種社会貢献プログラムを検討・策定し、社会貢献推進室を事務局としてそれぞれのプログラムを実施しています。また、従業員の貢献を支える「あったかクラブ」「あったか基金」の支援センターが各製作所・グループ会社で運営され、会社の貢献と従業員の貢献をつないでいます。



社会貢献プログラム評価制度

住友理工では年間で実施した社会貢献プログラムの評価制度を導入しています。これは定められた評価基準に照らしてプログラム評価を行うことにより社会貢献プログラムの可視化を図り、社会貢献活動においても「事前評価→実行→結果評価→是正措置」のPDCAサイクルをまわすことを可能としています。このサイクルにより、住友理工の社会貢献活動は寄付型から参画・協働型への転換を図っています。プログラム評価は社会貢献委員会の委員がプログラムを視察したうえで評価をします。さらに、その評価点によりプログラムの新設・改廃を毎年行っています。

社会貢献プログラム評価制度の目的

- 1.プログラム評価制度を活用し、寄付型から、参画・協働型への転換
- 2.社会課題が解決できる社会貢献プログラムの推進

プログラム評価制度の効果

- 1.評価基準を作成しプログラム評価を行うことによりプログラムの可視化を図る
- 2.事前評価→実行→結果評価→是正措置のサイクルによる事前判断、事後改善、見直し、廃止を行う

評価基準の考え方

評価軸

社会からの視点

住友理工からの視点

社会的投資からの視点

評価項目

1.社会課題性

2.独創性・発展性

3.実行性

4.NPO等団体との協働

1.戦略性

2.企業イメージ向上への寄与

3.事業ドメインとの関連性

4.リソース活用・従業員の参加

1.社会的価値の増大

2.企業の価値の向上

3.社会的投資リターン率

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



社会貢献

従業員、地域社会

住友理工グループの社会貢献活動： ダイバーシティへの貢献

「その人らしく」生きられる社会を目指して

住友理工は、人々の多様性を活かし、「そのひとらしく」生きられる社会を目指して、物理的・こころのバリアがなくなる社会づくりに様々な側面から支援しています。

住友理工「さんさん出前劇場」の開催

観劇をする機会が限られている障がい者の皆さまに、演劇の楽しさ、すばらしさを感じていただく場を提供する「さんさん出前劇場」を知的障がい者の施設に派遣しています。

これは名古屋発で多くの皆さまの支持を得ている劇団との協働によるもので、障がい者の皆さまだけでなく、ご家族の皆さまに、安心して一緒に演劇を楽しんでいただく機会を提供することにより、知的障がい者およびご家族の皆さまの心豊かな生活の実現を目指しています。

2008年度より、年間10施設で公募により開催しており、公募の詳細は弊社ホームページにて随時お知らせしています。



愛ピックへの支援

愛知県特別支援学校知的障害教育校体育連盟が主催する、陸上競技大会、バスケットボール大会、フライングディスク大会、サッカー大会、フットベースボール大会（通称「愛ピック」）の協賛企業として大会運営を支援しています。



ビューティーキャラバンの開催

「高齢者介護施設に入居しているお年寄りに晴れの日を演出し、いつも『その人らしく美しく』生きるきっかけづくりをしたい」。この願いを叶えるのが「ビューティーキャラバン」です。

この活動は、住友理工が2008年からNPO法人全国福祉理美容師養成協会、金城学院大学環境デザイン学科と協働で継続的に実施しています

（2008～2011年は現・名古屋大学医学系研究科老年科学教室も参画）。三者が協働するこの活動は介護が必要な高齢者全体の生活の質（QOL）向上の足がかりを目指しています。

ビューティーキャラバンの当日は、メイク、ヘアアレンジからファッションコーディネートまでをお年寄りに提供し、プロのカメラマンが写真撮影を行います。撮影された写真ははがきとして贈られ、家族・友人に手紙を出すこともでき、送る側・受け取る側ともに楽しんでくださっています。



 **住友理工株式会社**

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



社会貢献

従業員、地域社会

住友理工グループの社会貢献活動： 青少年の育成への貢献

未来を拓く世代に貴重な体験を

住友理工は、未来を拓く若者たちに、青少年のときだからこそ経験することに意味がある貴重な体験をできるだけ多くしていただきたいと思い、体験型のプログラムを提供しています。

外国人子弟のための就学準備スクールの開催

住友理工は小学校入学を控えた愛知県小牧市在住の外国人の子どもたちを対象とした「就学準備スクール」を小牧市国際交流協会と協働で開催しています。

これは外国人の親を持つ子どもたちを対象に、日本の小学校での生活に早く適応できるように、学校生活で必要となる日本語の読み書きや小学校での生活ルールなどを指導する準備スクールです。授業は市民ボランティアが行っており、夏から冬にかけて開かれる指導員養成講座で指導法や教材作成のコツを学び、教壇に立ちます。

子どもたちの楽しい学校生活や健やかな成長に少しでも役立てるよう、住友理工はこれからも子どもたちの笑顔につながるこの活動を継続して実施していきたいと考えています。



住友理工あったか未来基金

社員やグループ企業からの寄付金による「住友理工あったか基金」を活用し、2015年、「住友理工あったか未来基金」が設立されました。

公益財団法人あいちコミュニティ財団と協働し発足したこの基金は、深刻化する子どもの問題解決に取り組むNPOなどの市民活動団体をサポートするものです。基金名には、「すべての子どもがあたたかな未来を描けるように」という思いが込められており、ひとりでも多くの困難な状況に置かれた子どもたちの未来を創造する事業を助成対象としています。助成金の募集については当社もしくはあいちコミュニティ財団からお知らせします（毎年8月予定）。

ひとり親家庭支援活動

住友理工はひとり親家庭への支援を目的に、名古屋の特定非営利活動法人子どもNPOと協働で「住友理工の森へ行こう」を2016年夏から開催しています。

これはひとり親家庭を対象に、長野県北安曇郡池田町にある「住友理工の森」にて、お子さんと日頃忙しく頑張るお父さん、お母さんとが夏休みに一緒に楽しめる時間を提供することを目的としています。参加したご家族は間伐体験などの森づくりや野菜収穫などで自然を満喫、また住友理工の森の地元・池田町広津の皆さんと一緒においしいご飯をつくったりと、夏休みの楽しい思い出になっているようです。

住友理工は今後もすべての子どもたちが楽しい時間を過ごせるように、継続的な支援を行いたいと考えています。

本活動の参加募集は協働先団体でお知らせします（毎年6月の予定）。



住友理工サッカーフェスティバルの開催

スポーツを通じた青少年の健全な育成と少年サッカーの発展を目的に、小牧市サッカー協会と協働で「住友理工サッカーフェスティバル」を2006年より毎年冬に開催しています。指導はJリーグの名古屋グランパスの選手、コーチをお願いしており、あこがれのJリーガーとふれあう貴重な機会を小牧市の子どもたちに提供しています。

サッカーフェスティバルの参加募集は小牧市サッカー協会が随時行っています。



 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



社会貢献

従業員、地域社会

住友理工グループの社会貢献活動： まちづくりへの貢献

住友理工は地域社会と共存する企業として、「みんなが住みたい街、住みたくなる街づくり」を地域と共に目指し、災害地支援などを行っています。

東日本大震災被災地への支援

○ ～あったか切符プロジェクト～

社員やグループ企業からの寄付金による「住友理工あったか基金」を活用し、東日本大震災で被災した宮城県の南三陸町の継続的支援を行っています。

これは南三陸町の仮設住宅に住む高齢者に向けたサービス提供システムです。住友理工が発行する「あったか切符」を受け取った高齢者は、宅配弁当や海産物のパックを受け取ることができます。このサービスを提供するのは復興を目指して事業を行う地元の方々。長引く仮設住宅や災害公営住宅にお住まいの高齢者の生活を向上させるとともに、地域の活性化を目指す取り組みです。サービスを利用した方々からは「切符で受け取ったお弁当をみんなで食べたりして、仮設住宅のなかでのコミュニケーションが増えました」など、切符を有効に使っていただいている様子です。



切符を有効に使っていただいている様子

社会課題対応製品を活用したプログラム「救命処置体験フェア」の開催

弊社の製品である「胸骨圧迫訓練評価システム しんのすけくん」を活用した、住友理工の事業に直結したオリジナリティーのある社会貢献活動として、2017年より応急手当を普及するために活動を展開している団体をはじめ、地域で活動している市民活動団体や消防本部のみなさんなど、企業・NPO・行政との協働で「救命処置体験フェア」を開催しています。コンセプトは「大切な人や家族の命を守るために、救命に関する手技と知識をみんなで学びましょう」というもの。

このプログラムでは、多くの人目に触れる可能性が高いショッピングセンターであるユニー（株）にご協力をいただき実施しています。その先には、これを機会に多くの人々が救命処置を受講することにつながり、一般市民が救命処置に対して抵抗感がなくなり、さらには救命処置の実施が常識化されることを目標に置いています。今後は開催箇所を増やししながら、地域や他社との連携など様々な協働を促し、さらなる社会課題解決型の社会貢献活動を進めていきます。



住友理工チャリティーコンサートの開催

地域・社会における文化・芸術の振興を目的に、2000年度より毎年秋に「住友理工チャリティーコンサート」を認定NPO法人中部フィルハーモニー交響楽団と協働で開催しています。

本コンサートは地域への貢献として小牧本社／小牧製作所のある愛知県尾張地区の住民の皆さま、約1,300名を抽選にてご招待しています。指揮者には世界的巨匠の秋山和慶氏を毎回お迎えし、豊かな音楽をお届けします。また、「チャリティーコンサート」として、来場者の皆さまからお預かりした寄付金は毎年、東日本大震災復興支援に活用しています。

チャリティーコンサートは新聞等にて応募方法のご案内をしています。



中部フィル松阪コンサートへの支援

住友理工の松阪製作所では、オーケストラのクラシックコンサート開催が少ない松阪市で開催される中部フィルハーモニー交響楽団のコンサートに協賛しています。また、このコンサートに製作所地元の住民の皆さまを招待しています。



 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



社会貢献

従業員、地域社会

住友理工グループの社会貢献活動： 市民活動への貢献

市民活動団体の活力を活かした社会貢献

当社が社会貢献活動の重点課題に直接取り組むには限界があります。そこで、助成金制度などにより市民活動を支援することで5つの活動を促進し、併せて市民団体の育成に貢献してまいります。なお、助成金制度は各地域に根ざした、「ネットワーク型」を目指します。

住友理工「夢・街・人づくり助成金」

みんなが住みたい街・住みたくなる街をテーマに、住友理工の社会貢献活動5つの重点分野で市民活動に取り組む団体を対象にした助成金交付制度を実施しています。

この制度は、新しい活動を支援する「夢づくりスタート部門」（4事業）、公益性が高いもしくは規模が大きい活動に贈られる「街・人づくり部門」（2事業）に助成金を交付するもので、応募事業は有識者、NPO法人、住友理工からなる審査委員により審査されます。

2010年に、本社・小牧製作所のある小牧市で特定非営利活動法人こまき市民活動ネットワークと協働で発足したこの制度は、2014年に「夢・街・人づくり助成金in北尾張」と対象を拡大し、北尾張の5市2町（小牧市・春日井市・岩倉市・江南市・犬山市・大口町・扶桑町）の市民活動を支援しています。また、2012年には松阪市の特定非営利活動法人Mブリッジと協働し、松阪製作所の周辺地域の4市町（松阪市・明和町・多気町・大台町）を対象に同制度をスタート。さらに、2016年9月からはあやべボランティア総合センターと協働で綾部市を拠点とする市民活動団体を対象にした助成を始めました。そして、2017年度より、富士裾野製作所周辺エリアの静岡県東部（裾野市、御殿場市、長泉町）への助成を開始し、助成金対象地域を4ヶ所まで拡大しました。

今後も住友理工グループの生産拠点のある地域で同制度を展開していく予定です。

助成金の募集については当社もしくは協働先各団体でお知らせします（毎年4月・綾部地域、7月・北尾張地域、8月・松阪地域、富士裾野地域の予定）。

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



社会貢献

従業員、地域社会、地球環境

住友理工グループの社会貢献活動： 自然環境との共生への貢献

自然の生態系の一員として、できることから始めよう

住友理工は事業活動において、環境にやさしいモノづくりを進めていくことはもちろん、私たち一人ひとりが自然の生態系の一員として、できることから始めています。身近な清掃活動から森づくりまで一步一步進めています。

住友理工の森づくり事業

2008年7月1日に長野県「森林（もり）の里親促進事業」の理念に賛同し、住友理工（当時・東海ゴム）は長野県北安曇郡池田町と5カ年の里親契約を締結しました。これは、地球環境保護活動の一環として、CO₂の吸収源としての森林作りを目的にしているものです。2017年9月に2回目の契約更新を行いました。住友理工の森では長野県庁による森林CO₂吸収量認定を毎年受けており、住友理工は2009年に長野県で制度が発足してから第一号の認定となっています。

この事業では、森林保全のための資金支援はもとより、春・秋の年2回住友理工のボランティア隊を派遣しています。1泊2日のボランティア活動では、森林保全の間伐、枝打ち、植林などを地元の皆さまの指導の下に行っているほか、農業体験、郷土食作り体験、地元・広津地区の皆さまとの交流会など地域交流にも努めています。



住友理工松阪の森づくり事業

2010年8月26日に三重県の企業の森事業に賛同し、三重県、松阪市、地元勢津地区の皆さまと住友理工（当時・東海ゴム）の4者で5年間、25.5haの森林保全の契約書を締結しました。契約は三重県で19社目となりますが、地元が協力しての4社協定や従業員が参加する契約森林での森林保全活動の実施は県内で初めてのことで、契約面積も最大です（2010年現在）。さらに、長野県に続き、三重県からも森林CO₂吸収量認定を2011年から毎年受けています。

従業員ボランティアによる森林保全活動は毎年、春と秋の年二回行われ、間伐などの作業のほか、地元の皆さまとの交流事業を行っています。



東海化成“みたけの森”活動

2017年5月に、御嵩町、岐阜県、東海化成工業の3者による「企業との協働による森林づくり」協定を締結し活動を開始しました。これは、持続可能な低炭素社会の実現と、未来の子どもたちに豊かな自然を残すことを目的とし、本社工場のある地元御嵩町内の町有林の森林保全と里山の再生に従業員とステークホルダーとの協働で行っているものです。

この森林保全活動により、今後50年間で290トンのCO₂が吸収されることを岐阜県知事より認証されています。

従業員による月一回の整備活動のほか、春・夏・秋の年3回の全社参加イベントを開催し、地元のみなさまを交えた地域交流も行っています。



周辺美化活動

住友理工の各製作所、また東海化成工業・住理工ファインエラストマー（旧TRIサイタマ）などグループ会社では、従業員ボランティアによる周辺清掃を定期的に行っています。愛知県小牧市にある住友理工本社近くを流れる大山川の清掃活動では、住友理工グループの100名を超える従業員が参加し、周辺美化および河川の保全に努めています。



 **住友理工株式会社**

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



社会貢献

従業員、地域社会

住友理工グループの社会貢献活動： 従業員のボランティア活動

地域社会から評価され、自らが喜びを得られる活動を

住友理工は一人ひとりの従業員参加型の活動を目指し、従業員のボランティア活動を支援することで、社会から評価され、自らが喜びを得られる仕組み作りをしています。

住友理工あったかクラブ

「住友理工あったかクラブ」は住友理工グループの従業員および退職者有志で構成される任意のボランティア団体です。年間を通して、自主企画や外部団体の企画への参加や、市民団体などへのボランティア活動を行っています。現在、小牧クラブをはじめ全国5つの地域クラブにより1,400名以上の会員が様々な活動を行っています。

「住友理工あったかクラブ」では発足時より活動のインセンティブとして活動参加に対して住友理工あったかポイントを付与しています。200ポイント貯まるごとに、認定書と1ポイント10円換算で自分の指定する市民活動団体に寄付できる権利が付与され、毎年様々な団体に寄付活動が行われています。

社会貢献推進室内には従業員のボランティア団体「住友理工あったかクラブ」の活動を支援するための窓口として、住友理工あったか支援センターがあります。また、各製作所総務内に「住友理工あったか支援センター支部」を置き、従業員のボランティア活動へのサポートを行っています。さらに、「住友理工あったかクラブ」のボランティア活動を支援する情報システムとして、インターネット上に「住友理工あったかネット」の情報ウェブサイトを開設しています。このウェブサイトでは会社企画、クラブ企画、外部情報提供団体の企画のボランティア活動を掲載し、マッチングを行っています。

住友理工では、ボランティア募集、イベント募集の情報を提供していただける団体を募集しています。詳しくは「[住友理工あったかネット](#)」(tri.genki365.net)をご覧ください。



一般財団法人 住友理工あったか基金

「住友理工あったか基金」は従業員の金銭的ボランティアを支援する基金（ファンド）です。基金に登録した従業員は1口100円、最大10口を給与天引で基金に寄付をすることができます。この寄付に会社が同額をマッチングギフトとして寄付することにより「住友理工あったか基金」となります。基金は「住友理工あったかクラブ」支援、社会課題に対応している団体や災害被災者支援に使われます。2013年からはこの基金により「あったか切符プロジェクト」を、2015年からは「住友理工あったか未来基金」を開始しました。

なお、この基金は2014年11月に一般財団法人となりました。

住友理工プロボノプログラム

住友理工では従業員の社会への参加をさらに推進するため、住友理工プロボノプログラムを開始しました。

プロボノとは業務上で得た知識・スキルを使って社会に貢献する、知的ボランティアのことを言います。本プログラムにおいて参加者は中部圏のNPO団体へのコンサルティングを目的に6回の事前研修を他企業と合同で受講。その後、メンバーが選別され、団体へのコンサルティング業務を体験できるものです。プログラムは社内の他部門との交流や社外に視野を広げる良い機会となっています。

本プログラムは2013年度に開始し、2017年12月で第6期を迎えました。参加メンバーは企業・行政・大学・NPOの第一線で活躍する講師から様々な事前研修を受け、NPO法人などにコンサルティング業務を提供しています。業務経験を社会に還元する貢献活動として今後もプログラムを進め、従業員の社会参加を積極的に支援していきます。



ボランティア休暇・休職制度

住友理工は1999年にボランティア休暇制度、ボランティア休職制度を制定し、ボランティア休暇は年間3日間、休職は3年間を認めています。ボランティア活動を通じて、社会・文化の発展に寄与することが、魅力的な企業文化の確立と、社員の市民性・社会性・文化性を育てることになり、ひいては良き職業人育成が可能になると考えています。

新入社員のボランティア体験

住友理工の小牧本社所在地である小牧市の知的障がい者施設、老人介護施設において、新入社員が毎年ボランティア体験を行っています。

これは毎年、新入社員研修の一環として行っているもので、新入社員にとって、気づきの多い体験となる一方で、社会貢献活動を通じて「良き企業市民」であることを実体験する良い機会になっています。



 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



社会貢献

従業員、地域社会

住友理工グループの社会貢献活動： 海外グループ各社の活動

グローバル企業として、理念の下に各国で独自の活動を展開

住友理工はグローバルに展開している海外事業所において社会貢献の理念と活動方針を基本に、各国に合った活動を行っています。

米国グループ会社での大学生奨学金制度

米国にあるSumiRiko Ohio, Inc. (旧DTR Industries, Inc.)およびSumiRiko Tennessee, Inc. (旧DTR Tennessee, Inc.)において大学生奨学金制度を設けています。

SumiRiko Ohio, Inc.では地元にあるBluffton High Schoolの卒業生を対象に、また、SumiRiko Tennessee, Inc.では地元のGreene CountyとClaiborne Countyの優秀な高校卒業生に対し、大学4年間の奨学金をそれぞれ10名程に審査により支給しています。

SumiRiko Poland Sp. z o.o.の経済的困難な児童への教育扶助精度

ポーランドにあるSumiRiko Poland Sp. z o.o. (旧TRI (Poland) Sp. z o.o.)では、事業所のあるWolbromの第1と第2小学校の経済的に困難な児童40名に対し、小学校に奨学金を供託するかたちで児童の学業必要費用に当てています。

中国グループ会社での奨学金制度

東海橡塑（嘉興）有限公司では地元にある同济大学浙江学院、また、東海橡塑（広州）有限公司では広東省工業大学の成績優秀で経済的に困難な学生各大学12名に奨学金を提供しています。さらに、東海橡塑（天津）有限公司では事業所の地元にある第1中学校に在籍で経済的に困難な優秀な高等部と中等部の生徒25名に奨学金を支給しています。



人材・ダイバーシティ

従業員

人材・ダイバーシティマネジメント

委員長メッセージ

ダイバーシティ委員会 委員長メッセージ

住友理工グループでは、経営理念に「従業員の多様性、人格、個人を尊重し、活力溢れる企業風土の醸成」とかねてより謳っており、経営の根幹と認識しています。現在、全従業員のうち約8割が日本以外の地域で働いており、ダイバーシティの推進と実践の大切さはますます高まっています。

ダイバーシティ委員会は、2015年にCSR委員会の下部委員会として発足し、グループ人事に直接かかわるメンバーのほか、事業部門からも参加し、全社横断的な視点で活動を進めてきました。

当社グループは、2018年5月に「2022年住友理工グループVision（2022V）」を公表し、その前提として、財務目標で示される企業価値、非財務目標に表される公益価値それぞれの向上による「社会的価値の創造」を掲げています。この公益価値の向上に寄与するため、ダイバーシティ委員会での議論や社員との対話を通じて、個人を尊重し、活かすことができる真のグローバル企業として活力溢れる企業風土を醸成し、皆が安心して働けるオープンな企業を目指していく所存です。

ステークホルダーの皆さまにおかれましては、当社グループの人材・ダイバーシティに関する取り組みをご理解いただき、今後一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。



ダイバーシティ委員会委員長
取締役専務執行役員 前田 裕久

人材・ダイバーシティマネジメントの考え方

住友理工グループは、現在、23ヶ国で事業展開しており、人材の活用なくして事業の発展はあり得ないと考えています。多種多様なバックグラウンドを持つ従業員が強みを発揮し、住友理工グループ全体の事業発展に繋げるべく「多様性の尊重」「人材育成の促進」を人事方針の軸として、ダイバーシティマネジメントをグローバルに進めています。

人材・ダイバーシティに関する中期ビジョン

当社では、経営理念において「多様性の尊重」を謳っており、真のグローバル企業グループへの飛躍を図るために、多様な人材が活躍できる風土改革と環境整備を進めています。2017年度には、働き方を見直して長時間残業をなくしワークライフバランスを向上させるための活動「活き生き5」をスタートさせ、現在も活動中です。

「活き生き診断」により組織の活性化度も定点観測し、風土改善につなげていきます。制度面では、短時間勤務制度の条件を拡大するとともに、在宅勤務制度やジョブリターン制度（退職者の再雇用制度）なども新設しました。引き続き、女性のキャリアアップや活動範囲の拡大をサポートする仕組みづくり、障がい者の雇用促進なども進めています。また2017年度は、部長層を対象にコミュニケーション研修を実施しましたが、2018年度以降も、階層別研修などにコミュニケーション力を高める内容を織り込んで実施します。

職場風土改革は一朝一夕には成し得ませんが、これらの活動、制度整備、研修などを有機的につなげて、着実に改善していきます。なお、これらの取り組みは当社で先行実施していますが、グループ会社でもそれぞれの業務実態やニーズに応じて展開していきたいと考えています。今後も、グループ全体で、多様な人材が生産性高く活躍し、コミュニケーション豊かに、笑顔でいきいき働ける企業グループを目指します。

人権にかかわる活動

住友理工グループ行動憲章では、「従業員の多様性、人格、個性を尊重する」ために、「雇用および処遇における差別を行わない」ことを定めています。加えて、海外グループ会社においても、現地の法律に基づき、人権侵害防止への取り組み、および児童労働、強制労働の禁止等を徹底しています。

従業員とのコミュニケーション

○ いきいき診断の実施

住友理工は、従業員のストレス状態把握のためにストレスチェックの実施が制度化されたことを踏まえ、個人のストレス状態だけでなく職場コミュニケーションや満足度を把握するために、定期健診とセットで「いきいき診断」を実施しています。

2017年度は、住友理工従業員約3,200名に実施し約96%の高い回答率を得ました。回答者を特定することなく、いわば「職場の健康度」を示す集団分析結果を約200名の職場責任者に説明し、職場改善活動につなげました。具体的には、職場の推進役を対象にして職場改善の手法を学ぶファシリテーター研修（約90名受講）を実施するとともに、一部の職場では「職場ドック」という手法で、職場環境改善やコミュニケーションを良くするアイデアを出し合いました。

「いきいき診断」は毎年実施することで、経時的に職場や会社の状況を把握することができるメリットがあり、2018年度には国内グループ会社にも展開しています。



良好な労使関係

住友理工では、1987年に会社と労働組合との間で「労使宣言」を締結し、労使の相互信頼と労使協働で企業の繁栄とそれを通じた生活の安定向上を宣言しています。この労使宣言の精神の下、労働時間・賃金・安全衛生・福利厚生などの労使委員会を設置し、各種制度の改善を進めています。さらに、事業再編等の事態が起きた場合にも十分な時間をかけ説明・協議を行うこととしています。住友理工では基幹職を除くほぼすべての従業員（契約社員・期間社員・嘱託社員を除く）が労働組合に加入しています。今後、さらに強固な労使関係を築くことを目指しています。

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



人材・ダイバーシティ

従業員

ダイバーシティ

ダイバーシティの推進

住友理工グループでは、「住友理工グループ経営理念」にて「従業員の多様性、人格、個性を尊重し、活力溢れる企業風土を醸成します」と掲げ、多様な人材がいきいきと働ける環境づくりを進めるためにダイバーシティ推進活動を行っています。



ダイバーシティ推進活動のあゆみ

住友理工ダイバーシティ推進活動のあゆみ

- 2008年
 - 中期経営計画にて、多様な働き方についての議論がスタート

- 2009年
 - 社内託児所の設置
 - 育児奨励休暇、配偶者出産休暇など育児休業制度・育児支援措置の拡充
 - 介護休業制度の拡充
 - ボランティア休暇制度等、多様な人材に対する制度の拡充
 - 愛知ファミリー・フレンドリー企業表彰

- 2010年
 - 育児フレックスタイムの利用期間延長

- 2015年
 - ダイバーシティ委員会の設立

- 2016年
 - 次世代育成法支援対策推進法にもとづく次世代認定マーク『くるみん』取得
 - 『ワークライフバランスハンドブック』の全社配布
 - ダイバーシティ推進室設立
 - ダイバーシティ推進リーダー任命

- 2017年
 - 働き方開拓キャンペーン『活き生き5』スタート
 - ジョブリターン制度導入

- 2018年
 - 女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし（ふたつぼし）」取得
 - 育児・介護を理由とした在宅勤務制度導入
 - 育児のための短時間勤務制度拡充（対象者：3才→小学3年生未満）

一般事業主行動計画

一般事業主行動計画とは、事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間 (2) 目標 (3) 目標を達成するための対策の内容と実施時期を具体的に盛り込み策定するものです。

住友理工では、女性採用の拡大および女性活躍に必要なワークライフバランス、職場環境整備を目的とした行動計画を策定し、達成に向けて活動を行っています。

住友理工 一般事業主行動計画

1. 計画期間
2016年4月1日～2019年3月31日
2. 定量的目標
 - (1) 採用に占める女性比率を30%以上とする
 - (2) 有給休暇取得率を65%以上とする

多様性の尊重

住友理工では、社内におけるダイバーシティの浸透と尊重のため、様々な取り組みを行っています。

○ ダイバーシティ社内研修の実施

新入社員、昇格時、新任課長研修等、階層別研修にてダイバーシティ研修を実施しています。また、管理監督者を対象にした「ダイバーシティ講演会」を2016年から実施しています。

ダイバーシティ講演会実績

- 2016年 『ダイバーシティの重要性と女性の活躍』 講師：内永 ゆか子氏
- 2017年 『男性学から考えるワークライフバランス』 講師：大正大学准教授 田中 俊之氏

○ 住友理工女性部会「アザレア」の開催

女性社員が集まり、女性社員同士の繋がり構築や、意見交換を行う場を設けています。

○ 住友電工グループ女性社員ネットワーキング「SWING」への参加

会社の枠を超え、住友電工グループ女性社員の相互研鑽の機会を提供し、ネットワーキングの構築を支援することにより、女性社員の育成、能力開発を図り、グループ各社の女性活躍推進をサポートすることを目的に活動しています。現在、住友電工、住友電装、住友理工の人事・ダイバーシティ部門メンバーが事務局となっています。2017年度は住友電工グループの女性社員が集まり、「SWING 一般職（事務職）女性フォーラム」を開催し、「チームに貢献し、生き生き働こう！」をテーマに、「明日から、自分たちにできることはないか？」などを話し合いました。2018年度も9月にフォーラムを開催します。



○ 「ワークライフバランス ハンドブック」の発行

2016年に全社員に対し、仕事と生活の両立を目指すために必要な制度をライフイベント別に紹介する「ワークライフバランス ハンドブック」を社内配布しました。社員がワークライフバランスに対する理解を深め、性別や年齢に関係なく様々な制度をより上手に利用できるようなことを目的としています。



多様な働き方

住友理工では、社員が多様な働き方を選択できるよう様々な取り組みを行っています。

○ 働き方改革キャンペーン『活き生き5』

2017年4月より、業務の効率化、労働時間の削減、有給休暇の取得促進、多様な働き方を進める全社活動『活き生き5』活動をスタートしました。

「活き生き」とは、活力ある職場で、誰もが元気よく健康に、愉しく生きがいを持って働くということを指しており、また「5」とは以下の3つを表しています。

1. 定時17時（5時）での退社を意識
2. 1日の残業を最大5時間まで
3. 年間総労働時間を5%削減



○ 社内就業支援制度

住友理工では、育児・介護をはじめ、社員一人ひとりが仕事と生活の両立ができるよう、「誕生日休暇」や勤続年数に応じ10年目、20年目に連続5日間取得できる「リフレックス休暇」、ボランティアに利用する「ボランティア休暇」等の制度を設けています。

また、2017年10月から、一度退社した人が再入社できる「ジョブリターン制度」を導入しました。更に、2018年4月からは、育児・介護を伴う社員をサポートする「在宅勤務制度」を導入するとともに、短時間勤務制度の対象となる子供の年齢を「3才未満」から「小学校3年生になるまで」に拡大し、仕事と生活の両立を支援しています。



○ 育児制度・介護支援制度の概要と利用実績

育児関連

制度名	概要	2015年度	2016年度	2017年度
事業所内託児所	小牧製作所内に最大40名収容の「コアラぼっけ」があり、乳幼児から小学校入学前までの子供を預けることができます。	32人	38人	28人
育児休業	出産予定日の6週間前からの産前休暇、出産後8週間の産後休暇、産後休暇終了から2才前日までの育児休業があります。	31人	40人	43人
短時間勤務※	最大2時間/日の短縮ができます。2018年度から、対象となる子供を「3才未満」から「小学校3年生未満」に拡大しました。	23人	30人	36人
育児フレックスタイム	小学校6年生修了前の子供を養育する場合、入社・退社時間を任意で決めることができます。	53人	63人	72人
子の看護休暇	小学校入学前の子供の負傷や病気を世話するための特別な休暇です。1年につき5日間まで取得することができます。	9人	13人	19人
育児奨励休暇	1才に満たない子供を養育している場合、最大で稼働日連続5日の休暇を取得することができます。	31人	34人	48人

※2018年10月から、短時間勤務にフレックス制度を導入

介護関連（要介護状態の家族を抱える場合に利用できます。）

制度名	概要	2015年度	2016年度	2017年度
短時間勤務※	最大2時間/日の勤務時間短縮ができます	0人	1人	0人
短期の介護休暇	対象家族1人の場合1年につき5日、2人以上の場合1年につき10日まで取得できます。（半日単位の取得が可能）	1人	5人	6人
介護フレックスタイム	希望すれば、入社・退社時間を任意で決めることができます。	1人	1人	3人

※2018年10月から、短時間勤務にフレックス制度を導入

障がい者雇用の取り組み

○ 特例子会社「住理工ジョイフル」

住友理工では各部門で障がい者の受入れを行い、受入れ職場の理解を得ながら適性に見合った業務遂行を進めています。また、2013年11月に障がい者雇用促進と社会貢献を目的として、特例子会社「住理工ジョイフル」を設立しました。設立時5名の従業員数は12名に増え、それぞれの個性を活かした業務に従事しています。現在の業務内容は、社内メール便の集配、書庫管理、印刷、書類の電子データ化、清掃業務など年々拡大しています。今後も対応できる業務を増やし、障がい者の積極的な雇用確保に努力していきます。



○ 障がい者雇用率の推移

年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017
障がい者雇用率	1.75%	1.90%	2.19%	2.32%	2.47%	2.44%

※障がい者雇用率は、住友理工のデータ（但し、住理工ジョイフルを含む）。

認定制度の取得

○ えるぼし（☆☆ふたつぼし）

「えるぼし」とは、女性活躍に対する行動計画の策定を行い、労働局への届け出を行った企業のうち、状況が優良な企業に与えられる厚生労働大臣認定の制度です。認定基準は、（1）採用（2）継続就労（3）労働時間等の働き方（4）管理職比率（5）多様なキャリアコース となり、☆～☆☆☆の3段階があります。当社は、「採用」を除く4項目を達成しており、2017年3月に「☆☆ふたつぼし」の認定を受けました。残る1項目を達成して「☆☆☆みつぼし」の認定を図ります。



○ くるみんマーク

「くるみんマーク」とは、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証です。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。住友理工は、2016年3月に取得しました。



○ ファミリー・フレンドリー企業

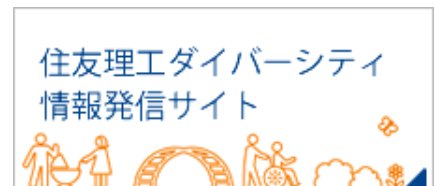
「ファミリー・フレンドリー企業」とは、社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる企業です。愛知県ではワークライフバランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取り組みを広く紹介するため登録制度を設けています。住友理工では2009年に「ファミリー・フレンドリー企業」の中から、他の模範となる優れた取り組みを実施している企業として、社内託児所の設立等を理由に愛知県知事表彰を受けています。



関連情報：▶ [ファミリー・フレンドリー企業好事例紹介（住友理工：旧東海ゴム工業）](#)

○ ダイバーシティ情報発信サイトの開設

住友理工におけるダイバーシティに関する考え方や活動を発信する「情報発信サイト」を開設しています。



 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



人材・ダイバーシティ

お客様、従業員

人材開発・育成

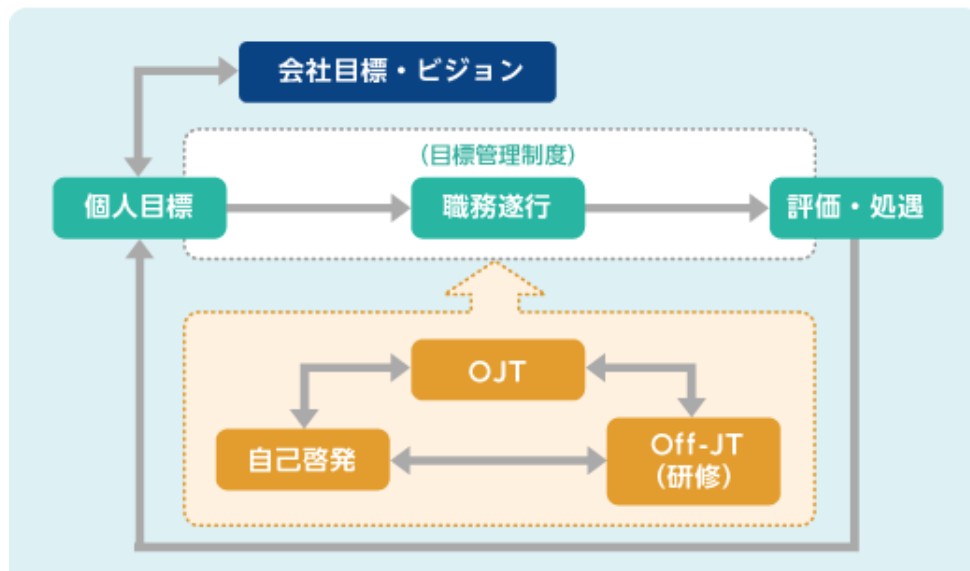
人材開発プログラム

○ 人材育成の考え方

住友理工では、「人材育成に優る事業戦略なし」との考え方のもと、基礎・定期教育、階層別研修、ニーズ別研修等さまざまな形式の研修を実施し、従業員への基本理念の浸透、業務スキル向上や論理的思考力養成などを図っています。基本理念の浸透のために、従来から「全員基礎教育」を実施していますが、2016年度には国内拠点や中国の関係会社で約600名が受講しました。2017年度からはグローバル展開を加速し、米国や中国で開催した研修（対面方式）で修得した理念を海外拠点の幹部が自拠点に持ち帰って伝える「伝道師方式」を取り入れ、約2,200名が受講しました。2018年度は、欧州・東南アジアなどにも拡大していきます。



経営幹部の計画的な育成に向けては、「経営塾（2013年度～）」（部課長層対象）と、その上位層の執行役員などを対象にした「アドバンスト経営塾（2017年～）」を継続実施しています。ニーズの変化も踏まえながら、今後も人材育成に資する教育プログラムを適時適切に提供していきます。



○ 人材開発プログラムの受講者数（2017年度）

プログラム名	ニーズ別研修	階層別研修	基礎・定期研修	合計
参加人員	147人	1,638人	328人	2,113人

○ 研修センター「鵜沼三学館」

2013年3月に岐阜県各務原市に開設した住友理工グループ従業員向けの研修センター「鵜沼三学館」を人材育成やグローバルイベントの拠点として活用しています。「三学館」の名称は、どういう年代においても学ぶことの意義を説いた江戸時代の儒学者佐藤一斎の「三学戒」に因んでいます。ここでは、文字通りいろいろな階層・年代のグループ従業員が集い、合宿研修もできる環境を整備して、企業理念の浸透や新発想を生み出す風土の構築を図り、経営戦略を担う人材やグローバルに通用する人材の育成を進めています。



国宝犬山城や木曾川を望む風光明媚な地で、海外グループ従業員も含め、会社方針の共有・成果発表やグループ討議、テレビ会議など多種多様な研修・会議スタイルに対応しており、年間に延べ約5,000名が利用しています。

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



サプライチェーン

株主・投資家、取引先

サプライチェーンのCSRマネジメント

委員長メッセージ

サプライチェーン委員会 委員長メッセージ

ステークホルダーの皆さまからの企業の社会的責任（CSR）への取り組みに対する期待は年々高まっており、お取引先様を含めたサプライチェーン全体でのCSR活動が問われる時代となってきております。住友理工グループではこのようなご期待にお応えするため、「お取引先様CSRガイドライン」の策定など、かねてよりサプライチェーン上でのCSR活動に力を入れておりましたが、2014年にはCSR委員会の下部委員会としてサプライチェーン委員会を発足させ、グループ・グローバルな視点からの活動をより一層強化しております。

現在、サプライチェーン委員会では、安定した事業活動を行うために、世界各国のお取引先様のご協力を得ての事業継続計画（BCP）の策定や、環境配慮・コンプライアンスなどへの対応に加え、当社が署名している国連グローバル・コンパクトの原則を重視した活動を、事業部横断的に推進しております。これら活動の推進には、ステークホルダーの皆さま、特にお取引先様のご助力が不可欠となります。当社グループの取り組みをご理解いただき、皆さまよりのさらなるご協力、またご指導・ご鞭撻のほど、よろしく願いいたします。



サプライチェーン委員会委員長
取締役専務執行役員 **大橋 武弘**

調達における基本的な考え方

住友理工では、調達活動における基本姿勢として、2006年5月に「取引基本理念」および「行動規範」を策定、また2011年11月には「お取引先様CSRガイドライン」を発行しました。さらに、2014年10月に、住友理工株式会社へと商号を変更したことを機に、「お取引先様CSRガイドライン」に、紛争鉱物への対応、取引における腐敗防止活動等、国連グローバル・コンパクトへの署名により求められる行動を反映させ、内容を一新した改訂版を発行しました。

これらに基づき、法令遵守や環境配慮のほか、人権や従業員の安全への配慮までお取引先様にお願いしています。また、調達活動に不適切な行為があった場合にはコンプライアンス相談窓口ご連絡いただくよう、お取引先様にご協力いただいています。

合わせて、お取引先様のお取引先においてもこれら基本的な考え方を積極的に推進していただくようお願いをし、協働を始めています。

○ 取引基本理念

お取引先様との関係はお互いに対等な立場であり、協働のパートナーであるとの考えに基づき、公正で透明性の高い取引を行うことを心掛け、約束や契約は必ず守るよう致します。


○ 行動規範

1. お取引先様の選定に際しては、調達に関する社内諸規定に従って行います。
(当社社員の個人的な恣意で特定のご購入先を決定したり、支援することは致しません。)
2. 取引条件の設定や、お取引先様への情報提供に関しては公平に行います。
3. お取引先様の機密情報の管理には十分な注意を払い、調達活動以外の目的には一切使用致しません。
4. お取引先様から社会的常識の範囲を超えた贈与、接待などの利益供与を受けることは致しません。また、求めることも致しません。

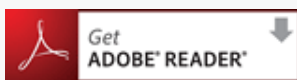
○ 違反に対する措置

当社社員が上記事項に違反した場合は、社員就業規則に照らし厳正な対処を致します。

 お取引先様CSRガイドライン (日本語版 383KB)

 お取引先様CSRガイドライン (英語版 129KB)

 お取引先様CSRガイドライン (中国語版 175KB)



このコンテンツ内のPDFファイルを表示、印刷するためには Adobe Acrobat Readerが必要です。
Adobe Acrobat Readerはアドビ社のサイトから無償でダウンロードすることが出来ます。

サプライチェーン委員会の設置

住友理工では、2014年7月に、CSR委員会の活動組織として、サプライチェーン委員会を設置し、当社グループのグローバル化に伴う調達活動の多様化に対応できる組織体制としました。この体制での活動を進めることにより、環境対応、コンプライアンス対応、リスク管理対応などの活動を、グループ内だけでなく、世界各国のお取引先様と共有し、グローバルでのCSR展開をより一層強化・推進していきます。

調達活動に関する中期ビジョン

国内外のグループ会社も含めた事業部横断的な調達活動において、下記の4項目を計画的に推進することにより、お取引先様との連携強化を図ると共に、調達管理業務における効率化や迅速化など、管理機能の向上と潜在リスクの低減を進めていきます。

1. サプライチェーン強化：
CSRアンケートの継続的な実施により、お取引先様との相互コミュニケーションを強化していきます。また、取引に関する情報を一元管理するシステムの導入を進め、調達管理の基盤を強化していきます。
2. 法規制・契約関係：
顧客からのRBA※のような第三者監査機関の評価に対応出来る体制にすべく、CSR調達の実践と「グリーン調達ガイドライン (2017年2月改定)」に則した環境に配慮した調達を実践していきます。
3. 危機管理：
グローバルでのリスク管理体制のさらなる強化に向け、サプライヤー情報のデータ更新・充実化を図っていきます。
4. 教育・啓蒙活動：
調達に関するコンプライアンスに関しては、研修やEラーニングを活用した、グループ内の教育・啓蒙活動を継続的に実施し、理解度と意識の向上を図っていきます。

※RBA：

Responsible Business Allianceの略。EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) が2017年10月に名称変更。電子機器大手が、サプライチェーンにおける社会的・環境・倫理的課題に対し、共通の行動規範を作成・遵守することで改善を図るために2004年に設立したNGO。遵守状況の調査・監査を独自に行っている。



サプライチェーン

株主・投資家、取引先

サプライチェーンでのCSRの取り組み

CSR活動状況のモニタリング

お取引先様と一体となってCSR調達を推進するために、2014年に発行した「お取引先様CSRガイドライン」に沿った活動の推進を改めてお願いすると共に、労働、人権、安全、環境、腐敗防止などの社会的責任や行動規範の遵守状況を各お取引先様ご自身で振り返って頂き、現状の確認と今後の課題を明確にして頂くツールとして「CSRアンケート」を2016年度より導入しております。





2016年度に国内、2017年度に海外の重要取引先様に実施頂き、今年度はアンケート対象先を更に拡大してまいります。そして、「2022年住友理工グループVision（2022V）」として、「2020年度までに国内調達額の90%以上の取引先をCSRアンケート対象先として網羅する」事をKPIとして掲げ、これに向けた取り組みを加速してまいります。この活動を通じて、当社のCSR調達の方針を伝達すると共に、お取引先様とのコミュニケーションを深め、サプライヤー様のサポートもさせて頂きながら、さらに強固なサプライチェーン体制を構築してまいります。

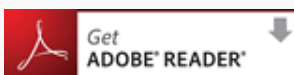
CSRアンケートの実施状況と今後の目標

年度	2016年度	2017年度	2018年度	KPI
対象国	国内（単体）	国内・海外グループ	単体, 国内・海外グループ	国内（単体）
調査 サプライヤー数	245社	129社	約500社 （予定）	2020年度までに国内調達額の90%以上の取引先をCSRアンケート対象先として網羅する

環境に配慮した調達

環境負荷物質のさらなる低減を目的に、法令や客先要求に対する「禁止物質」「監視物質」を明確に定めた「グリーン調達ガイドライン」を発行し、環境規制の変化に伴う改定を2017年2月に行っています（第4版）。（下記リンク先参照）また、欧州化学品規制であるREACHの施行に伴い、関連するお取引先様には2008年1月から協力をお願いしており、原材料や部品のお取引先様には説明会を実施しています。住友理工では、欧州地域だけでなく、今後も世界各国の環境規制の変化に対応したグリーン調達ガイドラインの見直しを進め、お客様への積極的な展開を推進します。

-  [グリーン調達ガイドライン（325KB）](#)
-  [お取引先様CSRガイドライン（日本語版 383KB）](#)
-  [お取引先様CSRガイドライン（英語版 129KB）](#)
-  [お取引先様CSRガイドライン（中国語版 175KB）](#)



このコンテンツ内のPDFファイルを表示、印刷するためには Adobe Acrobat Readerが必要です。Adobe Acrobat Readerはアドビ社のサイトから無償でダウンロードすることが出来ます。

人権・労働者の権利に配慮した調達

上述のCSRアンケートなどによるお取引先様との対話を積極的に推進しておりますが、さらに、お取引先様のお取引先におけるCSR活動の推進状況も順次、確認させていただいています。なかでも、東南アジアを中心に調達している天然ゴムの位置付けを重視し、積極的な取り組みを行っています。取り組みの一環として、当社調達所管役員および調達責任者を含む従業員がサプライチェーンとして特に労働環境や人権に関する問題がないことを順次確認しており、2016年はタイ、2017年はインドネシア・マレーシア・ベトナムの天然ゴム農園および天然ゴム加工メーカーを訪問、今後も他エリアの国と地域についても継続調査する予定です。

また、2016年11月にスイスで開催された国連の「ビジネスと人権フォーラム」に参加し、日本の民間企業としては初めて登壇する機会を得て、これまでの活動内容を発表しました。このようなさまざまなステークホルダーとのコミュニケーションにより、持続可能な天然ゴムの調達、また持続可能な社会に向けた取り組みを推進しています。



紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国とその隣接国（DRC諸国）において、人権侵害を行っている武装集団の資金源を断つことを目的とした米国・金融規制改革法改正第1502条が2012年に発効しました。これは紛争鉱物（金、タンタル、スズ、タングステン）を使用している米国上場企業に対して、米国証券取引委員会（SEC）への報告義務を課すものです。これを受けて、住友理工ではお取引先様を含めて継続的な調査を実施し、生産工程において数種類のスズ、タンタル、タングステン化合物を使用していることが判明しましたが、いずれも紛争鉱物由来でないことが確認できています。今後も引き続き調査を続け、お取引先様の協力をいただきながら、お客様へのご報告を誠実に実施していきます。

調達に関するコンプライアンスのグループ内教育活動

住友理工では、毎年継続的に調達部門長が講師となり、国内グループ全社員を対象とした下請代金支払遅延等防止法（下請法）についての講習会を実施しております。サプライチェーン委員会の構成メンバーである資材部、各事業部調達部門が、事業部内の教育・啓蒙責任部署として、実務に合わせた教育・啓蒙活動を行うと共に、関連部門、関連会社からの要請に応じて、出前講習を行うなど、きめ細やかな対応に努めています。

講習会では下請法の概要、発注の留意点等の説明を行い、参加者からの実務視点での質疑応答も行われました。また、新入社員や若手社員を対象とした研修教育や全従業員を対象としたコンプライアンスに関するEラーニングを定期的を実施することで、理解度の向上と意識付けを行っています。そして、上記講習会とは別に、中小企業庁主催の下請法セミナーに調達管理部門メンバーが継続的に参加し、参加者は部門の部内会議、課内会議に出向き、下請法の解説や実務面での相談に対応するという活動によって、社内展開を図っています。

また、2015年3月には、住友理工グループの調達規定を日本語・英語・中国語で制定し、海外の関係会社を含めたグループ全体の教育活動を、コンプライアンス委員会とサプライチェーン委員会の連携によって進める体制も整備しました。

災害対策

住友理工では、2014年にグローバルサプライヤー全体の基本情報リストを整備し、地震などの災害発生時に、迅速な情報収集、情報展開を行うための基盤づくりを継続的に推進しています。2016年には、この基本情報リストのメンテナンスを行なうとともに、お取引先様のお取引先までの情報を盛り込むことで、より正確で迅速なリスク管理体制の構築を進めています。また、2015年末には、地震などの災害発生の際にタイムリーにWebサイト上でお取引先様に情報発信するとともに、供給への影響が無いかをご回答いただく安否確認のシステムを導入しました。これにより、2016年4月に発生した熊本地震の際にも、迅速な初動対応とその後の対応策を講じることができました。2017年からは、中国エリアを皮切りに、グローバルでの展開も開始しております。

今後も、お取引先様のご協力をいただきながら、グローバルでのBCP体制の構築状況を継続調査して、対策の立案に反映していきます。

将来の体制づくりに向けて

住友理工では、世界各国のお取引先様のご協力をいただきながら、グローバル調達体制を構築し、CSRを基盤とした公正な取引関係の維持、災害などの有事におけるお客様への供給責任を果たすための柔軟な体制づくりを進めていきます。



お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話 株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

会長対談

100年に一度の大変革を 飛躍のチャンスに



松田 千恵子

首都大学東京 大学院
経営学研究科経営学専攻 教授

西村 義明

取締役会長

※ 本対談は、住友理工「統合報告書2018」に掲載されたものです。

※ 肩書きはいずれも当時。

「企業価値」と「公益価値」をつなげ、新たな社会的価値の創造へ

環境規制の強化に加えて、安全や快適性への関心の高まりもあり、自動車の電動化や自動運転などの技術革新が急加速しています。当社グループは、この事業環境の変化を「100年に一度の大変革」ととらえ、事業規模の拡大とSDGsなどに代表される社会課題の解決を同時に進めるため、中期経営ビジョンを抜本的に見直しました。その2022Vに込めた思いを語ります。

2020Vから2022Vへなぜ見直しは必要だったのか

松田 2020年に向けた中期経営ビジョン（2020V）を見直し、新たに「2022年 住友理工グループ Vision（2022V）」を立ち上げたばかりと聞きました。

西村 私たちを取り巻く事業環境は、この1～2年で大きく変わりました。2020Vは2016年に公表したのですが、当時はトランプ米国大統領の就任前ですし、英国のEU離脱もありませんでした。もう一つは、当社が主力としている自動車部品事業で、自動車のEV化が急速に進みつつあるということです。そうした大きなうねりを受けて、今後のグローバル事業に立ち向かうには、中期経営ビジョンの抜本的な見直しが必要だと考えました。

松田 自動車をめぐる動きはグローバルな流れで、メガトレンドとも言えるでしょう。

西村 私たちが製造する防振ゴム、ホース、内装品、制遮音品などの多くが自動車会社に納められています。これまでは自動車会社の動きに合わせて、一緒に開発をしていくというスタンスでしたが、自動車のEV化でエンジン対応だった防振ゴムがモーター対応に変わったり、制遮音品も電気自動車対応が必要になるはずです。これからの10年で自動車の全てが電気自動車になるわけではありませんが、自動車会社のライバルとしてGoogleやFacebookなどITの巨人が登場するという予測もあります。



松田 自動車会社に部品を供給するサプライヤーとの関係も大きく変わる可能性がありますね。

西村 当社グループは世界の自動車会社の多くと取引があります。グローバルに事業展開する自動車会社の多くは、優れた技術に対する評価もオープンで、A社と一緒に磨いた技術であっても、B社やC社にも販売してよいというオープンなスタンスです。

松田 日本では長らく自前主義が幅を利かせてきました。しかし、世界と競う自動車産業では、部品メーカーともコラボレーションしたい、新しい提案を発信してほしいという姿勢に変わってきました。部品メーカーも受け身では置いてきぼりを食う危機感が広がっています。住友理工では、自動車のトレンドの変化をどのように読み、どのように対応されようとしていますか。

自動車部品メーカーからグローバル・システムサプライヤーへ

西村 CASEという言葉で表現しています。Cはコネクティッド（Connected）。自動車が通信機器の役割を担うようになり、IT産業が自動車生産の主役になるという見方もあるぐらいです。Aは自動運転（Autonomous）。こちらもIT企業が野心的な開発目標をリードする可能性があります。Sは共有（Sharing）。自動車を個人の所有物とするのではなく、機能を利用するというもの。生産台数が減る可能性がある代わりに、耐久性・信頼性・価格が新たな価値を持つかもしれません。Eは電動化（Electrification）。環境規制対策の切り札として新興国を中心に国策として進められる可能性があります。現に中国はその方向です。

松田 部品メーカーも、自動車会社だけでなく、その先の消費者をより強く意識しなければならないというわけですね。自動車というのは規模追求でメリットが生まれる産業だけに、部品のメーカーもある程度の規模がないと埋もれてしまう可能性があります。

西村 自動車会社は、高い品質の部品を、世界規模で供給できるパートナーを探しています。世界のトップシェアグループの一翼を担う当社グループには、システムサプライヤーという新しい姿が見えています。

社会課題の解決を、次なる事業の柱に位置づける

松田 2022Vのその先には2029年の創立100周年があります。売上1兆円という大きな目標が待ち受けているわけですが、通過点である2022Vでその基盤をしっかりとつくる必要がありますね。

西村 世界で存在意義を知らしめるには、ある程度の規模が必要です。現在、当社グループは世界23か国に106拠点を持っていますが、私の中では売上規模で5,000億円くらいないと世界と伍して戦えないと思っています。ところが自動車部品だけではなかなかそこに届きません。

松田 新事業・新規事業も育てる必要があるというわけですね。

西村 ええ、2020Vでも自動車以外に、インフラ、住環境・健康介護、エレクトロニクスなどに着手してきました。たとえばインフラには建設機械に使われる油圧ホースがありますし、鉄道の防振ゴムもあります。防振ゴムは新幹線の乗り心地を保証しているわけです。住環境・健康介護では、制震ダンパーがあります。2016年の熊本地震では、当社のダンパーを採用した家は、倒壊はもちろん、大きな破損もなかったと聞いています。

松田 とても素晴らしいお話です。

西村 あとは健康介護でスマートラバーがあります。ゴムを使った柔軟なセンサーです。体圧を検知してその圧を分散する「体圧ブンさん」というマットレスは、床ずれを防止します。リフレッシュインは飛散防止に加え遮熱・断熱機能を持つフィルムで、夏は外の暑さを跳ね返し、冬は室内の熱を外に逃がしません。エレクトロニクスには複写機のトナーカートリッジもあります。こうした製品を通して「企業価値」を増やしつつ、国連が提唱するSDGs（持続可能な開発目標）などに代表される社会課題を、技術革新を通じて解決するという「公益価値」※1も増やせるのではないかと考えています。

松田 「公益価値」というのは新しい言葉ですね。

西村 先生の著書に「企業は企業価値の向上だけを至上命題としているわけではない。企業を起すに至った根源的な存在意義、未来永劫追求すべき目標があるはずで、これが『企業理念の追求』だ」という主旨があります。そして「企業価値の向上」を「左脳のプラットフォーム」と呼び、「企業理念の追求」を「右脳のプラットフォーム」と呼んでいます。この「右脳のプラットフォーム」に匹敵するような言葉が見つからないかと考え、「公益価値」という言葉にたどり着きました。

松田 独自のネーミングですが、とても良いと思いました。

西村 ご承知のようにSDGsは、地球が抱える課題を17の目標、169のターゲットに設定し、私たちが取り組むべき社会課題のほとんどが盛り込まれています。こうした課題の解決に最新の技術を用いることで、社会のインフラ投資、環境・エネルギー問題、高齢化と予防医療などの分野でもっと貢献できると考えました。



※1 公益価値：

住友理工が独自に位置づけた目標。社会問題の解決・雇用などの活動を通じた社会貢献・地域貢献を含む。具体的には環境技術強化、環境対応製品開発、労働災害ゼロ、新興国での事業拡大を目指す。

住友事業精神とSDGs

松田 素晴らしいですね。ところで目指すべき企業像といった場合、貴社には、住友事業精神もありますが……。

西村 グループの土台には住友事業精神があり、それをベースに事業運営を行っています。ただ、「信用確実」※2「不趨浮利」※3だけでカバーできない部分もあるので「公益価値」という言葉をつくりました。よくよく考えれば住友事業精神とSDGsの根は一緒ではないかと……。住友の2代目総理事に伊庭 貞剛（いば ていごう）という近代住友の基礎を築いた人物がいます。彼が別子銅山の支配人だった頃、長年にわたる開発ではげ山になった山に毎年100万本の植林をしています。先人たちは事業と社会的責任をしっかりと自覚していました。

松田 住友事業精神は普遍的に大事にしなければいけないものを含んでいます。経済的価値の大切さに触れると同時に、目先の利益、道義に反する不当な利益を戒めています。ただ、若者や海外の方に伝えるには、ひと工夫が必要かもしれません。

西村 漢字の「信用確実」「不趨浮利」だとその奥深い意味が伝わりにくいかもしれません。そこでSDGsなどとも関連づけて「公益価値」という概念もつくり、説明するようにしています。

松田 先人の英知を現代に生きる私たちにどう橋渡しするかですね。

※2 信用確実：

住友事業精神の営業の要旨の第一条「我が住友の営業は、信用を重んじ確実を旨とし、以てその鞏固隆盛を期すべし」を要約したもの。事業において「何よりも信用を重んじる」ことを謳っている。

※3 不趨浮利（ふすうぶり）：

住友事業精神の営業の要旨の第二条「我が住友の営業は、時勢の変遷、理財の得失を計り、弛張興廃することあるべしと雖も、苟も浮利に趨り、軽進すべからず」とあります。常に公共の利益との一致を求め、一時的な目先の利益あるいは安易な利益追求を戒めている。

グローバル企業にふさわしい企業統治を

松田 この1年の業績を拝見すると売上は順調に伸びていますが、利益がついてきていないという印象もあります。

西村 世界で戦うには、ある程度の事業規模がないと戦えません。トランプ大統領の発言に代表される自国第一主義がはびこる最近の風潮からすれば、世界で“地産地消”の生産拠点を増やす必要もあります。その結果、日系企業だけでなく、海外企業からも数多く受注するようになりました。ただ、そうした取り組みで売上は増えるのですが、生産が軌道に乗るまでに時間が掛かったり、新しい工場を立ち上げるのにコストが高んだりして、期待通りの利益が出ていません。

松田 M&A（企業買収）もかなり積極的にされていますね。

西村 2013年に、海外4社のM&Aを実施しました。2017年度はその4社合計でようやく黒字転換しましたが、それまでは赤字でした。

松田 経済産業省などの調査によれば、海外M&Aを複数回実施している企業は東証一部上場企業の2割弱に過ぎません。毎日どこかでM&Aをしている印象ですが、それほど少ないのです。また、海外M&Aが成功したと考えている企業は最近少し増えましたが、それでも3割程度です。貴社は貴重な経験を積み重ねていることになります。

西村 足元だけを見て、思い通りの成果が出ないとすぐに売ってしまう会社もあります。しかし、我々は長期で事業を見ているので、資金も入れ、人も入れて、ようやくという感じです。

松田 グローバル体制が強化されてこそ、2029年の100周年で1兆円という売上目標が可能になります。

西村 1兆円と言い出したのは、リーマンショックで落ち込んだあとです。東日本大震災でさらに落ち込んでから、何か明るい目標をということで、会社の将来を考えようと若手クラスとの合宿を行いました。そこで出てきたのが1兆円という目標です。当時は約2,300億円の売上しかありませんでした。

松田 売上や利益以外で、大切にしている外部公表値はありますか。

西村 世の中の流れにそってROE（親会社所有者帰属持分利益率）は大事にしたいと思っています。2022Vでは営業利益率5%、ROA（総資産営業利益率）6%、ROE7%を目標としています。

松田 ROEはもう一声ほしいところですが。

西村 そうですね。伊藤レポート※4で、企業は8%を上回るROEを目指すべきとされてから、8%が世の中の目標になっています。しかし、最近は一時期ほど言わなくなりましたね。

松田 鋭いご指摘です。伊藤レポートが出た当時は「資本効率」に目を向けていない企業が多かったので、分かりやすい指標として挙げられたのでしょうか。しかし、表面的なROE改善ばかりが目的化し、本来の「資本効率」という問題には相変わらず目を向けていないと考えられたのか、最新のコーポレート・ガバナンス・コードの改訂※5では「資本コスト」が入ってきました。

西村 資本コストのみに注目されると、当社の「新事業・新規顧客創出」の多くはやめざるを得なくなる可能性があります。短期的でなく、長期で事業を育てる視点が必要です。

松田 確かに10～20年単位で育てなければいけない事業もあると思います。一方で、そうした事業を含めて有効な事業ポートフォリオを構築していること、および各事業や製品の間には1+1は3になるようなシナジーが生み出されていることは投資家にとっては多角化企業に対してぜひとも聞きたいことです。有効な事業ポートフォリオを作るためには、投資の実行や撤退の判断も必要になってきます。

西村 効率性の視点のみでその判断をするのは危険です。私たちは企業の持続性を考えています。住友の事業精神もこれを伝えていきます。2022Vをベースにグローバルに伍して戦える経営基盤を整備していかなければ、2029年の1兆円達成はありえません。そのためにも「新事業・新規顧客創出」「モノづくり革新」「グローバル経営基盤強化」の3つの経営戦略はなんとしても成し遂げなければならないのです。

松田 株主価値という視点をどのように見えていますか。

西村 株価を上げることだけでなく、長期安定的な配当による株主還元を重視しています。わが国の超高齢社会を考えると、高齢者が株式の短期売買で暮らしていけるわけではありませんから、安定株主の皆様へ配当で報いる仕組みづくりが大切だと考えています。

松田 堅実な考え方だと思います。過度に短期的な株価の上昇を追うと、それだけ下落するリスクも抱えることとなります。きちんとした業績を出し続けることで本来の企業価値は中長期的に上がっていくことになり、公正な株価形成にも影響するでしょう。

西村 企業を評価する「物差し」は、株価や時価総額だけではありません。社会の「持続可能性」というもう少し長いスパンの評価にも耐える必要があります。前者を「企業価値」と呼ぶなら、後者は「公益価値」でしょうか。そのバランスの上に、将来像を描けたらと思います。本日はありがとうございました。

※4 伊藤レポート：

一橋大学の伊藤邦雄教授を座長とする経済産業省のプロジェクトでまとめられ、2014年8月に発表された。企業と投資家を対立的にとらえるのではなく、「協創（協調）」の関係の中から持続的な成長を導くための指針で、「日本型ROE（自己資本利益率）経営」の浸透を目指すとする。イノベーションによる長期的な視野に立った経営を促すものであり、非財務情報を重視している。

※5 コーポレート・ガバナンス・コードの改訂：

上場企業が守るべき行動規範を示した企業統治の指針。2018年6月に改訂された。今回の改訂では、（1）政策保有株式の説明強化、（2）アセットオーナーの機能強化、（3）取締役会の実効性強化、（4）経営戦略の説明強化などが盛り込まれている。



 **住友理工株式会社**

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話 株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

トップマネジメントダイアログ

2030年の世界に必要な企業へ

～持続可能な開発目標 (SDGs) と住友理工の経営



社長
松井 徹



IIHOE「人と組織と地球の
ための国際研究所」代表者
川北 秀人



株式会社大和総研
調査本部 主席研究員
河口 真理子



取締役会長
西村 義明



執行役員副社長
尾崎 俊彦

※ 本ダイアログは、住友理工「統合報告書2017」に掲載されたものです。

※ 肩書きはいずれも当時。

13年後を自分事としてとらえられるか

西村 住友理工グループは創立100周年を迎える2029年を見据え、2016年「2020年 住友理工グループVision」(以下、2020V)を策定し、財務目標に加えて今回初めて非財務KPI※1を設定しました。また、私たちは住友事業精神、住友理工グループ経営理念を柱に、長期的な視点による経営を行っています。本日は2人の専門家にご参加いただき、国連加盟国が全会一致で採択した持続可能な開発目標(SDGs※2)を、そうした私たちの企業経営の中でどのように取り扱い、具体的にどのような対応をしていくべきなのか、率直な意見交換ができればと考えています。

川北 住友理工にとって2029年は100周年という節目の年であり、SDGsにとっても2030年がゴールです。その時世界がどうあるべきか、住友理工がどのように変わっていなければいけないのかが問われますね。世界と自社の姿を重ねた時に、力を発揮しなければならない領域や事項は、より鮮明になります。

河口 サプライチェーンを巻き込んでSDGsを踏まえた取り組みが当たり前になっていくでしょう。ある自動車メーカーでは既にSDGsに関連するビッグプロジェクトの動きもあります。

西村 この1年で、英国のEU離脱問題があり、米国ではトランプ氏が大統領に当選し、その米国がCO2の新たな削減枠を決めたパリ協定※3から離脱すると宣言しました。その影響はいかがでしょうか。

川北 米国は2020年まではパリ協定の枠組みから抜けられません。アメリカ第一主義の政策で、目先の雇用は守られるかもしれませんが、長期的な成長の機会を他国に譲ることになると、同国内でも指摘されています。大手企業も大学も地方自治体も、大統領の判断に必ずしも賛同しておらず、自動車業界でも脱炭素の動きは加速していくでしょう。

松井 SDGsのなかでも「気候変動」をはじめとした環境についてのテーマは比較的分かりやすいかもしれませんが、なかなか実感できない分野もあります。従業員にSDGsを腹落ちさせるには、どうアプローチしたら良いでしょうか。

川北 「あなたは2030年に何歳になっていますか」という問いかけでしょうね。2030年は13年後。現在20歳代や30歳代の従業員が、会社を背負う稼ぎ頭です。その時、自分はどこの誰を顧客にしているのか、その人たちは何に困っているのか。自分と社会の関係を思い描いてもらい、自分自身が未来の担い手であることを放棄しない姿勢を持っていただくことが重要です。

河口 今、数字の責任を持たされている40歳代や50歳代の間管理職には余裕がありません。管理職になる前の若い方々に直接働きかける機会を作らないと理解は広がらない可能性があります。先日、ある大企業の社内報のインタビューを受けました。半分くらいはSDGsの話題が占めましたが、従業員の方が読んでみてもわかるようかみ砕いた内容にしました。10万部近い部数で、英語版と中国語版も作るそうです。社内報というのは家族も含めて意外と読まれています。



西村 当社にも社内報があります。パリ協定の影響もあり、環境問題の重要性について特集を組むことにしていますが、SDGsについても触れたいと思います。

※1 KPI :

KPIはKey Performance Indicatorの略であり、主要業績評価指標のこと。

※2 SDGs :

Sustainable Development Goalsの略：持続可能な開発目標。人類が2030年までに解決すべき17の目標と169のターゲットからなり、企業の積極的な参加が強く期待されている。

※3 パリ協定 :

2015年にパリで行われた気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）で採択された地球温暖化防止に関する国際条約。世界的な平均気温の上昇を産業革命前に比べて2度より十分低く保つとともに、1.5度以内に抑える努力することを掲げている。

社会の激動を予測し、先回りできるか



河口 SDGsというのは遠い世界の話ではありません。自社の取り組みをSDGsの視点でスクリーニングすると、従来見えなかったリスクが見えてきます。例えばフランスのアパレル系大手企業ではカシミヤの素材となるカシミヤ山羊の絶滅危機にいち早く気づき、他社に先んじた資源確保に目を向けることができました。天然ゴムやナフサなどの資源についても新たなリスクが見えてくる可能性があります。

尾崎 社内には当社の事業とSDGsがどのようにつながっているのか、一度スクリーニングしてほしいと言っています。事業との結びつきがわかると従業員の理解は一気に進むと思います。

川北 パリ協定もあって、自動車業界の主要企業は、ガソリンから水素・電気へ、エンジンからモーターへという長期方針を相次いで発表しています。10年後には「自動車」という言葉は、「モビリティ」に変わっているでしょう。空を飛んでいるかもしれません（笑）。

河口 これまでの経験則を無視するほどのスピードで変化が加速しています。SDGsを考える時、私たちは今ある社内の技術を社外の変化に合わせるという発想よりも、さまざまな社会課題が先にあって、そこを起点に住友理工グループが変わるという発想でないと対応できないかもしれません。

川北 そうですね、現在の接点だけで見ないことが大切です。途上国で一日がかりで“水を運ぶ”作業を担わされているのは、女性や子どもたちです。その教育を保障するためには、水を汲んで運ぶという作業を軽減しなければなりません。一滴の水も無駄なく汲み上げ、素早く運ぶために、どんなソリューションが有効か。現在は課題とされてしまっていることから、新たな事業のチャンスが浮かび上がります。

松井 先進国の発想だけでは、こうした途上国の課題解決にはつながらないというわけですね。

川北 もうひとつ、価値を創造するのは内部か外部か、という考え方も必要です。調達から使用まで含めたバリューチェーンで考え、CO₂で言えば、自社内での生産時よりも、「使用時」に排出量を減らすための機能や製品を世に送り出していきたいと思います。

河口 私は貴社の「電気を通すゴム」である「スマートラバー」にとっても期待しています。AIと組み合わせるなどして、自動車の枠を超えて、高齢者や病気の方の介護や、レジリエントな都市の構築などにも貢献できる可能性があるのではないでしょうか。

西村 私たちはコアコンピタンスである高分子材料技術・総合評価技術をベースにお客様のニーズを先取りした提案を積極的に行うことにより、防振ゴムや自動車用ホースでトップクラスのシェアを誇るようになりました。これまでは自動車の乗り心地などが中心でしたが、このようにこれからはお客様の背景にある社会課題を踏まえて、自動車の枠を超えて解決策を「創案」できるかが勝負ですね。

川北 他社との協働によって、そのコアコンピタンスを磨くことも大切ですね。他社との効果的な連携は待っているだけではだめで、まさしく「創案」が必要です。現実的な技術だけでなく、「こういったことができませんかね」ということを言える関係や接点づくりが大切です。

世界の動きに取り残されないために

松井 今年3月に米国の首都ワシントンでインターナショナル・コーポレートガバナンス・ネットワーク(ICGN※4)の会合に常務執行役員の前田と参加しました。海外の投資家が集まる会合で、SDGsとESG※5投資がテーマとしても挙げられており、日本の事業会社では当社が唯一の参加でした。日本ではROE重視の経営が注目を集めていますが、投資家の本音はどのあたりにあるのか、直接聞いてみたいと思いました。

河口 投資家が集まる場所に経営トップが率先して参加するというのは素晴らしいことです。

松井 参加した投資家の発言を聞いていると、地球的な課題の解決に強い関心が向けられているとわかりました。また私たちの住友事業精神を中心とした長期視点の経営方針もご理解いただけました。

河口 最近は投資家がESG投資の真ん中にSDGsを据えようとしています。なぜかというとSDGsは国際共通言語でもあるわけです。GPIF※6もつい最近日本版スチュワードシップ・コード原則を発表しましたが、彼らは運用会社にガバナンス体制を整えるように要求しています。これまでは「PRI※7に署名してくださいね」くらいだったのですが、体制を整備し、人材も育ててしっかりやるように、ということです。ESGを考慮した投資も要求されていますが、そこでSDGsがテーマとなっています。運用会社もSDGsベースに評価体制を作らざるを得ません。投資家との対話でもどんどん質問が出てくるはずですよ。



松井 ISS※8ともランチョン・ミーティングを行いました。ROEだけでなく、ESGと両方見ているということでした。また、最近は長期投資にスタンスを切りつつあるとも語っていました。

西村 これまでだと、米国に行っても工場だけを見て帰っていました。これからは、より外部の方の話を聞き、グローバルな視野で経営の舵取りをしていくことで、世の中の動きから取り残されないようにすることが肝要と考えています。

尾崎 「雇用や経済成長」という課題もSDGsにはあります。欧米の先進国が中心となって進めてきた規制には、「格差」や「貧困」を解決するために必要なものも多いのですが、ただ規制を受け入れるだけでは先進国の産業の伸びしろは縮む一方です。このあたりはどうとらえたらよいのでしょうか。

川北 SDGsには、先進国がビジネスでイニシアチブをとるための種が、社会課題という形で含まれています。もはや世界各地の労働力の賃金格差だけでは、成長できません。人権や環境などは、欧米から関心が高まりましたが、中国も水や大気の問題に本気で取り組み始めています。それだけ切迫しているのです。同様にSDGsのなかにこそ、今後の伸びしろの大きい成長の種があり、こうした分野における人の育て方やエンパワメントが重要です。若い人材やさまざまな国の人が活躍できるよう、チャレンジしていただきたいですね。

※4 ICGN :

International Corporate Governance Networkの略でコーポレートガバナンス研究会。コーポレートガバナンスの実践を遂行するために支援・助言を行う。

※5 ESG :

Eは環境 (Environment) 、Sは社会 (Society) 、Gは企業統治 (Governance) を意味する。企業が事業活動を展開するうえで配慮や責任が求められる課題。

※6 GPIF :

日本における公的年金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人の略称で世界最大の年金基金。

※7 PRI :

Principles for Responsible Investment (責任投資原則) の略。国連環境計画・金融イニシアチブおよび国連グローバル・コンパクトとのパートナーシップによる投資家イニシアチブ。GPIFは2015年9月に署名をした。

※8 ISS :

Institutional Shareholder Services Inc.の略で議決権行使助言会社の世界最大手。



住友事業精神とSDGsを結びつけ、伝える

西村 私たちには貴重な教訓があります。住友の2代目総理事の伊庭貞剛（いばていごう）が別子銅山の支配人になった当時、長年にわたる開発で、山全体がはげ山になり、そのせいで洪水が起きたりしました。そこで年に100万本の植林をやらうと言い出し、緑の山に戻しました。100年以上も前にそうした取り組みを行わせたのは住友事業精神そのものであり、私自身はSDGsと住友の事業精神は同根だと思っています。これを従業員にどのように伝えるかが課題です。

川北 SDGsと事業を結びつけるアイデアを募る社内表彰制度はいかがでしょうか。

河口 若手を中心にして自由闊達なブレインストーミングなどもよいかもしれません。

松井 自動車関連では3カ月に1回ほどブレインストーミングをやっています。顧問の方を呼んだり、海外からアドバイザーが来たり。最近は電気自動車がどうなっていくのかといった話し合いも行っています。SDGsでもこうした動きが可能かもしれませんね。

河口 従業員に限らず、取り組みを伝えるという意味では、スイス・ジュネーブで毎年行われている「国連ビジネスと人権フォーラム」で、貴社のCSR推進室長（女性）が日本企業として初めてセッションで登壇しました。国際的な舞台で日本人女性が発言するとかなりの注目を浴びます。

川北 そうしたすばらしい動きは、短文で構わないので、英文のリリースを出すと、海外からも反響も得やすいでしょう。

松井 3年前から始めた学生小論文アワードはソーシャルメディアだけの募集ですが、大きな反響がありました。2016年は106作品の応募があり、今年はさらに上回りそうです。

川北 そのような学生とのかかわりも含め、性別や人種の違いだけでなく、年齢層や文化・価値などの多様性を受け入れ、多様な人材が活躍する場づくりが大切ですね。貴社も海外売上高比率が高まっていますが、現地採用の人材育成も重要です。

尾崎 中国やタイにはコーポレートの拠点があり、従業員教育はそれぞれの拠点でやるようになってきました。多様な人材の育成に向けて徐々に成果は上がっています。

河口 私は住友理工とのかかわりを持つようになって今年で5年目になります。何う度に風通しのよい会社だと実感しています。この種の報告書はどうしても真面目なものになりがちですが、もう少し内容を組み替えたり、経営の個性が出せるといいと思いました。例えば、経営陣がICGNに参加した話などは積極的に発信していいと思います。

川北 BtoBの会社ですと、あえて外部に発信する必要がないと誤解している企業もあります。外部への発信の効果は、むしろ従業員、特に営業ご担当の皆さんに対してでしょう。「当社はこんなこともやっています」とお客様に言えるだけでなく、お客様の方がそれを知っていて、話がスムーズに進むことも多くなるでしょう。非財務情報こそ、さまざまな形でニュースとしてアピールされることが大切だと思います。

松井 SDGsをどう会社の経営に取り入れていくのか、よくわからないところがありましたが、創業100周年の際に激動する社会に適応できる企業として、生き残りを賭け、SDGsを正面からとらえて成長への活力としてきたいと思います。

西村 先ほどもお伝えしましたが、SDGsと住友事業精神は強く結びついていると直感しています。ステークホルダーと対話をしながらこの結びつきを具体化し、社内浸透を進めていくとともに事業展開に結びつけていきたいと思っています。



 **住友理工株式会社**

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

特集～第三者意見対談

人・社会・地球とともに 生きる企業へ

新経営ビジョンと非財務KPIが
目指すもの

株式会社大和総研 調査本部 主席研究員

河口真理子

西村義明

代表取締役
取締役会長 兼 CEO

※ 本対談は、住友理工「統合報告書2016」に掲載されたものです。

※ 肩書きはいずれも当時。

企業が進む方向性の共有「ありたい姿」と非財務KPI

西村 これまでの統合報告書の第三者意見において、河口さんには、現在の企業経営ではESG※1がますます重要になるという示唆に富むアドバイスをいただいています。その統合報告書も本号で3号を数えました。

当社は2020年に向けた新経営ビジョン「2020年 住友理工グループVision」（以下、2020V）の策定を行い、そのなかで非財務KPI※2を発表しています。さらに、2029年に迎える創立100周年における企業の「ありたい姿」などの検討を行ってきました。具体的な姿はどういうものかという点、「Global Excellent Manufacturing Company」として「人・社会・地球の安全・安心・快適に貢献する」企業というものです。それがCO2や廃棄物、水、労働災害度数率といった非財務KPIとどのように結びつくのか、その検討を進めるなかで「ありたい姿」と非財務KPIが同じ過程で議論が進められたと自負しています。

経営層は2020Vを策定するにあたって4回合宿し、一緒になって考えてきたという経緯があります。非財務KPIをつくる過程と2020Vをつくる過程が有機的に結びついて、いい形でできたのではと思っています。

河口 経営層といっても普段はそれぞれの業務に追われており、社会的な課題や将来ビジョンに関する意識はかなりバラバラのはず。だからこそ合宿で意識の共有化を図ろうとされたわけですね。

西村 当社はモノづくりでがんばってきた会社だけに、環境、社会、ガバナンスなどの分野に馴染みがない者もいて、その重要性についての認識はまだまだ不足しています。業績数値目標の達成に向けて各自が担当する事業部の責任だけを考えればよいくらいの意識だったと思います。

河口 企業風土を、企業と社会の持続可能性を重視するサステナブルな方向に変えるのは大変なエネルギーがいります。例えば、水資源、きれいな空気や安全に使える電気、基本的人権の遵守などは日本では当たり前のことで、社会をサステナブルにするためにそれらに投資するのは「単なるコスト増」と考えられがちですが、海外では、こうした配慮の有無が、事業リスクあるいはビジネスチャンスになると認識されてきています。

西村 中国などの新興国でもCO₂やVOC（大気汚染の原因となる有機化合物）などの規制が次々と打ち出されています。法令遵守の観点からこれを守るという側面は当然ですが、当社グループが目指す“Global Excellent Manufacturing Company”では「人・社会・地球の安全・安心・快適に貢献する企業」でありたいという目標に沿って、それをやろうとしています。単に規制があるから守るのではなく、企業が目指す姿だから守る、この違いの認識が大切です。

※1 ESG：

Eは環境（Environment）、Sは社会（Society）、Gは企業統治（Governance）を意味する。企業が事業活動を展開するうえで配慮や責任が求められる課題。企業の投資価値を測る評価項目として注目されている。

※2 KPI：

Key Performance Indicatorの略：主要業績評価指標

SDGsと非財務KPIの役割変わりつつある投資家に伝える方法

河口 投資家の視点はこの数年で急速に変わってきました。特に今投資家の間で話題になっていることは世界最大の年金基金と言われる年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、運用委託機関を通じて日本版スチュワードシップ・コード※3およびPRI※4に基づいて企業と接し、企業評価にESGなど非財務情報の視点を取り入れ始め、多くの運用会社でもESG評価を手掛け始めたことです。



西村 機関投資家のESGへの理解の深まりとともに、ESG投資への動きは着実に加速しているようですね。世界的なトレンドはいかがでしょうか。

河口 実は2014年の段階で世界のESG投資市場は21.3兆ドル、2,560兆円にもものぼるとい統計があります。欧州では運用資産の6割でESG評価が行われていると言われます。そうした中で2015年、世界の今後のビジネスのあり方を占う上で、大変重要な2つの決定がありました。1つは持続可能な開発目標（SDGs※5）を実現するために17項目の具体的な行動目標や削減目標を設定したこと。もう1つはパリで開催された国連気候変動枠組み条約第21回締約国会議（COP21）で産業革命前からの地球の温度上昇を2℃以内に抑えるという合意がなされました。

西村 SDGsには17のアイコンがありますが、具体的でわかりやすいものだと思います。COP21の合意も地球全体を考えると待ったなしの決定です。

河口 おっしゃるとおり、すでに企業のビジョンづくりの動きのなかにも、SDGsやCOP21に沿った独自性を生かした目標づくりが始まっています。

西村 当社が進めている非財務KPIは、当初はGRIのガイドラインを参考に113項目から議論を重ねて26項目の原案を作成し、そのうちの最重要項目を2020Vに組み込みました。この非財務KPIとその目指すべき姿に、SDGsも合致するのではないかと考えています。

河口 まとめるのはさぞ一苦労だったでしょう。社内にもさまざまな声がありますから……。

西村 非財務KPIを含め、経営課題を掘り下げ、絞り込むために合宿をしたわけですが、ここでの議論が個々の理解を深める学習の場にもなりました。

河口 非財務目標も数値化したり、SDGsとの関係をわかるようにしたり、財務に貢献しているストーリーができれば、それは投資家やその他のステークホルダーに通じると思うのです。単に新製品ということではなく、それによってCO₂がどのくらい減るとか、材料の使用量が減るなど、具体的に数値化することが重要です。しかし、こうした情報提供は競合他社が先にそれをしてしまうと、追従するしかなくなります。一方で、日本でもGPIFがきっかけとなり、ESGの視点を持った投資家はこの4月以降急激に増えており、企業評価にそれをいかに生かすべきかと真剣に取り組み始めました。当社にも各国の環境政策について1から勉強したいという依頼がありました。その代わりCOP21とSDGsに対して企業の戦略がどうか、を最初のチェックポイントとすると良いのではというアドバイスをしました。

※3 日本版スチュワードシップ・コード：

日本版スチュワードシップ・コード：「『責任ある機関投資家』の諸原則」。企業の持続的な成長を促す観点から、幅広い機関投資家が企業との建設的な対話（エンゲージメント）を行い、適切に受託者責任を果たすとともに、行動の透明性を実現するための原則。

※4 PRI :

Principles for Responsible Investment (責任投資原則) の略。国連環境計画・金融イニシアチブおよび国連グローバル・コンパクトとのパートナーシップによる投資家イニシアチブ。GPIFは2015年9月に署名をした。

※5 SDGs :

持続可能な開発目標と呼ばれる。世界から貧困などの社会課題をなくすためのミレニアム開発目標 (MDGs) の後継となるもの。2030年までの達成を目指す。人類および地球全体のサステナビリティに関する17の目標と169のターゲットからなり、企業の積極的な参加が強く期待されている。

従業員の成長を次の製品づくりにつなげる 着実な成長で企業体質を変える



河川 非財務KPIの原案26項目を拝見すると、たとえば「女性の管理職比率(部長)を高める」といった目標があります。こうしたテーマでは、社内の中間層へ浸透させるにはエネルギーが必要でしょう。最近では、人種・国籍・性別・年齢の異なる多様な人材の活躍環境を整備するダイバーシティが盛んに言われ始めています。ただし、経営トップがその重要性を理解して進める一方で、中間管理職層の意識改革は難しく、現場では直属の上司の理解がなく女性への偏見が残っているというような話は聞きます。

西村 確かに非財務KPIの個別の項目の意義を、中間層を含む従業員にどこまで認識してもらい、実行してもらえるかが今後の大きな課題です。

河川 「人」と「組織」のあり方を研究するある専門家に聞いた話ですが、社内の研修は通常選ばれた優秀な人たち向けと思われがちですが、そこで選ばれない層に積極的に行くと、彼らのモチベーションがすごく上がり効果が

大きいとのこと。企業の期待を伝えることが重要です。

西村 当社でも将来に備えて経営塾をやっていますが、これは基本的に中堅幹部全員が対象で、一部の限られた人たちだけということではありません。また、統合報告や非財務KPIの研修などは基本的に全員を対象にすることで進めています。

河川 大和証券では事業会社のお客様向けに外部の講師を呼んで講演会を行っています。この間、資生堂の元・代表取締役副社長の岩田喜美枝さんと呼んで、「女性の活躍」について話していただきました。通常彼女の話は人事担当役員向けと思われがちですが、今回はお付き合いのある財務部の役員クラスの方々が多く参加され、非常に参考になったとか、一部の方は耳の痛い話だが貴重な話だったと評価してくださいました。

西村 当社でも、労務管理の専門家の話を管理職の皆さんにしてもらっています。人事以外の人間にも聞いてほしかったのです。人事に関することはすべての従業員が関わりを持っていますから。

河川 ただ、CSRやESGは、一般の従業員には良いことだけと本業とは関係ない「お飾り程度のもの」という認識しかされていないのが実情です。一人ひとりの仕事と絡めて理解を浸透させることができればいつも思います。技術のレベルを誇る多くの日本メーカーでは、「良いもの」をつくりさえすれば売れるという発想が見受けられますが、「よい」というのは何が「よい」のかという点が重要です。お客様というステークホルダーには良いとしても、そのために環境を汚したり、児童労働してはアウトです。昔なら、お客様から「よい」と評価されるだけでよかったわけですが、今はそのためにほかのステークホルダーを踏みつけるようなことが許されなくなっているのです。現在では、お客様や株主という経済的なステークホルダーに配慮するだけでなく、環境や労働者や途上国の人権にも配慮した製品づくりでなければならないのです。言い換えると製品をつくるプロセスそのもののあり方も問われているのです。

西村 よい製品もお客様のニーズ・ウォンツに合致しなければ売れませんし、お客様のみでなく、社会のニーズ・ウォンツにも応えていかなくてはなりません。そのような成長シナリオを描いていきたいと考えています。どこまでステークホルダーを理解してモノづくりを行っているかが試されているのです。

河川 そのうえで、モノづくり自体に社会や環境へのソリューションを組み込むことも重要です。例えば先日、ある大手の情報通信企業が投資家を呼んでESGミーティングを行いました。室温48℃で稼働するサーバーを開発したこと、この10年間で製品のCO2排出量を97%減らしたことなどをアピールしていました。大変な努力です。

西村 当社のサーバールームは確か25℃のはず。人間よりも快適な温度設定でないとコンピュータは正常に機能しないわけです（笑）。当社グループにも楽しい技術があります。たとえば機能性ゴム「スマートラバー」は、床ずれ防止アクティブマットレスやCRP訓練センサー（「しんのすけくん」、[▶ホームページ参照](#)）などのほか、いま自動車会社が進める自動運転のセンサーとしても期待されています。また、「リフレシャイン™」は、窓に貼るだけで断熱が可能であり、CO₂の削減に役立ちます。

2020Vにおける事業戦略では「環境技術強化」を掲

げ、当社の技術を使って環境関連製品を出していくことも力を入れます。おおげさかもしれませんが地球のための戦略でもあります。そのためにこれからも製品開発に努め、サステナブルな社会の実現に貢献し、企業発展の礎にしていきたいと思います。

河口 大変重要な観点だと思います。そうしたビジョンが成果につながると従業員の皆さんのモチベーションも高まることでしょう。中間層や現場の研修では、管理や規則の話ばかりになる傾向があります。書類が増え、やらされ感も増えます。やはり成功事例を加えた研修などがもっとあるといいですね。

西村 失敗の事例はたくさんあるのですが（笑）。当社の売上で圧倒的な比率を占める自動車関連でいうと、今度、中国の非日系企業から初めて受注が決まり、社長大賞に選ばれました。

河口 そういう成功事例のなかにESG的な要素で評価できるものが入ってくると、ESGのビジネス上の重要性に気付く人が増えて職場が活気づくと同時に外部の評価も高まります。

西村 確かにそうですね。新しい発想の製品が開発されたとか、モノづくりの工程でCO₂や水の削減が進んだとか、あるいはお客様からほめられたとか……そんな話が増えれば、2020Vは必ず成功します。時間はかかるかもしれませんが、そうした風土を作っていきたいと思います。

河口 今回、合宿で得られた非財務KPIへの参加者の気付きがまず何よりの財産だと思います。そうしたことの積み重ねが、企業風土にもいい影響を与えることでしょう。今後は「ありたい姿」との関わりや、どれくらいの財務インパクトがあるのかなど、「見える化」を行っていけると良いかと思います。

まずトップが率先垂範で取り組みを始められたのは素晴らしいことなので、これからは、中間層の方々の現場力を発揮していただくことが今後のサステナブルな成長につながるのではないのでしょうか。

西村 河口さんとは、話をする度に我々の方向性が明確になり有り難い限りです。今後とも是非ともよろしく願いいたします。



 **住友理工株式会社**

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話 株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

第三者意見対談

社会的責任から、 稼ぐ力の源泉へ。



株式会社大和総研調査本部 主席研究員
河口真理子

代表取締役会長兼 CEO
西村義明



※ 本対談は、住友理工「統合報告書2015」に掲載されたものです。

※ 肩書きはいずれも当時。

利益の「質」を考える

西村 統合報告書は2回目の発行となります。当社としては経営方針、ビジネスモデルなどの非財務情報を重視したいと考えてきましたが、これは若い従業員をはじめとする社内の意識改革に向けたある種の「運動」でもあります。

河口 CSR（企業の社会的責任）を含む非財務情報は、現在の売上や利益に直結していないように見えるものの、長期的に見れば収益につながる要素です。

西村 これまでの経営でESG※1はほとんど意識していませんでした。SRI（社会的責任投資）は以前から意識していましたが、先生のレポートを拝見してSRIの先にESG投資があるのだと再認識しました。その際、KPI（重要業績評価指標）をどのように設定するかは重要です。環境会計で環境活動の数値化を進めてきましたが、今後はESGで全体をマネジメントできる指標を見出していく必要がありそうです。ところで、最近は経営指標としてROE（自己資本利益率）が多く取り上げられていますね。

河口 ROEは株主向けの指標です。株主のためだけに利益を稼ぎ出すというスタンスは、従業員とか、ほかのステークホルダーに無理強いすることにもなり、それはやがては株主自身にも跳ね返ってきます。ゴーイングコンサーンと言うように、企業には事業を継続させる責任があり、持続的に成長を遂げ、社会に役立っていくためには適正なステークホルダーとの関係を維持しつつ利益を上げるという文脈で「利益」を理解すべきだと思います。

西村 確かに、企業経営ではあらゆるステークホルダーに配慮していかなくてはなりません。その指針がESGで、ステークホルダー全体の利益のバランスをとりながらROEを上げるのが理想ですね。

河口 ROEを上げるために自社株買いを行う企業もありますが、本来は分子となる純利益を増やすことに注力すべきだと思います。資本効率も大事ですが単に分母の自己資本を小さくすることだけに注目するのは本来の意図と異なると思います。ROE8%目標を打ち出した伊藤レポート※2の主旨は日本企業の長期的な価値創造を達成するために産業界と金融界の協働が必要だということです。そしてその手段として、非財務情報を含めた統合報告書への期待も述べられています。これからは経営哲学、長期戦略、リーダーシップ、ESG要素などを多角的に見て、投資判断をする投資家が増えていくでしょう。

西村 そうした視野を踏まえたKPIが必要になりますね。

※1 ESG：

Eは環境（Environment）、Sは社会（Society）、Gは企業統治（Governance）を意味する。企業が事業活動を展開するうえで配慮や責任が求められる課題。企業の投資価値を測る評価項目として注目されている。

※2 伊藤レポート：

一橋大学の伊藤邦雄教授を座長とする経済産業省のプロジェクトでまとめられた。企業と投資家を対立的にとらえるのではなく、「協創（協調）」の関係の中から持続的な成長を導くための指針で、「日本型ROE（自己資本利益率）経営」の浸透を目指すと考えられる。イノベーションによる長期的な視野に立った経営を促すものであり、非財務情報を重視している。

ESGへの流れをつかむ

西村 当社は、得意とする高分子材料技術をベースに自動車、ICT、インフラ、住環境、医療・介護・健康、資源・環境・エネルギーからなる6つの成長分野をベースに選択と集中を経て成長していくという長期構想です。ただし、決算説明会などで長期ビジョンの説明をしても、アナリストの関心は目先の業績のことに向いてしまいがちです。当期は特に業績が悪かったためその説明と対策にしっかり集中せざるを得ませんでした。

河口 最近はESG専門のアナリストも増えていますから、ESGに特化したIRミーティングはいかがでしょう。たとえば「医療・介護・健康」事業や、「資源・環境・エネルギー」の社会的価値と成長シナリオについて、ESGアナリストと対話を進めるのです。

西村 なるほど、新しい投資家層にもぜひアプローチしていきたいです。英国は半分近くがESG関連のファンドだと聞いたことがあります。

河口 英国は金融立国であり、世界の金融をリードしたいという思いを強く感じます。彼らにとって、ESG投資は21世紀型の金融イノベーションの1つです。

西村 わが国も日本版スチュワードシップ・コード※3の導入で機関投資家の行動は変わりますか。

河口 今年6月11日までに191の機関投資家等が署名しました。その1つであるGPIF※4は、中期目標において「非財務的要素であるESGを考慮することについて、検討する」と述べています。こうした動きは加速すると思います。

西村 当社は「2020年VISION」の検討段階ですが、ここでは必ずESGの考えを経営に取り入れ、結果として企業価値向上につながる質の高い売上や利益を実現しなければならないと考えています。

河口 社会性が明確な新しい事業分野の方がESGは馴染むかもしれません。昨年、説明されたスマートラバーは電子的機能とゴムが持つしなやかな肌触りの両立がとても印象に残っています。お年寄りや子どもたちから受け入れられる製品が生まれる可能性を感じました。

西村 スマートラバーは従来の常識を覆す導電性を持つゴムですが、人感センサなどさまざまな活用が期待できます。社会の役に立つ製品を多く生み出し育てていきたいものです。

※3 日本版スチュワードシップ・コード：

「『責任ある機関投資家』の諸原則」。企業の持続的な成長を促す観点から、幅広い機関投資家が企業との建設的な対話(エンゲージメント)を行い、適切に受託者責任を果たすとともに、行動の透明性を実現するための原則。

※4 GPIF：

日本における公的年金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人の略称で世界最大の年金基金。2014年11月の運用方針の見直しで、運用資金における株式投資の比率を増やすと発表。



新しい投資家層にもアプローチしたい。

次の時代を見据えて……



CSRはビジネス戦略の係数。

河口 ビジネスの展開ではリスクにも目を向ける必要があります。自動車関連などは海外展開も課題ですが、海外では人権リスクや水リスクも挙げられます。中国で建設した工場が深刻な水不足に襲われ、やむなく移転せざるを得なかった例さえあるほどです。

西村 当社の拠点も新興国に多くなったので、よりいっそうの注意が必要ですね。

河口 そういったリスクを抑えながらも、ポジティブな面で機会をとらえることも重要です。最近「国土強靱化」が叫ばれていますが、レジリエンス※5やエシカル※6もキーワードの1つです。

西村 レジリエンスの観点からは巨大災害への備えも必要と考えます。当社は、大型建造物向け制震装置と並んで木造住宅向けの制震ダンパーもつくっています。エシカル製品とまではいえませんが、環境対応では、窓に貼る「リフレッシュイン™」という熱遮断フィルムがあります。

河口 いずれも社会の持続可能性になくてはならない製品ですね。

西村 また、先ほどお話しいただいたスマートラバーは介護用のアクティブマットレスや歩行アシストスーツなどの開発を進めています。また、盲導犬用に床ずれ防止用のマットレスの試作などにも取り組んでいます。

河口 持続的に続けていくには社会貢献の価値をビジネスに生かす視点が大事ですね。ある不動産ディベロッパーの事例があります。山梨県の耕作放棄地に社員を連れて行って、みんなでお米や野菜をつくるという社会貢献の取り組みの人气が高く、その企業が開発したマンションの住民にサービスとして提案したところ高倍率の人气サービスになっているそうです。今後は田舎の畑付きのタワーマンション販売もあるのでは、と私は思っています。社会貢献活動が本業に寄与するという事例です。

西村 CSRやESGにはステークホルダーの潜在需要を掘り起こす作用も含まれているわけですね。

河口 社会貢献からスタートして、いつの間にか事業になるというわけです。

西村 当社には「ビューティーキャラバン」という社会貢献活動があります。NPOや大学と提携し、高齢者介護施設などに入居しているお年寄りに晴れの日を演出し、いつも「その人らしく美しく」生きるきっかけづくりをするというものです。美容にはアルツハイマーへの効果も確認されており、健康・介護事業との連携も模索中です。

河口 CSRというのは、ビジネス未満のステークホルダーのニーズに応えることでもあります。そのニーズが一定の大きさに育つまでは社会貢献のコストとして負担し規模が大きくなってきたら、ビジネスとして育てていく、ビューティーキャラバンもそうしたものの一つかもしれません。

西村 CSRにはそのような役割もあったんですね。

河口 特に今の若い世代は、職場では出世より社会貢献を、モノを買う時もエシカルを重視する人が増えています。その人たちが主役になる時代に今から備える必要があるのではないのでしょうか。

西村 本業の自動車用品事業でも、調達担当者は若い人に代わっています。環境面や社会面での優位性を価値として理解してもらい、それを評価していただくという考え方もあるのかもしれないですね。



河口 最近、CSRというのはビジネス戦略に対する係数ではないかと思うようになりました。企業のビジネスに高い係数が掛け算されれば、企業価値そのものも高まるというわけです。ICTの発展で、今後ますますその方程式が見えやすくなっていくでしょう。

西村 しっかりしたビジネス戦略を立て、CSR活動やESG要因を経営に統合することで、売上や利益にもつながるというわけですね。CSRはコストではなく、今や企業の“稼ぐ力”の源泉ととらえるべきですね。本日はありがとうございました。

※5 レジリエンス：

困難から立ち直る力などとして心理学などで使用されていたが、昨今はその対象が経済や防災にまで広がり、日本では国土強靱化（ナショナル・レジリエンス）として注目されている。「強固さ」や「しなやかさ」で困難に適応する点が特徴と言われる。

※6 エシカル：

倫理的活動の総称。最近では環境や社会に配慮した商品を選択する消費活動を指すこともある。エコ商品やフェアトレード、地産地消なども含む。

 **住友理工株式会社**

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話 従業員、地域社会

ファクトリーダイアログ in 綾部

CSRファクトリーダイアログ in 綾部

○ 住友理工グループに求められる地域との関わり

～『住み続けたいまち綾部』の未来を共に考え、共に生きていくために～

住友理工グループでは社会から信頼され、必要とされる企業であり続けるために、CSR活動に積極的に取り組んでおります。重要なステークホルダーである地域の皆様と“直接対話”というコミュニケーションを図ることにより、皆様との関係性を一層深化させることを目指し、これまで5拠点において地域の皆様と意見交換を行う「ファクトリーダイアログ」を開催してきました。今回は、高圧および搬送用ホースの主力生産拠点である住理工ホーステックス（現・住友理工ホーステックス）が拠点を置く京都府綾部市において、「CSRファクトリーダイアログ in 綾部」を実施しました。



○ 参加者

【ファシリテーター】

高本 克男 氏 あやベボランティア総合センター運営委員長

【ステークホルダー（50音順）】

井関 悟 氏 株式会社エフエムあやベ 代表取締役社長

川端 勇夫 氏 綾部市自治会連合会 会長

桑井 登志子 氏 綾部ヘルシーウォーククラブ 代表

佐々江 武史 氏 綾部商工会議所中小企業相談課 課長 あやベボランティア総合センター 運営委員

高崎 忍 氏 あやベ市民新聞社 代表取締役社長

山崎 善也 氏 綾部市長



このファクトリーダイアログでは、地域のみなさまとともに歩む関係づくりや今後の社会的責任の果たし方、また社会課題の解決に向けた協働に関する可能性の模索と、住理工ホーステックスの取組みへの評価や期待についてそれぞれの立場からご意見をいただきました。

住友理工からは、尾崎代表取締役執行役員副社長、松岡取締役常務執行役員、内藤取締役常務執行役員、住理工ホーステックスからは、早瀬取締役、酒井取締役、上村人事総務部長が出席しました。

参加者からの声

住理工ホーステックスに期待される、地域の発展や活性化にむけた役割について

- CSRの形は色々あるが、過疎化や少子高齢化する地域において、雇用の機会を作って頂いているということは、最大の地域経済への活性化、振興に繋がっている。
- 綾部市は新しく「手話言語の確立及び多様なコミュニケーション手段の促進に関する条例」という、障害を持った方への幅広い支援を目指しており、住理工ホーステックスが条例を先取りする形で、地に足のついたきめ細やかな支援（聴覚障害者福祉施設が製造するパンの販売の場を提供）を頂いているということは本当に感謝している。
- 綾部市民と、企業との繋がりは希薄になりがちであるが、今回の対話がきっかけとなり、地域に根ざしたCSR活動が展開されることで住理工ホーステックスへの理解が進み、地域の若者も勤めたいと思えるようになると、地域と企業それぞれが潤ってくる。
- 綾部は、豊かな自然環境に惹かれIターン移住者が増えていることもあり、今後はモデルフォレスト事業等、環境に関する分野のCSR活動に目を向けて頂きたい。
- 産業まつりや、水無月まつりなど、地域の振興に関するイベントや事業に引き続き協力いただくことや、地元小学生や他地域からの工場見学を積極的に受け入れてもらうことで、「ものづくりのまち綾部」のブランド力をさらに高めることに協力していただきたい。
- 住理工ホーステックスで海外研修生受入制度への協力をいただければ、幅広い雇用、地域の活性化にも繋がるのではないかと。

住理工ホーステックスとコミュニティの幅広い協力体制で

『地域』課題を共有・解決する方法について

- 地元の課題を感じ取るためには、従業員の方と地域との接点を積極的に設ける機会が必要。まずは、地域の行事から参加してみるかどうか。
- 地元としては、工場から排出されるものが、水や大気へどれくらいの影響があるのか気になる。環境基準の非常に厳しい京都府で色々な基準をクリアしておられる、その技術なども地元と企業との良い接点として活かして頂きたい。
- 「ものづくりのまち綾部」との連携を、一過性でなく持続的に行って頂くために、企業としてグローバルにマーケットを完結するだけでなく、ローカル（地場産業）での連携を深め、「ものづくりのまち綾部」としての協力の裾野が広がることで地域活性化を期待したい。

住理工ホーステックスおよび住友理工グループが現在取り組んでいる、 社会（地域）貢献についての評価と、今後の期待と可能性について

- 従業員の方と地元との接点による相乗的な効果が発揮できるよう、色々なイベントにも参加頂き顔の見えるPRを行って頂きたい。
- 「地域を守る」「魅力ある地域を作る」意味でも、従業員のみなさまや企業として、積極的に自治会活動に関する意識を持って頂けると大変ありがたい。
- 綾部には、Iターン移住者と地元民とのすれ違いのケースも見受けられる。今回、助成金が活用され両者が交わる新たな「しくみ」づくりも生まれるなど、あやべボランティア総合センターというフィルターを通して、ニーズに沿ったバランスの取れた地域貢献ができています。
- 「夢・街・人づくり助成金」は、名前のとおり市民活動者を応援していただける「しくみ」として大変素晴らしい、今後も綾部が元気になれるよう手を取り合って、市民・ボランティアの活動を通じた「まちづくり」を広めて頂きたい。

○ 地域とともにさらなる発展にむけて

今回のファクトリーダイアログでは、地域の皆様から多数の貴重なご意見をいただきました。その中でも、綾部市は豊かな自然環境や、大切に受け継がれてきた文化やものづくりの精神、また人情味あふれる人柄や地域性から派生する、市民・ボランティア活動を通じた「きめ細やかな」まちづくりにより、田園都市としてさらに発展していく可能性を実感しました。このような恵まれた風土の中で、生産活動を行えることが誇りであること、また、その生産活動に関わる雇用を通じて、これから地域を担う次世代の育成に貢献することが期待されていることを知りました。住友理工グループ、住理工ホーステックスといたしましても、地域密着を目指した事業活動を推進しておりますので、今後も、皆様と一緒に、地域ひいては日本の将来、世界の繁栄を願って、そのための一助を担っていきたいと考えております。

(2018年3月実施。社名、肩書はいずれも当時)

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話 従業員、地域社会

ファクトリーダイアログ in 御嵩

CSRファクトリーダイアログ in 御嵩

○ ステークホルダーとともに歩む関係づくり

住友理工グループでは社会から信頼され、必要とされる企業であり続けるために、CSR活動に積極的に取り組み、これまで4拠点において地域の皆様と意見交換を行う「ファクトリーダイアログ」を開催してきました。今回は、住友理工グループの主力生産拠点である東海化成工業が拠点を置く岐阜県可児郡御嵩町において、重要なステークホルダーである地域の皆様と“直接対話”というコミュニケーションを図ることにより、皆様との関係性を一層深化させることを目指し、住友理工グループ「CSRファクトリーダイアログ in 御嵩」を実施しました。



○ 参加者

【ファシリテーター】

秦野 利基 氏 特定非営利活動法人 こまき市民活動ネットワーク 代表理事

【ステークホルダー（50音順）】

各務 眞弓 氏 NPO法人可児市国際交流協会 事務局長

小林 智尚 氏 岐阜大学大学院 工学研究科 教授

平井 学 氏 岐阜県立東濃高等学校 校長

武藤 哲生 氏 水土里隊 隊長

渡邊 公夫 氏 御嵩町町長

【陪席者】

今永 典秀 氏 岐阜大学 地域協学センター 特任教授

このファクトリーダイアログでは、地域の皆様とともに歩む関係づくりや今後の社会的責任の果たし方、また社会課題解決に向けた協働に関する可能性の模索と、東海化成工業の取組みへの評価や期待について、それぞれの立場からご意見をいただきました。住友理工からは、尾崎・代表取締役執行役員副社長、南野・常務執行役員、東海化成工業からは、水上・代表取締役社長（住友理工・執行役員）、宮永・常務取締役が出席しました。

東海化成工業と地域の皆様との今後の関わり方について

- 環境モデル都市のまち御嵩で生産活動を行っていることを全面に出し“環境モデル都市”という看板をおおいに利用していただけるとよい。また、行政といろいろな事業をともに考えながら進めてもらえることを期待したい。
- 地元の企業として、地元で育った若者を雇用していただいていることは、地元地域に貢献できる人材の育成に繋がるため、その取組みを今後も続けて欲しい。
- 技術を持った外国人を定着させたいと考えている東海化成工業は素晴らしい企業である。そのためにも、企業内日本語教室を今後も継続していただき、1つのモデル事業として外部にアピールされてはどうか。
- 緑の美しい町・御嵩の里山を守るため、東海化成工業の方にも地元との交流を通じて、山づくりや里山整備などに参加していただきたい。
- 大学としては、学生に地元岐阜に就職して欲しいと考えている。そのためにも、東海化成工業のような企業があるということを学生に紹介したく、工場見学やインターンシップの受け入れをお願いしたい。

地域課題を地域連携や関わりによって解決する方法について

- 外国人などの他者を受け入れる柔軟性を持つことで、日本人とは違った視点や様々な考え方を持つ人、また異文化に触れることで心豊かな子どもが育ち、地域で活躍する人材の育成に繋がるのではないかと。
- 地域課題を解決するには、連携強化が必要であり、従業員のみなさんが地域に溶け込んでいただくことが必要である。

現在取り組んでいる地域との関わりについての評価と今後への期待について

- 従業員の方に、御嵩町で開催されるイベント等への参加をしていただき、そこで発見した御嵩の魅力を発信する広報大使となっていただきたい。
- 企業内日本語教室を受講された方から、東海化成工業はとても楽しい会社だとの評価が多く、企業内の雰囲気非常に良いことが伺える。
- 御嵩町の中でも東海化成工業が優良企業であることを知らない方が多いので、もっとPRすべきである。
- まちの活性化と次世代育成のために、東海化成工業をはじめとする工業団地で働く若い方に、まちのイベント等への関わりをお願いできると良い。
- 環境問題への取り組みとして、従業員の方にも御嵩町の山へ入っていただき、一緒に作業をしていただけるとありがたい。

【ファシリテーターより】

御嵩町は、昔から外国人や様々な意見を受け入れる素晴らしい風土があるとお聞きし、この地では様々なセクターが連携・協働し、共に未来づくりができるという大きな可能性を感じました。また、東海化成工業の日々の取組みについて、ステークホルダーの皆様からも評価されている点が多々あることを知ることができたかと思えます。皆様からご意見があったとおり、その取組みについて、自信を持ってもっと積極的にPRを行うことが必要でしょう。今後においては、東海化成工業が、それぞれの立場で、さまざまな取組みをされている方同士の繋ぎ役として、また、“地域の架け橋”となり、地域の皆様とともにより発展していくことを期待します。



○ 地域とともにさらなる発展にむけて

今回のファクトリーダイアログでは、地域の皆様から多数の貴重なご意見をいただきました。その中でも特に、自然環境や文化的な背景においても、御嵩町には豊かな心を持った子どもたちが育つ環境が整っていると感じました。その豊かな自然環境の中で生産活動を行えることが誇りであること、また、その生産活動に関わる雇用を通して、これからこの地域を担う次世代の育成に貢献することが期待されていることを知ることができました。住友理工グループ、東海化成工業といたしましても、地域密着を目指した事業活動を推進しておりますので、今後も、皆様と一緒に、地域ひいては日本の将来、世界の繁栄を願ってそのための一助を担っていきたいと考えております。

(2016年11月実施。肩書きはいずれも当時)

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話 従業員、地域社会

ファクトリーダイアログ in 小牧

CSRファクトリーダイアログ in 小牧

◎ 東海ゴムに求められる地域との関わり～ステークホルダーと共に歩む地域づくり～

東海ゴム（現・住友理工）では、社会から信頼され、必要とされる企業であり続けるために、CSR活動に積極的な取り組みを行ってきました。また、社会的責任の国際規格であるISO26000が制定され、ステークホルダーとのコミュニケーションなど、ステークホルダーエンゲージメントの必要性が重視されています。そこで、本社所在地である小牧市において重要なステークホルダーである地域住民、行政の皆様との「直接対話」という、ダイレクトコミュニケーションを図り、地域との関係性構築の深化を目指し、「東海ゴムCSRファクトリーダイアログ in 小牧」を実施しました。



◎ 参加者

【ファシリテーター】

松田 敏弘 氏 特定非営利活動法人こまき市民活動ネットワーク 代表理事

【ステークホルダー（50音順）】

小笠原 三夫 氏 小牧警察署 生活安全課 課長

釜谷 清次 氏 竹林区 区長

栗木 純子 氏 小牧保護区保護司会 会長

末松 雅彦 氏 南部地区ボランティア連絡会 会長

田中 秀治 氏 小牧市社会福祉協議会 課長

船橋 茂行 氏 小牧商工会議所 産業振興委員会 委員長

松岡 和宏 氏 小牧市市長公室 室長

このファクトリーダイアログでは、今後の社会的責任の果たし方を模索するため、東海ゴムが立地する地域の方々や行政などの重要なステークホルダーの皆様から、東海ゴムの取り組みへの評価や期待などを、それぞれの立場からの視点でご意見をいただきました。東海ゴムからは、CSR委員の尾崎・取締役執行役員副社長、金岡・常務執行役員、久岡・常務執行役員、日比野・CSR委員会事務局長が出席しました。

「東海ゴムがどのように“地域”というステークホルダーと関わったらよいか？」

- 豊富な知恵と人材を地域で活かし、社員の方々には地域住民として、協働のまちづくりを推進するような住民活動などに積極的な参画とご協力をいただきたい。
- 高齢化社会がもたらす数々の問題解決に向けて、地域の切実な問題にも地域住民同士として、東海ゴムと一緒に取り組んでいきたい。
- 警察から発信する安心安全な社会づくりに関する啓蒙・啓発情報を東海ゴムから発信し、これを社員の方が家庭や地域へ還元していただくことが大きな社会貢献となるのではないか。
- 福祉・介護分野に関する相談機会を増やし、東海ゴムの製品を通してお手伝いできること、一緒にできることを模索したい。
- 経験と実績が豊富なので、企業のグローバル化への手引きなど、地域の中小企業支援を期待したい。
- 更生保護の一環として、東海ゴムの社会貢献活動への参加機会提供や、一緒に継続的な社会貢献活動を進めていきたい。
- あいさつ運動を実行し、地域との絆づくりに率先して取り組んでいただきたい。

現在の地域との関わり方への評価と今後への期待について

- 東海ゴムのCSR活動はとても素晴らしく、小牧が誇る先進企業であると言える。
- 掲げている5つの重点活動分野は、小牧が抱える課題と相通ずるものがあり、これからも継続して取り組みをお願いしたい。
- 地域で助け合う、支え合うための新しい仕組みとして小牧市が設立を目指している「地域協議会」に参画していただきたい。
- 現在取り組まれている外国人子弟の就学支援活動を、さらに小学校低学年まで広げていただくと、数々の事件やトラブル回避に繋がる活動となるのではないか。
- もっと多くの方に東海ゴムのCSRへの取り組みについて広報活動をし、知ってもらうべきだ。

○ より発展した社会貢献活動に向けて

東海ゴムでは、2011年11月に「2015年 TRI GROUP VISION」というものを策定しました。ここに、「世界各国の地域社会に信頼され、敬愛される企業行動の実践」という言葉を掲げています。

今回のファクトリーダイアログは東海ゴムとしては初めての試みでしたが、本日、皆様からいただいた貴重なご意見を十分に活かし、地域の皆様とともにより発展した社会貢献活動を進めていきたいと考えています。

(2012年7月実施。社名、肩書きはいずれも当時)



ステークホルダーとの対話 従業員、地域社会

ファクトリーダイアログ in 松阪

CSRファクトリーダイアログ in 松阪

○ 地域と一緒に、豊かな松阪の未来をつくるために

松阪製作所では、地域から信頼され、必要とされる企業であり続けるために、積極的なCSR活動を行ってきました。2012年度の本社・小牧製作所に引き続き、松阪製作所のある三重県松阪市の地域住民、行政、NPOなどの皆さまと“直接対話”というコミュニケーションを図り、松阪製作所が今後、地域により必要とされる企業として発展していくために「CSRファクトリーダイアログ in 松阪」を実施しました。



○ 参加者

【ファシリテーター】

米山 哲司 氏 特定非営利活動法人Mブリッジ 理事長

【ステークホルダー（50音順）】

青木 雅生 氏 三重大学 人文学部 法律経済学科 准教授

明石 須美子 氏 多気町まちづくり仕掛人塾子ども未来応援委員会 代表 (TRI夢・街・人づくり助成金採択団体)

筒井 真 氏 株式会社三重銀総研 代表取締役

出口 龍司 氏 松阪市第四地区住民協議会 会長

村林 真哉 氏 特定非営利活動法人希望の園 理事長

山中 光茂 氏 松阪市長



このファクトリーダイアログでは、今後の社会的責任の果たし方を模索するため、東海ゴム（現・住友理工）が立地する地域の住民、行政、NPO、企業、大学など多様なステークホルダーの皆さまから、松阪製作所の取り組みへの評価や期待などについて、それぞれの立場からご意見をいただきました。東海ゴムからは、尾崎・取締役執行役員副社長、金岡・取締役常務執行役員、久岡・常務執行役員、伊藤・松阪製作所長、日比野・人事総務部長が出席しました。

参加者からの声

松阪製作所が取り組んでいる活動への評価、製作所の地域での役割について

- 地域の中の一住民として、さまざまな活動を展開し、地域社会に貢献されている。
- 「TRI夢・街・人づくり助成金」へのチャレンジを通じて、自分の組織を客観的に見ることができた。資金面の支援だけでなく、団体の育成もしていただいた。
- 障がい者支援の取り組みに熱心で、「さんさん出前劇場」の巡回公演をされたり、障がいを持つ地元のアーティストに対して松阪製作所のイベント等で発表の場を提供してもらったりと、いつも貴重な機会をいただいている。
- 障がい者福祉への取り組みは、東海ゴムらしさがよく反映されていることがわかった。今後、さらに障がい者の方の社会参加にまでつながれば、地域でより重要な役割を果たすことになるだろう。
- 地元住民にとって、製作所の地域での存在は、非常に大きい。毎年夏に開催されていた夏祭りは住民がみんな楽しみにして参加していた。
- 代々、製作所の所長自らが地域の中に入りこんで、住民と同じ目線で地域づくりに取り組んでいるのは素晴らしい。

松阪製作所の取り組みに対する今後への期待、地域との連携の可能性について

- 社会課題解決型のCSR活動に取り組むなかで、今後、地域課題をよく理解しているNPOとの連携をもっと深めていかれてはどうか。
- BCPを策定されているようだが、地域住民に対しても、どのような被害が出る可能性があるか情報開示し、対話しながら、「もしも」のときに備えて地域との信頼関係を築いていってほしい。
- 助成金の採択団体との関わりについて、2年目以降も個別の団体との関係を深めることで、地域との関係性がより具体的になる。
- 助成金で支援した団体を、一緒に地域づくりをしていくパートナーとして捉え、製作所の従業員にももっとPRしてもらいたい。自ら市民活動へ参画するなど、従業員を巻き込んだ活動につながっていくと思う。
- 今、若い人の社会貢献意識が高まっている。東海ゴムが行っているような素晴らしいCSR活動をぜひ学生などの若い人たちに伝えてほしい。

○ より発展した社会貢献活動に向けて

今回のファクトリーダイアログでは、地域課題に寄り添い、解決していこうとする松阪製作所の取り組みが、参加者の共感を得られていると改めて知ることができました。今後も企業、行政、NPOなどという垣根を越え、社会を活性化していく組織体として、他セクターと一緒によりよい地域づくりに関わっていきます。

(2013年7月実施。社名、肩書きはいずれも当時)

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話 従業員、地域社会

ファクトリーダイアログ in 富士裾野

CSRファクトリーダイアログ in 富士裾野

◎ 対話から始める「地域資源」の活用

住友理工は、さらなる事業発展を目指し、社会的責任を重視した経営に取り組んできました。そのためには、事業所の立地する地域との連携も重要であると考え、本社・小牧製作所、松阪製作所でそれぞれ、ステークホルダーと対話を行うファクトリーダイアログを開催してきました。

今回、ファクトリーダイアログが行われた富士裾野製作所は市街地から離れたところに立地しているため、地元・静岡県裾野市民との関わりがこれまでそれほど多くはありませんでした。裾野市の地域住民、行政、市民団体の皆さまと製作所との間に良い連携が生まれることを期待し、「ファクトリーダイアログin富士裾野」を実施しました。



◎ 参加者

【ファシリテーター】

橋本 敬之 氏 特定非営利活動法人 東部パレット 代表理事

【ステークホルダー（50音順）】

須藤 九十九 氏 特定非営利活動法人 里山会公文名ファイブ 理事長

高村 謙二 氏 裾野市長

西村 慎一 氏 身体障がい者野球大会Dream Cup運営委員会

根上 博 氏 一般財団法人須山振興会 理事長

宮川 幸司 氏 日本大学短期大学部 ビジネス教養学科 教授



このファクトリーダイアログでは、地域、大学、行政など多様な立場からご意見をいただきました。対話を重ねるなかで、自然や歴史、文化とそれをつなぐ市民という「地域資源」の発見、さらにその活用についてなど、協働への期待がうかがえる話題も提供されました。当社側からは、尾崎・取締役執行役員副社長、久岡・常務執行役員、大橋・常務執行役員、河野・富士裾野製作所長が出席しました。

参加者からの声

富士裾野製作所について

- 裾野市内において事業を継続していただいていることにまず感謝したい。税収面への寄与はもちろんのこと、企業の皆さんがこの地で活動して下さることが、市民の働き場所を確保し、定住人口を増やす大きな力になると考えている。
- この地域は環境的にとても恵まれた場所である。その地にあつて、富士裾野製作所は環境と調和したきれいな工場であると感じている。
- 世界的企業がこの地で活動していることは誇らしいことだと思う。
- 全社を挙げて社会貢献活動に積極的に取り組んでいることに驚いた。

富士裾野製作所に対する期待、CSR活動との連携について

- 地域の定住人口を減らさないためにも、裾野市街だけでなく、製作所近隣である須山地域にも住んでいただきたい。
- 製作所で働く人たちの姿が見えにくい。地域の祭りなどにも遠慮せず出てもらい交流を深めたい。
- 得意分野でもある「ゴムの技術」を使った社会貢献活動も面白いのではないかな。
- 社会貢献活動は楽しみながらやるのが継続の秘訣。身体障がい者野球大会にもボランティア参加で構わないのでぜひ参加してほしい。
- 地域の情報や市民活動の情報などについては、市民活動センターを通じて入手してほしい。協働の拠点として活用してもらえればと思う。
- 個々とする「点」の活動で終わらせず、それらをつないで「線」や「面」にしていくことが肝要だと思う。そのためには、情報を共有し地域のニーズを知るプラットフォームのような場が必要だと思う。このような活動への支援も期待している。
- 金銭的な支援ばかりが支援ではない。地域にとって良いこととはなにかを考えていきたい。

○ 「チカラ」をつないで社会貢献活動を進めるために

今回のファクトリーダイアログでは、製作所・地域ともに良い取り組みを進めていながらも、情報共有がこれまで少なかったことが判明しました。また、裾野市には自然や歴史、文化など豊かな地域資源があることを改めて認識しました。より良い地域づくりのため、社会貢献活動などを通じた住友理工の「チカラ」と、市民さらには行政の「チカラ」をつなぐ場や機会を提供できるよう、地域社会と関わっていきたいと考えます。

(2014年4月実施。肩書きはいずれも当時)

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話 従業員、地域社会

ファクトリーダイアログ in 豊後高田

CSRファクトリーダイアログ in 豊後高田

○ ステークホルダーとともに歩む関係づくり

住友理工グループは、地域社会さらには世界中の人々の持続可能な発展に向け、企業活動を通じて社会に貢献するために、CSR活動を進めています。活動を進めるためには事業所の立地する地域との連携も必要であると考え、これまで各製作所でステークホルダーと対話を行うファクトリーダイアログを開催してきました。

今回、ファクトリーダイアログを開催したのは大分県豊後高田市のTRI大分AE（現・住理工大分AE）です。豊後高田市には大分AEをはじめとする主力生産拠点が3拠点あり、この地で開催できるのは大変意義深いことです。地域住民、行政、市民団体の皆さまと「直接対話」を図り、双方向のコミュニケーションを深めることで、より地域に根ざし、地域から必要とされる企業として発展していくことを期待して「CSRファクトリーダイアログin豊後高田」を実施しました。



○ 参加者

【ファシリテーター】

三浦 逸朗 氏 公益財団法人おおいた共創基金 理事長

【ステークホルダー（50音順）】

岡田 正彦 氏 大分大学高等教育開発センター 准教授

小川 由美 氏 NPO法人アンジュ・ママン 施設長

佐藤 良雄 氏 豊後高田市社会福祉協議会 常務理事

永松 博文 氏 豊後高田市長

野田 洋二 氏 豊後高田商工会議所 会頭



このファクトリーダイアログでは、地域、大学、行政など多様な立場からご意見をいただきました。対話のなかには具体的な提案もあり、未来の豊後高田市づくりにこれまで以上の協働が期待できる発言もありました。当社側からは、尾崎・代表取締役執行役員副社長、大橋・取締役常務執行役員、久岡・常務執行役員、TRI大分AE、TRI九州、東海化成九州の各代表者が出席しました。

参加者からの声

住友理工グループとのこれまでの関わりについて

- 豊後高田市において、今後も事業を継続していただくことに期待している。地域のお祭りにも積極的に参加いただき、地域住民との親密な連携に感謝している。
- 豊後高田市民の働き場所を確保していただくことで、定住人口を増やす大きな力となっている。
- 豊後高田市にある宿泊施設の稼働率が増加している。観光だけでなく、住友理工グループの打合せ等による宿泊も考えられ、地域経済に良い影響を与えている。今後も積極的に、豊後高田市に宿泊滞在していただきたい。
- 住友理工グループの従業員に市内子育て支援施設の利用をいただいている。地域住民のふれあいの場であり、これからも積極的に利用してほしい。

住友理工グループの地域貢献への今後の期待

- 豊後高田市には豊かな自然を活用した市民活動も多くあり、社内研修などで積極的に活用していただければと思う。
- 地元の長崎鼻キャンプ場では、菜の花フェスタなどのイベントだけでなく、特産品を使つての事業化も進めている。イベントへの活動参加だけでなく企業技術の活用の可能性もあるのではないだろうか。
- 地元出身の学生ヘインターンシップの提供はできないか。積極的な地域人材の登用をお願いしたい。
- TRI九州（現・住理工九州）では育休明けの女性に向けてワークシェアリングが行われている。市内子育て支援施設を活用いただき、ワークシェアリングのいっそうの推進を期待している。
- 豊後高田市は子育てだけでなく、介護支援にも力を入れているので、ぜひ定住をお願いしたい。

○ 「協働」を通して持続可能な地域社会づくりを推進するために

今回のファクトリーダイアログでは、住友理工グループと地域の絆をより深める前向きな意見が聞かれました。学生インターンやワークシェアリングなど、地域人材の登用に向けた環境づくりを通して、住友理工グループと地域がさらにより関係を築くことが期待されます。参加者からの積極的な意見による、具体的な協働への道筋が見えるダイアログの場を持てたことは大きな成果であったと考えます。

(2015年6月実施。肩書きはいずれも当時)



ステークホルダーとの対話 従業員

2015年従業員ダイアログ

2015年度CSR従業員ダイアログ

○ 統合報告書から見る住友理工～統合報告書を読み解く

住友理工では、CSR経営を進める上で経営陣とステークホルダーである従業員の双方向のコミュニケーションが重要であると認識しています。「従業員ダイアログ」はこのコミュニケーションの場として2013年度から開催し、今回で3回目の開催となりました。

2015年度は「統合報告書から見る住友理工」を全体テーマに掲げ、「ビジネスモデル」「戦略」また当社が経営の基盤として掲げる「S.E.C.（安全・環境・コンプライアンス）」など、統合報告書で扱われる様々なテーマを軸に、意見交換を行いました。当日は尾崎・代表取締役執行役員副社長、大橋・取締役専務執行役員、前田・取締役常務執行役員、内藤・常務執行役員と本社、小牧・松阪・富士裾野の全製作所に勤務する代表従業員30名が2015年1月に新設されたグローバル本社会議室に参集し、活発な意見交換を行いました。



意見交換の概要

当社グループの事業について

【従業員からの声】

- 住友理工グループが中期経営計画2015年VISION（15V）で成長市場と位置付けた「自動車」「ICT（情報通信）」「インフラ」「住環境」「医療・介護・健康」「資源・環境・エネルギー」6分野での目指す姿や、新市場・新領域での海外展開についてはどのように考えているのか。
- グローバル・メガサプライヤーを目指す中での、グローバル本社設立の効果や期待、また成長を補完する全社的なシステム運用についての方向性について知りたい。

【経営陣からのメッセージ】

- 15V策定の上で、世界情勢やビジネス環境を踏まえての社内討議を経て、6分野を成長市場と位置付けた。これは、売上高1兆円企業を目指すために、今の中核事業である「自動車用品」以外でのビジネスを増やすことが目的であった。現在は可能性の探索から選択と集中へと移行している時期であり、既存製品の海外展開や、新事業拡大が急務であると考えている。

- 当社グループのマーケットは世界中に広がっている。このグローバル化には24時間365日対応可能とする経営管理の高度化が必要であり、グローバル本社の設立に至った。合わせて、グローバル本社を中心にダイバーシティマネジメント体制の構築を進めており、システム運用についてもグローバルでの最適化を図っている。

CSR活動について

【従業員からの声】

- 国内での安全活動は浸透してきていると考えるが、海外拠点での活動はどの程度進んでいるのか。
- F研やモノづくり塾などは当社の誇るべき研修だと考えている。一方で、研修実施時期など受講が難しいといった課題や、内容の形式化といった懸念があると感じている。今後の展開について知りたい。
- 多様な文化、人材に触れあえる機会をもっと設けてほしい。

【経営陣からのメッセージ】

- M&Aにより海外拠点が増えたことにより、各国・各拠点で理解される安全の基準作りとその浸透に努めている。どの職場においても「安全な職場環境とはどのようなところか」を考えるのが重要であり、またこれは経営陣からの発信に従うだけでなく、従業員も自分たちで考えていくことが大切である。
- モノづくり塾は中国・ASEANなど海外拠点でも展開しており、現地従業員からも好評を得ている。但し、研修に関してはいずれも講師の数が不足しており、柔軟な対応ができていないという課題があるのは事実である。主催のモノづくり研究所とともに、多面的な改善に努めたい。
- 開発を中心に各拠点での人材交流を進めている。現在は短期的な交流にとどまっているが、今後は日本への駐在など長期的な人材の交流・交換を考えたい。また、外国人・女性・障がい者にとどまらず、LGBT※など多様性への対応は今後必須である。グローバル本社を中心としたダイバーシティマネジメントの一環として真剣に取り組む。

※ 性的少数者を象徴する言葉。L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダー。

統合報告書について

【従業員からの声】

- 河口真理子様（大和総研株式会社）と西村会長の第三者意見対談を読み、統合報告書の意義を知ることができた。その上で報告書の中身が充実してきていることを感じている。本報告書の評価や今後の展開について教えてほしい。

【経営陣からのメッセージ】

- 統合報告書は財務・非財務情報を一体化して開示することで、当社の姿を社内外に分かりやすく伝える媒体にしたいと考えている。また、報告書の作成プロセスを通じて、自分の業務に関わるだけでなく、当社グループ全体を理解する人材を増やしていくことも目指したい。今年に満足することなく、来年、再来年と進化させていく。

○ 従業員との今後のダイアログに向けて

2015年度の従業員ダイアログは「統合報告書」を軸に、幅広いテーマが話し合われました。ダイアログ後には、経営陣・従業員双方から「直接話げできたのは非常に良かった」などの感想があり、お互いの考えを知り、理解を深める良い機会となっています。

住友理工では、この従業員ダイアログを中心に今後も従業員とのコミュニケーションを深め、CSR経営を積極的に推進します。

（2015年1月実施。肩書きはいずれも当時）



ステークホルダーとの対話 従業員

2014年従業員ダイアログ

2014年度CSR従業員ダイアログ

○ Global Excellent Manufacturing Companyを目指して！

住友理工では、従業員を重要なステークホルダーと位置付け、CSR活動を進めています。この一環として、昨年、初めての「CSR従業員ダイアログ」を開催しました。このダイアログから出た従業員の意見により全社横断型の改善プロジェクトが生まれるなど、経営陣と従業員双方向のコミュニケーションの深化が進んでいます。

2014年度は「Global Excellent Manufacturing Companyを目指して！」を全体テーマに掲げ、開催。前半では「なぜ、今社名変更するのか！その先にある2020年のありたい姿」を、後半では「ワークライフバランスを実現するために何が必要か」を個別テーマとし、意見交換を行いました。当日は経営陣5名と本社、小牧・松阪・富士裾野の全製作所に勤務する代表従業員50名が参加し、活発な意見交換を行いました。



○ 参加役員

尾崎俊彦 代表取締役執行役員副社長

渡辺満 代表取締役執行役員副社長

松井徹 取締役専務執行役員

柴田雅裕 取締役専務執行役員

久岡洋一 常務執行役員

意見交換の概要

2020年のありたい姿について

【従業員からの声】

- 当社が「Global Excellent Manufacturing Companyとなった」というのは、どのような会社の状態を指すのか。
- グローバルに通用するブランド戦略を推進するにあたり、研究開発力の強化が必要ではないか。

- 2020年のありたい姿に向かうなかで全従業員対象の基礎教育や安全教育などを進めているが、計画と実績に差は生じていないか。

【経営陣からのメッセージ】

- Global Excellent Manufacturing Companyになるということは株主・投資家様、お客様、取引先様、従業員、地域社会、地球環境といったステークホルダーから、「住友理工は優良な製造会社」と認めていただくことだと考える。
- 当社にとって製造技術と材料技術は両輪。必要な研究開発にはきちんと投資を行い、強化していく。
- 従業員の教育プログラムは概ね計画通りに進んでいる。今後は海外グループ会社の従業員への教育に力を入れていきたい。

ワークライフバランスの実現について

【従業員からの声】

- 業務の効率化をさらに徹底し、ワークライフバランスを実現したい。
- ワークライフバランスについて会社としての考え方を統一するのが良いのではないか。
- 男性の育児・介護への参加など、男性のワークライフバランスをもっと考えるべきではないか。

【経営陣からのメッセージ】

- 仕事の見える化を徹底することで、同じ職場にいる人たちが助け合え、業務の効率化が進むと考える。
- ワークライフバランスは毎日の生活に満足するか否か。しかし「ワーク」の部分の満足度を一人で上げることはできない。職場でのきめこまやかなコミュニケーションが重要である。
- 2014年よりCSR委員会の小委員会としてダイバーシティ委員会が発足した。ワークライフバランスは個々人の多様性をいかに受け入れるか、というダイバーシティの問題と深く関わってきており、委員会で積極的に議論を進めたい。

○ 従業員との今後のダイアログに向けて

2014年度の従業員ダイアログは納得のいく答えを導き出すのが難しいテーマでしたが、このようなテーマだからこそ経営陣・従業員がお互いの考えを知り、理解を深める良い機会となりました。住友理工では、この従業員ダイアログを中心にこれからも重要なステークホルダーである従業員とのコミュニケーションを深め、CSR経営を積極的に推進します。

(2014年7月実施。肩書きはいずれも当時)

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



ステークホルダーとの対話 従業員

2013年従業員ダイアログ

2013年度CSR従業員ダイアログ

○ CSRの視点から私たちは何をすべきか

東海ゴム（現・住友理工）では、従業員を重要なステークホルダーと位置づけ、CSR活動を進めています。経営陣と従業員の双方向コミュニケーションをより深化させるため、第一回目となる「CSR従業員ダイアログ」を本社にて開催しました。

本ダイアログでは「世界中のお客様に『喜び』を提供し、人々の『安心・安全・快適』のために新しい価値を創造し続ける企業を目指してCSRの視点で私たちは何をすべきか」を全体テーマとして掲げ、前半では「東海ゴムのグローバル展開と多様性について考えよう！」を、後半では「働きがい、生きがいとCSRの関わりについて考えよう！」を個別テーマに意見交換を進めました。経営陣からは尾崎・取締役執行役員副社長、久岡・常務執行役員が、従業員側は本社、小牧・松阪・富士裾野の全製作所に勤務する代表者50人が出席し、活発な意見交換が行われました。



意見交換の概要

東海ゴムのグローバル展開と多様性について

【従業員からの声】

- グローバル化に対応して世界の各拠点で働くために、個々に求められるスキルや特性があれば、教えてほしい。
- Anvis社、Dytech社の買収に伴って、これまでもまして多様な従業員が東海ゴムグループに所属することになるが、これら多様性をどのように経営に生かし、企業価値に高めるのか。
- それぞれの国の慣習や言葉の壁を越えて団結できるような「目標・目的」があれば大きな力が生まれるのではないか。

【経営陣からのメッセージ】

- 世界各国で信頼されるには基本的に人間性が重要。自分がどこにいても、偏見を持たず、人に接すること。そのうえで、国の歴史や文化、習慣を学ぶべきだ。
- グループ会社における根本的な事業は同じであり、目指す目標は一緒。その中で、多様性を生かすにはまずコミュニケーションを良くすること。お互いに理解しあい、話し合い、受け止めることが大切だ。

- 規模・利益が大きくなれば、必然的に社会的責任が重くなる。その責任をきちんと果たしていくべきだ。

働きがい、生きがいとCSRの関わりについて

【従業員からの声】

- CSR活動は会社にとって重要なファクターであり、「働きがい、生きがい」につながると考えるが、従業員へのさらなる浸透の方策はどのようなものがあるか。
- 研修・教育を受けることは働きがいにつながる。新たに取り組んでいる人材教育について詳しく知りたい。
- マテリアリティを中心に経営を進めていくと、費用が膨大になるのではないか。その費用は確保されているのか。

【経営陣からのメッセージ】

- CSR活動は会社としてなすべきことを、粛々と実行していくことだ。企業規模にふさわしい責任を果たすことこそCSR活動であり、従業員も東海ゴムグループにふさわしい行動をとってもらうように、CSR活動を浸透させたい。
- 人材教育はこれまでの研修プログラムに加え、海外拠点幹部向けのGlobal Management Program (GMP) やモノづくり塾のグローバル展開、英語教育などを中心にグローバル化対応の教育を実施していく。
- マテリアリティとして謳われている事項は会社の根幹であり、これらに関しては投資を惜しむことはない。

○ 今後の従業員とのダイアログに向けて

従業員ダイアログは初めての試みでしたが、経営陣・従業員の双方において、グローバル化による多様性やCSR活動について考えを共有する良い機会となりました。東海ゴムでは、今後も従業員との直接対話を深め、CSR活動を積極的に展開していきます。

(2013年7月実施。社名、肩書きはいずれも当時)

 住友理工株式会社

お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



報告書ダウンロード






株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

報告書ダウンロード

2014年度よりCSR報告書はアニュアルレポートへ統合しました。

▶ https://www.sumitomoriko.co.jp/ir/integrated_report.html

データ集・対照表

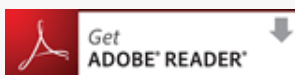
-  CSR情報 データ集2018 (675KB)
-  CSR情報 データ集2017 (475KB)
-  CSR情報 データ集2016 (510KB)
-  CSR情報 データ集2015 (258KB)
-  国連グローバルコンパクト対照表 (100KB)

CSR報告書

-  CSR報告書2013 (11,086KB)
-  CSR報告書2012 (3,421KB)
-  CSR報告書2011 (3,630KB)
-  CSR報告書2010 (2,552KB)
-  CSR報告書2009 (1,975KB)
-  CSR報告書2008 (3,141KB)

社会・環境報告書

-  社会・環境報告書2007 (1,820KB)
-  社会・環境報告書2006 (1,183KB)
-  環境報告書2005 (1,505KB)
-  環境報告書2004 (7,705KB)
-  環境報告書2003 (7,186KB)
-  環境報告書2002 (5,108KB)



このコンテンツ内のPDFファイルを表示、印刷するためには Adobe Acrobat Readerが必要です。
Adobe Acrobat Readerはアドビ社のサイトから無償でダウンロードすることが出来ます。