



トップメッセージ

代表取締役執行役員社長
清水 和志

当サイトは、住友理工グループのCSR・サステナビリティ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](#)

- 2023/06/14 ESG投資の株式指数「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定
- 2023/03/29 「第9回SDGs学生小論文アワード」by住友理工～6月より受付を開始 最優秀賞は賞金100万円～
- 2023/03/23 トルコ・シリア大地震に対する支援について
- 2022/11/16 「第8回SDGs学生小論文アワード」受賞論文決定～パーパスを起点に社会から“選ばれる”企業をテーマに7本が受賞～
- 2022/09/30 [▶ CSR情報サイト年次更新（本サイト）](#)
- 2022/08/09 持続可能な天然ゴムのためのプラットフォーム「GPSNR」に加盟
- 2022/07/01 住友理工グループ人権方針を策定
- 2022/06/24 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言へ賛同を表明

トップメッセージ（統合報告書
2022）

2022年住友理工グループビジョン
とSDGs

住友理工グループのCSR・サステ
ナビリティ



**Global Excellent
Manufacturing
Company**
2022V

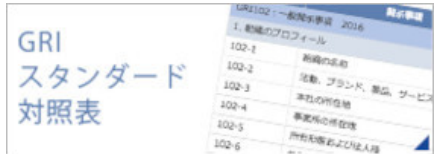


[TCFD提言に基づく情報開示](#)

[新型コロナウイルス感染症への対応](#)



CSR活動報告





トップページ > 2022年住友理工グループビジョンとSDGs

2022年住友理工グループビジョンとSDGs

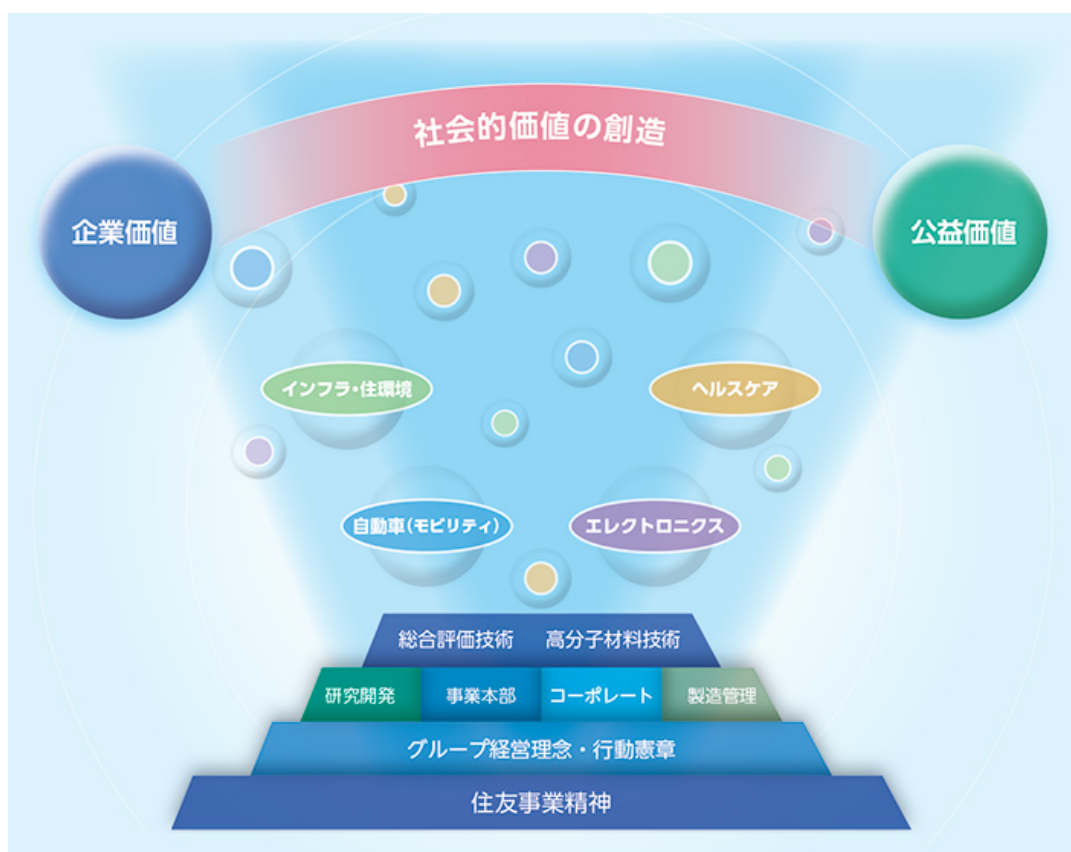
株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

Global Excellent
Manufacturing
Company

2022年住友理工 グループビジョンとSDGs

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。



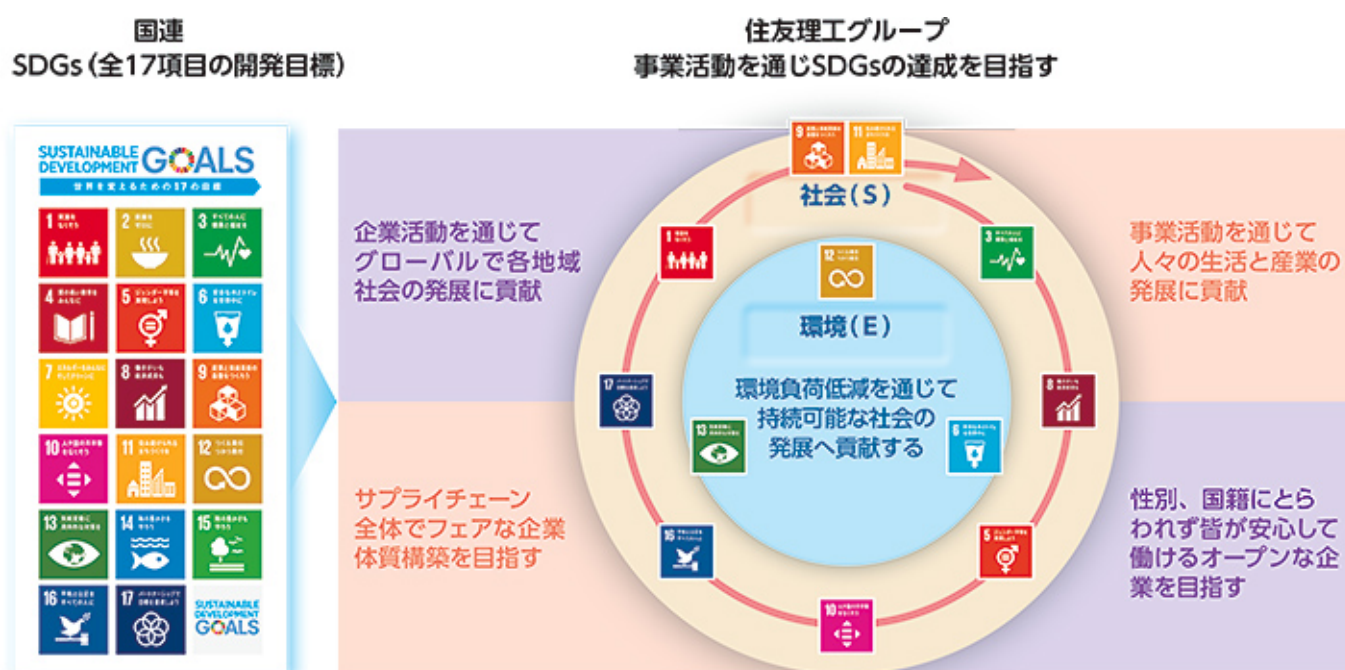
住友理工グループは、企業価値、公益価値それぞれの向上による「社会的価値の創造」を2022Vの前提として掲げています。

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

SDGs達成への貢献

すべての国連加盟国が合意したSDGs（持続可能な開発目標）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。



関連情報：▶ [アーカイブ](#) 1 2

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。目標に対する2021年度の進捗状況を以下に報告します。

○ 2022年度 目標値と進捗状況

| | 項目 | 目標 | 2021年度進捗 |
|----|----------|---------------------|---|
| 環境 | 温室効果ガス削減 | 8%削減 (2017年原単位比) | 8.9%削減。省エネ推進活動にて目標達成。詳細は▶ こちら |
| | 廃棄物削減 | 5%削減 (2017年原単位比) | 14.4%削減。不良低減、歩留まり改善、未加硫ゴムの再利用（有価化）等を順調に進め、売上減の状況で目標を上回った。 |

| | 項目 | 目標 | 2021年度進捗 |
|----|------------|----------------------|--|
| | | | 詳細は▶ こちら |
| 社会 | 労働災害全度数率 | 災害ゼロ | 全度数率0.53。社長以下管理監督者の安全対話・巡視やグローバル安全標準の充実により、安全な人づくりと設備づくりを進めています。詳細は▶ こちら |
| | コンプライアンス研修 | グローバル幹部研修 参加率100% | 参加率100%。国内：コンプライアンス・レビューの日兼コンプライアンス・リーダー会議対象者704人全員参加、海外：グループグローバルコンプライアンス研修対象者772人全員参加。詳細は▶ こちら |

※これまで対象としていた「水リスク」は、排水のリサイクル利用が進んでいることやリスク分析から、短期リスク無しと判断し、2022V目標対象外としました。

○ 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 |



お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



トップページ > CSR・サステナビリティ > CSR・サステナビリティ経営体制

CSR・サステナビリティ

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

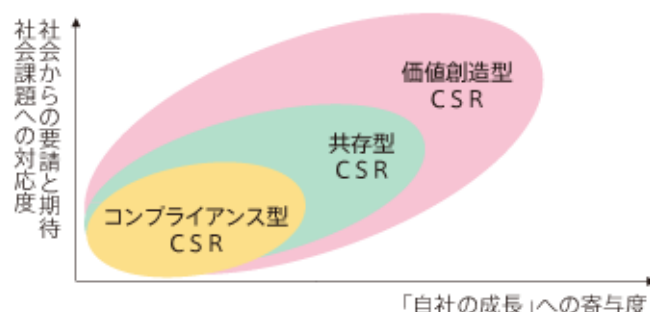
CSR・サステナビリティ経営体制

価値創造型CSRへのステップ

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。

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の方向性



○ 価値創造型CSR達成に向けたステップとして価値創造型CSR経営に着手

1 コンプライアンス経営の徹底

社会にネガティブな影響を与えない企業へ

- 法令遵守
- 環境負荷の減少
- 地域社会との共存

2 共存型CSR経営の実践

社会と共存できる企業へ

- 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

3 価値創造型CSR経営の着手

社会にポジティブな影響を与えることの出来る企業へ

- 社会課題対応型製品開発
- 人権尊重、ダイバーシティ、気候変動、腐敗防止等の深耕
- 社会課題解決型社会貢献

CSR・サステナビリティの基本的な考え方

○ 企業行動憲章

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を経営の基本に置き、「住友理工グループ企業行動憲章」をその活動の基盤としています。企業行動憲章は2005年に設置されたCSR委員会において討議し、取締役会の決議を経て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、2019年4月に改訂しました。

関連情報：▶ [住友理工グループ企業行動憲章](#)

○ CSR・サステナビリティ基本方針

国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」やグローバル・コンパクト等を念頭に、CSR経営の側面を以下の3つの視点に分類し、CSR・サステナビリティ基本方針として定めています。これらの方針に基づき、「社会的価値の創造」に向け、SDGsなどに代表される社会課題に対し、技術革新を通して解決を図り、企業価値と公益価値を向上させ、社会とともに持続的に成長することを目指します。

- (1) 社会や地球環境に迷惑をかけない行動をとる（ネガティブな影響の最小化）
 - 人権、労働、環境、腐敗防止などのリスクへの適切な対応
- (2) 社会や地球環境の課題解決に貢献する（ポジティブな影響の最大化）
 - 社会の課題解決に貢献するビジネスと社会貢献活動
 - イノベーション創発に寄与する人的ダイバーシティ
- (3) ステークホルダーとのコミュニケーションを通して取り組みを改善し、長期志向で企業価値を高める
 - 情報開示、対話、協働

○ マテリアリティ

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。



CSR・サステナビリティ推進体制

住友理工グループのコーポレートガバナンスは、すべてのステークホルダーへの責任を認識し、信用確実、不趨浮利を旨とする住友事業精神を基盤とした効率的で健全な経営により持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。

関連情報：▶ [マネジメント体制](#)

ガバナンス部門としては、取締役会の任意の諮問機関として、「ガバナンス委員会」が設置されています。同委員会では社外取締役の視点を交えて、当社グループのコーポレート及びグループガバナンス体制等の中長期的に重要な課題を取締役に答申するための審議を行うとともに、代表取締役、社外取締役及び監査役の連携を強化し、当社グループの持続的な成長と社会的価値（企業価値および公益価値）の向上を図ることを目的として開催することとしています。

また業務執行部門としては、CSR・サステナビリティ経営を推進するため、社長を委員長とした「CSR・サステナビリティ委員会」を設置し、年3回開催しています。

同委員会では現在「環境」「安全衛生」「ダイバーシティと人権」「社会貢献」「サプライチェーン」をテーマに、活動進捗状況のチェックおよびフォローを行い、2022Vで設定した非財務目標およびモニタリング項目もフォローしています。

また昨今、カーボンニュートラル（脱炭素社会）をはじめとしたサステナビリティ社会の実現や、人権問題への対応が求

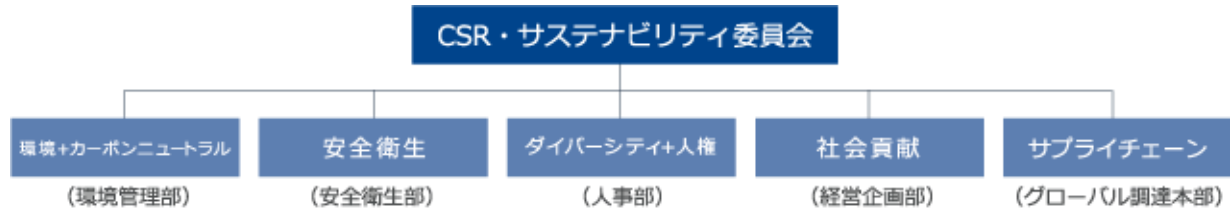
められており、同委員会では、社会の一員として当社が取り組むべきこれらの課題を取り上げ、進め方について議論をしています。

● CSR・サステナビリティ委員会構成

委員長： 執行役員社長

委員： 社外取締役、専務執行役員、常務執行役員、所管部門長等

事務局： 経営企画部



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ています。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・サステナビリティ委員会にて討議、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。

○ 各ステークホルダーとのコミュニケーション方法

| ステークホルダー | コミットメント | コミュニケーション方法 |
|----------|---|--|
| 株主・投資家 | 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 | 株主総会（年1回） 決算・投資家説明会等の開催（年4回） 統合報告書の発行（年1回）など |
| お客様 | 納入先、さらには消費者の皆様の期待に応える価値を提供します | 営業活動を通じたコミュニケーション（随時） お客様相談窓口（随時）など |
| 取引先 | 取引先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 | 取引先との取引に関する情報の一元管理（随時） CSRアンケート（サプライヤーに対し定期的実施）など |
| 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 | 人材研修プログラム（年間計画） 労使協議会（月1回） メンター制度（年1回）など |
| 地域社会 | 企業市民として社会課題解決に貢献します | 各拠点でのファクトリーダイアログ（年1回） 小論文アワード（年1回）など |
| 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 | 各拠点の環境法令順守や環境保全管理状況の開示（随時） 近隣自治会役員の皆様との地域連絡会（年1回）など |

関連情報： ▶ [ステークホルダーとの対話](#)

社内浸透施策

社員一人ひとりが、CSRやSDGsを自分事と捉え、業務に組み込むために、様々な機会を捉え研修を行い、社内での浸透を図っています。2021年度は、2020年度に引き続き、分散型、リモート研修、動画配信等の新型コロナウイルス感染拡大予防に努めた研修方法で、新入社員、キャリア入社社員、技能職、事務職等を対象とした階層別研修を実施し、計415名が受講しました。

また、グローバルにおいては新たにSumiRiko Poland Sp. z o.o.にてSDGs研修を実施（計29名が受講）。国内グループ会社の住友理工ホーステックスにおいては、CSR/ダイバーシティ研修を実施しました（計121名が受講）。

 **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。

○ 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。

○ 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。

○ 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・顧客情報ははじめとする各種情報の保護・管理を徹底する。

○ 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。

○ 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。

○ 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。

○ 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

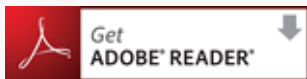
9. 将来起こり得る可能性があるリスクを想定し、未然に防止もしくはリスクが顕在化した場合の損害を最小限に抑える。市民生活や企業活動に脅威を与える自然災害やサイバー攻撃、テロ、反社会的勢力の行動などに備え、組織的な危機管理を徹底する。

○ 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できます。

 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。



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・ネットワーク・ジャパンに加盟しています。

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分野の10原則から構成されており、当社はこれらの実践にコミットすることで、国際社会での責任を全うすることを目指しています。

2021年度、当社はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の以下の分科会に参加しました。

- ESG分科会、環境経営分科会、関西分科会、サプライチェーン分科会、人権教育分科会、腐敗防止分科会、レポート研究分科会、WEPs分科会、サーキュラーエコノミー分科会、DRR分科会、CSV分科会

また、2020年9月、国連グローバル・コンパクトの呼びかけに賛同し、「新たなグローバル協調のためのビジネスリーダーの声明」に署名しました。これは、新型コロナウイルス感染症や、気候変動、経済の不確実性、社会的不平等など、さまざまな重大危機に直面している昨今、あらゆるセクターが結束して社会の分断をなくし、持続可能な未来を実現するための決意表明です。

関連情報：▶ [プレスリリース](#)



アムネスティ・インターナショナル

当社は、2019年4月に「住友理工グループ企業行動憲章」を改定し、「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」ことをコミットしています。その実践のため、世界的な人権団体であるアムネスティ・インターナショナル日本の賛助会員として、国連の「ビジネスと人権指導原則」を参照し、取り組んでいます。

腐敗防止強化のための東京原則

当社は、2018年7月にグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「腐敗防止強化のための東京原則」に署名しました。

「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います。

2018年度は、東京原則を反映すべく「▶ [グローバルコンプライアンス行動指針](#)」を改定しました。



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。最近の社会動向の変化に対応すべく、経団連の企業行動憲章改定を参照し、2019年4月取締役会の決議を経て、当社の「企業行動憲章」を改定しました。

また、経団連の「企業行動・SDGs委員会」などの活動にも参加しています。

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

当社は、2022年6月に、金融安定理事会（FBS）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」への賛同を表明しました。TCFDの提言に基づき、気候変動関連リスク及び機会に関する「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4項目についての情報を開示しています。



[▶ 2021年度 TCFD提言に基づく情報開示](#)

関連情報：[▶ プレスリリース](#)



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できます。

 **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。

[トップページ](#) > [TCFD提言に基づく情報開示](#)

TCFD提言に基づく情報開示

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

2021年度 TCFD提言に基づく情報開示

当社は、2022年6月に、金融安定理事会（FBS）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」への賛同を表明しました。TCFDの提言に基づき、気候変動関連リスク及び機会に関する「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4項目についての情報を開示しています。

ガバナンス

住友理工グループでは、気候変動を重要な経営課題の一つとして位置づけ、「社会的価値の創造」に向けた活動を推進しています。

気候変動を含めたサステナビリティ関連の社会課題については、社長が委員長、役付執行役員らが委員を務める「CSR・サステナビリティ委員会」で活動方針の承認や、活動推進状況のチェックおよびフォローを行います。CSR・サステナビリティ委員会で検討した内容等は、年2回以上取締役会で報告し指示を受けるなど、取締役会による適切な監督体制を整えています。

2022年3月に脱炭素の取り組みを加速させるべく、カーボンニュートラル推進室を設置しました。「エネルギーマネジメント」「新技術開発」「新エネルギー転換」などをテーマに、カーボンニュートラル実現に向けた施策を推進しています。

○ CSR・サステナビリティ委員会の概要

| | |
|------|---|
| 委員 | 委員長：代表取締役 執行役員社長 委員：社外取締役、専務執行役員、常務執行役員、所管部門長等 |
| 事務局 | 経営企画部 |
| 開催頻度 | 会議開催：2回/年 取締役会報告：2回/年 |
| 主な議題 | 気候変動に関する中長期目標の設定・進捗のモニタリング、カーボンニュートラル推進体制の構築、並びに「環境」「安全衛生」「社会貢献」「ダイバーシティと人権」「サプライチェーン」等をテーマに審議を実施 |
| 推進体制 | カーボンニュートラル推進室を生産機能本部直下に設置（2022年3月～） |

戦略

○ シナリオ分析

当社では、気候変動が事業にもたらすさまざまなリスクと機会について具体的に把握するために、シナリオ分析を実施しました。シナリオ分析は、当社の主要な事業である自動車用品事業（売上高の約85%を占める）と研究開発部門を対象に、2030年の時間軸にて、移行面で影響が顕在化する「カーボンニュートラルな世界」に向かうシナリオ（1.5℃シナリオ）と、物理面で影響が顕在化する「悲劇の世界」に向かうシナリオ（4℃シナリオ）の2つにより、実施しています。

（参考）参照した主なシナリオ

| | |
|-------------------------------------|--|
| カーボンニュートラルな世界 （1.5℃シナリオ） | IEA WEO 2021 : NZE2050 IEA ETP 2020 : NZE2050 PRI IPR 2021 : 1.5℃RPS |
| 悲劇の世界 （4℃シナリオ） | IPCC AR6 : SSP3-7.0 WRI Aqueduct Water Risk Atlas 2021 : SSP3-8.5 |

※IEA: International Energy Agency（国際エネルギー機関） WEO: World Energy Outlook
ETP: Energy Technology Perspectives NZE2050: Net Zero Emissions by 2050
PRI: Principles for Responsible Investment（責任投資原則） IPR: Inevitable Policy Response
RPS: Required Policy Scenario
IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change（気候変動に関する政府間パネル）
AR6: 6th Assessment Report（第6次評価報告書） WRI: World Resources Institute（世界資源研究所）
SSP: Shared Socio-economic Pathways（共通社会経済経路）

○ リスク・機会の特定、分析

TCFD提言の視点や、当社グループの企業行動憲章・マテリアリティ（「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」を重点分野としている）等を記載しながら、シナリオ分析の結果、下記のリスク・機会を特定し、影響度を分析するとともに、対応策を検討しました。

■ 移行リスク・機会

| 項目 | | リスク | 機会 | 影響度 | 顕在期間 | 対応策 |
|-----------|--------------------|---|---------------------------------------|-----|------|---|
| 政府/ 規制 | GHG規制 強化 炭素税 | ・対応コスト増による収益低下 | ・規制対応による顧客選好 ・生産工程改善によるコスト減少 | 中 | 中期 | ・太陽光発電等、再エネ導入の検討と推進 ・生産活動における省エネの推進 |
| 市場/ 評価 | サプライ チェーン | ・天然ゴムの供給減少、価格高騰 ・自然資本依存への懸念増加 | ・持続可能な天然ゴム調達や資源代替による顧客選好 | 大 | 短～長期 | ・環境に配慮した材料の開発 ・リサイクル可能な製品の設計 |
| | 顧客 | ・急激なEV化による既存製品の売上減少 ・脱炭素ニーズに対応しきれず売上減少 | ・EV化対応、低燃費対応で売上増加 ・脱炭素に貢献する製品で売上増加 | 大 | 短～長期 | ・振動制御技術や高分子材料技術の進化による既存事業のEV対応 ・環境配慮型製品の訴求販売拡大 |
| 技術 | 次世代技術普及 | ・既存技術の付加価値低下 | ・低炭素、脱炭素製品の開発・普及による売上増加 | 大 | 中～長期 | ・CASEにおける「Autonomous」「Electric」領域を軸に新製品開発を推進 |

■ 物理的リスク

| 項目 | | リスク | 影響度 | 顕在期間 | 対応策 |
|----|----------|--------------------------------------|-----|------|------------------------|
| 急性 | 異常気象の激甚化 | ・災害による操業停止で売上減少 ・設備投資やサプライチェーン強靱化 | 小 | 長期 | ・事業継続マネジメントによるレジリエンス強化 |

| 項目 | | リスク | 影響度 | 顕在期間 | 対応策 |
|----|---------|-----------------------------|-----|------|---------|
| | | 等、事業継続対応強化によるコスト増 | | | |
| 慢性 | 平均気温の上昇 | ・労務環境や材料保管環境等を保つためのエネルギー費用増 | 小 | 長期 | ・省エネの推進 |

※ 顕在期間…短期：3年以内、中期：4～6年、長期：10年以上

○ 戦略のレジリエンス

2030年の世界では、当初の主戦場である自動車市場は堅調に成長するとともに、1.5℃を目指して脱炭素に移行させる「カーボンニュートラルな世界」への動きがさらに進むと考えました。その際に顕現化するリスクは主として移行リスクであると考えており、規制強化への対応コスト増や原材料である天然ゴムの供給減少・価格高騰に加え、急激な電気自動車（EV）化等に対応しきれない場合に既存製品の売上減少といった影響が生じる可能性があります。

しかしながら、EV化を機会と捉え、従来以上の静粛性を有する「モーターマウント」など「振動制御技術」の進化を始め、EVにおいては、車内で発生した熱をいかに効率よく利用できるかが航続距離や性能に大きく影響するため、「流体制御技術」を活かしたEV向けホース製品（冷却系ホース）の開発や、EV駆動ユニットから発生する特有の音に対して高い防音性を発揮するウレタン材などコアコンピタンス「高分子材料技術」の進化、放熱と防音を両立するMIF（マグネティック・インダクション・フォーミング）技術の進化といった対応を進めています。これらにより、EV化がどれだけ進んでも、動力源の支持や操業安定性に寄与する防振ゴムの需要は変わらないと予測しています。

また、新製品として次世代モビリティに向けて、特に「CASE」における「Autonomous（自動運転）」「Electric（電動化）」領域を軸に、安全・快適・環境の側面から開発を加速しています。

「Autonomous（自動運転）」に関しては、当社が独自開発した柔軟センサー「スマートラバー（SR）センサー」の応用した、ステアリングに内蔵してドライバーの状態推定を行うためのセンサーや乗員の状態を推定するモニタリングシステムなど、センシングテクノロジー等に取り組んでいます。「Electric（電動化）」に関しては、電気自動車（EV）向けの製品だけでなく、燃料電池自動車（FCV）向けの部品を手掛けており（水素ホース、FCセル用ガスケット等）、電動化に向けた幅広い事業機会に対応していきます。

なお、「悲劇の世界」に向かう場合（4℃シナリオ）は、主として物理的リスクが顕現化し、異常気象の激甚化等により、操業停止等の影響が生じる可能性があります。これに対し当社では、グループ全体でのリスクの把握に努め、その分析・評価に基づき、対応すべきリスクの選別・対応方法を選択し、事業運営への影響の極小化に取り組むべくリスク管理委員会を設置しています。

リスク管理

当社は、グループ全体のリスクを横断的に管理する体制として、社長を委員長とするリスク管理委員会を設置するとともに、同委員会の事務局機能を務めるリスク管理専任組織であるリスク管理室を設置しています。

「グループ危機ガイドライン」に基づき、国内外のグループ会社において毎年リスク調査を実施し、「重要なリスク」として認識・特定されたリスクを同委員会で共有し、グループ全体でのリスクの把握に努め、その分析・評価に基づき、対応すべき選別・対応方法を選択し、事業運営への影響の極小化に取り組んでいます。

気候変動関連リスクについても、全社リスクマネジメントの枠組みの中で管理を実施しています。CSR・サステナビリティ委員会とも連携し、対応計画の策定や進捗状況のモニタリングに取り組んでいます。

指標と目標

当社では、燃料の燃焼などによるCO₂の直接排出「Scope1」、購入した電力等の使用に伴う間接排出「Scope2」といった当社自身の事業活動による排出量だけでなく、原材料の調達や販売した製品の使用・廃棄による排出などサプライチェーン全体で発生する間接排出「Scope3」をGHGプロトコルに従って把握し、CO₂排出削減活動に取り組むことが重要と認識しています。

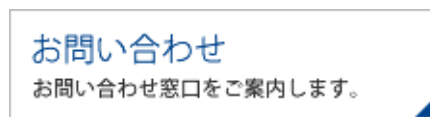
2018年5月に発表した中期経営ビジョン「2022年住友理工グループVison（2022V）」にてCO₂排出削減目標を掲げているほか、当社を含めた住友電工グループの温室効果ガスについて長期削減目標が2021年5月に設定されています。なお、この長期削減目標はSBTi（Science Based Targets initiative）の認定、（Well-below-2℃）を取得しています。

| 項目 | 目標年 | 目的内容 | 実績（2020年度※） |
|----------------------------------|--------|--|---|
| 2022VのCO ₂ 排出原単位削減目標 | 2022年度 | 8%減 (Scope1+2、2017年度比) | 【0.2%増】 |
| 住友電工グループの温室効果ガス削減目標 (2021年公表) | 2030年度 | 30%減 (Scope1+2、2018年度比) 15%減 (Scope3、2018年度比) | Scope1+2: 【15.3%減】 Scope3: 【7.0%減】 |
| | 2050年度 | カーボンニュートラルの達成 | |

※最新情報（2021年度実績）は、当サイトの「環境」ページに掲載します。

省エネルギー活動や生産プロセス改善等を引き続き推進するとともに、当社グループではサプライチェーン全体でのCO₂排出量のうちScope3が92.8%を占める（2020年度）ことから、環境配慮型製品の提供や技術進化・新製品開発等を通じた排出量削減の取り組みを行ってまいります。

関連情報：▶ [環境](#)





トップページ > 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症への対応

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の発生を受け、当社は感染防止のための体制を構築し、様々な取り組みを進めています。ここに2022年5月時点の状況を報告します。

対応の基本姿勢

- 住友理工グループの従業員、家族および社内外関係者の生命、身体の安全、健康を最優先とする
- 事業への影響を最小限にとどめ、事業継続を図ることにより、社会的責任を果たす
- 地域と連携を図り、感染拡大防止に努めるとともに、「新しい生活様式」に対応し、働き方や組織のあり方を変えていく

全社体制

2020年1月28日、社長を本部長、リスク管理室を事務局とする「新型コロナウイルス対策本部」を発足。2月10日、専門機能における取り組みを強化するため、サプライチェーン、物流、経理、営業、人事（後日）の各部会を本部内に設置し、対策本部会議を原則週1回開催し、感染症の影響、対策、課題を共有しています。

事業継続の観点からは、全世界の客先および当社グループ拠点の稼働状況や従業員の感染者の有無などを週次でモニタリングしています。

さらに、新型コロナウイルスの終息は当面見込めないという前提に立ち、2020年6月8日、本部内に「withコロナプロジェクト」を発足しました。リスク管理室、人事部、総務部、情報システム部、CSR推進室が事務局、各部門責任者がメンバーとなり、1) 感染の流行状況に合わせて感染防止対策をフェーズに分けて設定、2) ニューノーマルな生活を前提とした日常的な感染対策を設定しました。

- 1) 対策フェーズを1～4のレベルに設定し、グループ会社を含め対象となる国内拠点は、通勤、会議、出張、社外との面会などについて、各所在地の感染状況や、国や自治体からの規制レベルに合わせて対策をとることとしました。各拠点の対策フェーズは、リスク管理室より国内全拠点に発信し、運用を徹底しています。
- 2) 検温、手洗い・うがい、マスク着用、机の仕切り、業務オンライン化推進、社内食堂での諸対策、勤怠特別措置などについてガイドラインを策定し、周知徹底しています。

従業員のための取り組み

● 感染防止・職場での感染拡大抑止

国や県・市のガイドラインと連動した当社独自のフェーズごとの感染拡大防止対策を制定、実施しました。

- 1) コロナ禍の新たな在宅勤務制度導入 ※在宅による業務遂行可能者全員を適用対象化

- 2) 製造工程を含めた、全ての職場の感染対策見直し、食堂施設等の感染対策
- 3) 業務のオンライン化推進に向けたITツールの拡充対策
- 4) 国内・海外の出張制限・移動自粛
- 5) 勤怠の特別措置
 - 小学校の臨時休校、妊娠者、基礎疾患患者への対応
 - 公共交通機関利用者の時差出勤・輪番在宅勤務
- 6) 新型コロナウイルスワクチン休暇の導入（2021年度より）
従業員の感染防止/感染拡大の抑制を目的としてワクチン接種1回につき1日の「特別有給休暇」を付与する制度を導入

○ 雇用維持に向けて

従業員の雇用維持を前提とした客先の生産調整に対応した臨時休業を実施し、臨時休業に対しての休業補償を実施。（2020年度より）

○ 安全と健康のための職場環境づくり

当社はこれまで季節性インフルエンザや新型インフルエンザについてガイドライン・行動指針・ルールを整備し、従業員への啓発活動等で安全、安心な職場環境づくりを続けてきました。この度の感染症が拡大する中、以下の感染防止対策を進めています。

✓ 啓発：

「健康ニュース」臨時号、社内通達掲示等を利用して新型コロナウイルス感染防止を啓発強化（手洗い、手指消毒、咳エチケット等の実践徹底）

✓ 健康管理と感染者発生時の対応：

入社前検温など健康チェック、感染や濃厚接触が発生または疑われる場合のルールの強化（プライバシーを配慮した迅速な情報伝達と対応）

✓ 混雑や接触の抑制、密集の防止：

在宅勤務、時差出勤、ローテーション勤務、オンライン会議、国内外の感染状況に合わせた出張の制限、喫食時間分散等を実施しています。

関連情報：▶ [新しい研修スタイルの定着](#)

今後は、これまで行ってきた対策を再点検し、製造工程やオフィスにおけるwithコロナを前提とした感染拡大防止対策として、さらに強化することで、従業員やそのご家族、関係者の皆様の感染防止と安全配慮を最優先に対応していきます。

バリューチェーンにおける取り組み

バリューチェーン全体を見た事業継続の観点から、お客さまの生産稼働状況や売上見通し、各拠点所在国の規制の動向について確認しています。あわせて、取引先の経営、資金繰りの状況についてもヒアリングし、生産活動を止めないための努力も継続しています。また、このような状況において起こる可能性のある、製品の受領拒否、不当な減額、支払い遅延などによって中小事業者の取引先に損失を与えることがないように、下請法に則った社内ルールを制定し、社内、グループ会社を含めた下請法の教育・啓蒙活動を実施しています。

新型コロナウイルスの影響を受け、特に海外拠点においては稼働停止が続き、出荷量確保のため、生産場所の変更をせざるを得なくなりました。また材料入手が困難となり材料変更をせざるを得ない状況も発生しました。このため生産移管や材料変更の際には、品質評価を抜けなく行い品質を確保することはもちろん、お客様に対して「工程変更」及び「材料変更」を申請し、ご承認いただいた製品のみ出荷するようにしております。

今後も不測の事態が発生しても、お客様第一、品質第一に向けた取り組みを実施していきます。

社会への貢献

○ 薄膜高断熱材「ファインシュライト®」が新型コロナウイルスワクチンの定温輸送に貢献

2021年5月、当社開発の薄膜高断熱材「ファインシュライト®」が、株式会社スギヤマゲンのドライアイス対応超高性能断熱ボックス「BioBox Freezer（バイオボックスフリーザー）」に採用されました。スギヤマゲンがワクチン輸送用として開発し、電源なしで-70℃以下（ドライアイスで12日間保持）での保管を実現する製品で、各自治体における新型コロナウイルスワクチンの保管・管理への貢献が期待されます。

これはシートタイプ0.6mmの断熱材で、外からの熱を反射する「遮熱」と、ボックス内の熱が外に逃げていくのを防ぐ「断熱」の効果を発揮するのが特長です。ボックス内に蔵された真空断熱材にファインシュライトを追加で使用することにより、断熱性能を約2割向上させました。

定温輸送ボックスの多くは、定期的にドライアイス（角形と円筒状ペレットタイプの2種類）を追加することで保冷性を保ちます。ペレットタイプは冷却能力が高い一方で、日本では流通量が比較的少なく、新型コロナウイルスワクチン接種の本格化に伴う不足が懸念されます。BioBox Freezerは、一般的に流通している角形ドライアイス対応製品として、温度管理の厳しい定温輸送ニーズに大きく貢献します。



「BioBox Freezer」に採用されたファインシュライト（銀色部分）。上部を除く5面の外装部分に内蔵されている

○ 「モニライフ™」を活用した社会課題の解決に向けて

当社は心拍や呼吸など生体情報（バイタルデータ）を同時に計測できる診断用機器「体動センサ（モニライフ™）」（一般医療機器 クラスⅠ）を開発し、2019年より医療機関や企業向けに供給してきました。このたび、当社がモニライフの供給を通じて参画する、大阪大学の「呼吸安定性時間（Respiratory Stability Time：RST）を用いたCOVID-19患者に対する重症化指標に関する研究開発」が、国立研究開発法人日本医療研究開発機構（AMED）が公募する「ウイルス等感染症対策技術開発事業」に採択されました。

当社のモニライフは柔軟で薄い特徴を持つことから患者への負担がほとんどなく、呼吸の悪化を早期に検知することで、迅速かつ効果的な医療の提供が可能になると期待されています。さらに、新型コロナウイルスはもちろん、感染リスクが高く、接触を極力避ける必要があるパンデミックにおいて、オンラインで常時監視することで、早期の治療介入による重症化の低減だけでなく、医療従事者の感染リスク回避にも大いに寄与するものと考えています。



モニライフ™

また、2022年1月より、ダイキン工業株式会社と国立大学法人電気通信大学が共同で行うプロジェクトに採用され、モニライフが取得するバイタルデータによる入眠判定を通じた、仮眠空間実証実験がスタートしています。

コロナ禍を機に、テレワークやWEB会議の活用など柔軟で多様な働き方が広まっています。その一方で、コミュニケーション不足によるストレスの増加や、勤務とプライベートの時間・空間の境界があいまいになることによる過重労働の発生など、従業員の健康面で新たな問題が生じています。これらの課題に対し、企業が従業員の健康管理に積極的に取り組むことが組織活力や生産性の向上に寄与し、企業価値向上に繋がるという「健康経営」「健康投資」の視点がますます注目されています。

モニライフは、薄くて柔らかい素材で眠りを妨げず、就寝者の正確な入眠判定ができるのが特長です。当社グループは、モニライフによる睡眠データの活用支援を通じて、現代社会で働く人々に寄り添いながら、企業の「健康経営」「健康投資」に貢献してまいります。

○ 聴覚障がい者へ透明マスクを寄贈

一般財団法人住友理工あったか基金では、聴覚に障がいを持つ方やその支援者のために、表情や口元が見える「透明マスク」を住友理工ホーステックス株式会社の所在地・京都府綾部市の聴覚障がい者関係者グループ「あやベネットワーク」との共同プロジェクトとして製作し、同会を通じて全国の関係者へ約900枚を寄贈しました。

仕様の検討や試作においては、当社従業員の有志が参画し、普段の業務で培った知見やノウハウを活用しました。

2021年度も引き続きニーズが高いことから1,000枚を製作し、住友理工グループの各拠点（富士裾野製作所、埼玉事業所、松阪事業所、住理工山形株式会社）から市役所や社会福祉協議会、小学校などに寄贈を行いました。



寄贈した透明マスク



住理工山形から米沢市社会福祉協議会への贈呈

 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。



トップページ > 環境 > 環境マネジメント

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

コミットメント

所管役員メッセージ

攻めの気持ちで環境保全、カーボンニュートラルに取り組みます！

温室効果ガスによる地球温暖化と気候変動は我々人類がもたらした環境破壊問題として喫緊の課題となっています。また気候変動だけでなく海洋プラスチックごみ問題や自然破壊、生物多様性の破壊、更に新型コロナウイルスの蔓延なども、まわりまわってブーメランのように我々人間に襲いかかってきています。このことは、我々自身が地球環境を保全しなければ、未来がなくなるという危機感を感じさせます。

私は環境の所管役員として住友理工グループの地球環境保全活動を牽引していくことを約束します。環境も安全・品質と同様に創り上げていくものであり、自分ごととして捉え取り組んでいくような企業にしていきます。そして自分の家族や子供、子孫が安心して暮らしていける、安全な住みやすい地球環境創りに貢献していきます。

今後も一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。



取締役常務執行役員 和久 伸一

環境活動の考え方

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、全社一丸となって事業活動に取り組んでいます。

当社の企業行動憲章には、「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」とあるように、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。この方針を具現化するために、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んでいきます。

環境の理念

基本方針

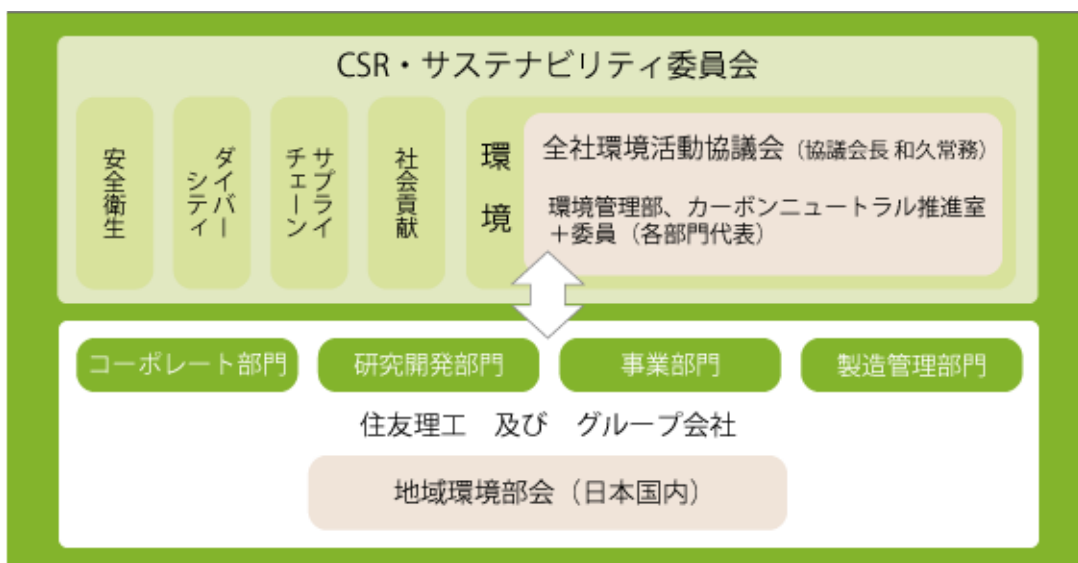
住友理工グループは、環境保全を重視し社会の要請やルールに沿った活動を実践する企業として、製品開発・設計・調達・生産・物流・販売・廃棄の全ての活動にわたって、「MOTTAINAI」と「OMOIYARI」の精神で取り組みます。また、社会に貢献する活動を実践する精神のもと地球環境保全に貢献し、持続可能な社会の構築を目指します。

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。

環境推進体制

住友理工グループの環境保全活動はCSR・サステナビリティ委員会で方針や全社の環境活動状況の審議・承認を行っています。この環境体制で、グローバルな環境活動を統括しています。



カーボンニュートラル推進室を設置

2050年カーボンニュートラルに向けた活動を加速するために、2022年3月にカーボンニュートラル推進室を新設しました。「エネルギーマネジメント」「新技術開発」「新エネルギー転換」など、全社構想づくりや事業活動を加速させる企画・戦略の立案、全社活動の運営・管理を行い、カーボンニュートラル実現に向けた施策を推進します。

環境マネジメントシステム（ISO14001）の構築状況

住友理工グループでは、国内外の生産拠点において、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の構築を進め、継続的な環境改善活動に取り組んでいます。認証取得拠点数は、国内11拠点、海外39拠点であり、全グループ売上高の99%をカバーしています。

（詳細は [こちら](#)）

環境活動に関する中期ビジョン

当社は3～5年毎に、中長期目標を設定し、課題解決に向けた全社活動を進めております。現行の中期経営ビジョン「2022V」では、温室効果ガス削減と、廃棄物削減の環境目標を設定しております。2022年度はその最終年度にあたり、目標達成に向けて取り組むと共に、カーボンニュートラルに向けた活動を推進していきます。

2022年度の環境中期目標と2021年度の目標を下記の通り定め、グローバルで推進しています。なお2021年度の進捗は温室効果ガス、廃棄物削減共に目標を達成することができました。

環境中期目標（2022V）と2021年度の目標と進捗

| 項目 | 2022V目標 | 2021年度 | | 判定 |
|--------------|-------------------|--------|---------|----|
| | | 目標 | 進捗 | |
| 温室効果ガス削減 | 8%削減（2017年度原単位対比） | 6.4%削減 | 8.9%削減 | ○ |
| 廃棄物削減（有価物除く） | 5%削減（2017年度原単位対比） | 4.0%削減 | 14.4%削減 | ○ |

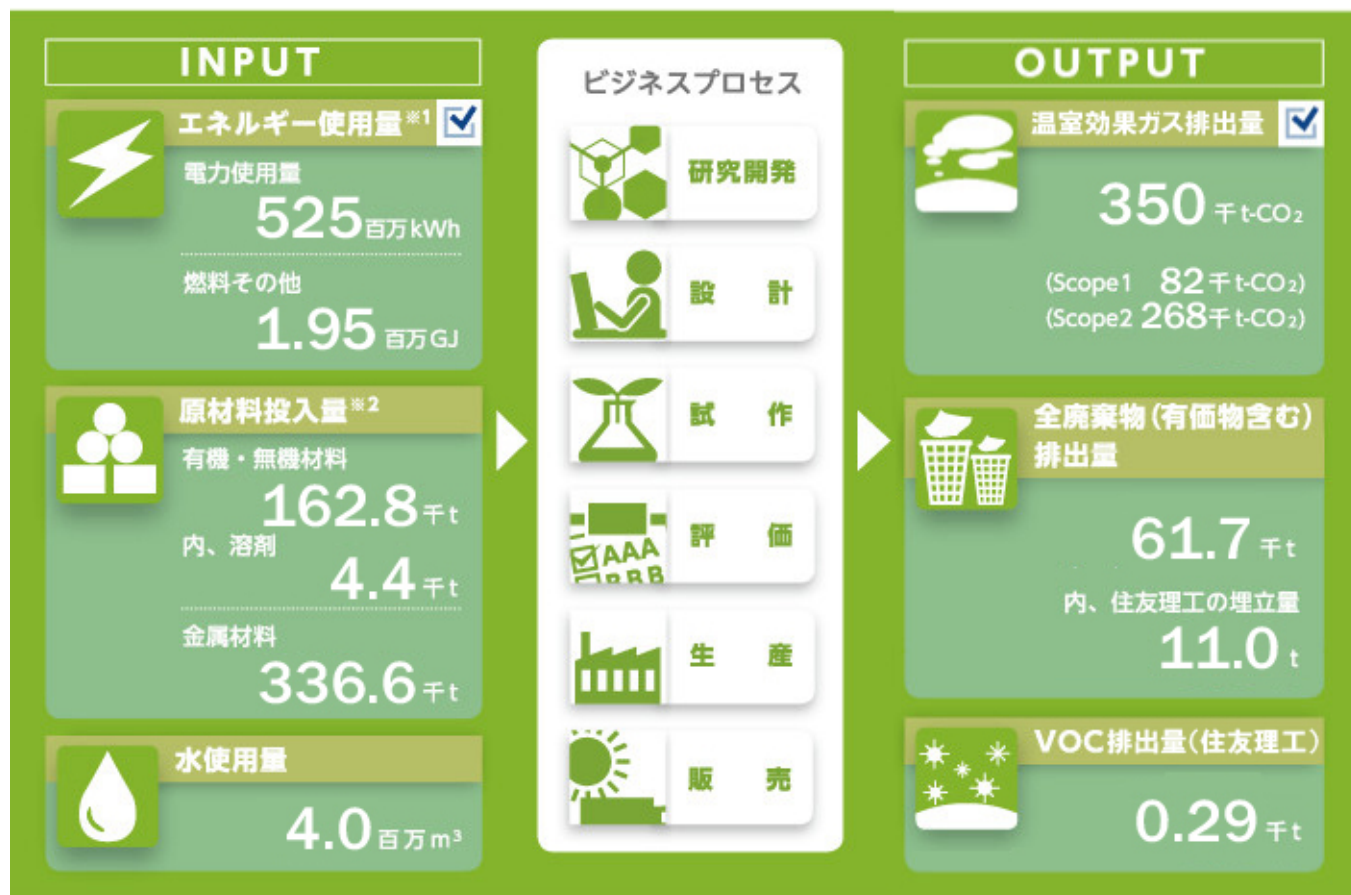
重要環境課題の2021年度実績と2022年度計画

2021年度の環境負荷状況

| 課題 | 2021年度の目標と実績 | | 2022年度の計画 | |
|------------------------|--------------|---|-----------|--|
| 温室効果ガス削減 | 目標 | 原単位で2017年度比6.4%減 総排出量で2017年度比4.0%減 | 目標 | 原単位で2017年度比8.0%減 総排出量で2017年度比5.0%減 |
| | 実績 | 原単位は8.9%減で目標達成 総排出量は12.7%減で目標達成 | 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 （有価物除く） 排出削減 | 目標 | 原単位で2017年度比4.0%減 総排出量で2017年度比4.0%減 | 目標 | 原単位で2017年度比5.0%減 総排出量で2017年度比5.0%減 |
| | 実績 | 原単位は14.4%減で目標達成 総排出量は17.9%減で目標達成 | 計画 | 不良低減・歩留まり改善と有価物化の推進 |
| 廃棄物 リサイクル率 | 目標 | リサイクル率80%以上 | 目標 | リサイクル率80%以上 |
| | 実績 | 70%で目標未達 | 計画 | リサイクル推進の継続的な実施 |
| VOC排出削減 | 目標 | 住友理工の排出量を2017年度実績以下 | 目標 | 住友理工の排出量を2017年度実績以下 |
| | 実績 | 0.4%減で目標達成 | 計画 | 削減計画の継続的な実施 |
| 化学物質管理 | 目標 | 新規制対応の継続 | 目標 | 新規制対応の継続 |
| | 実績 | 改正化審法対応、EU REACH規則の継続対応、改正TSCA禁止物質対応で顧客表彰 | 計画 | 調達基準改訂（特定フタル酸エステル全廃）、改正 EU REACH規則対応、改正CLP規則対応 |
| 地域環境保全 | 目標 | 地域に配慮した排気・排水・臭気・地下水汚染等の対策 | 目標 | 地域に配慮した排気・排水・臭気・地下水汚染等の対策【継続】 |
| | 実績 | ・法令違反ゼロ、臭気苦情1件 ・21年度臭気対策：オイルミスト除去装置設置（ルーマニア）、脱臭機設置（タイ） | 計画 | ・排水：オイルセパレータの設置（フランス） ・グローバルでの環境リスク調査の強化 |
| 水リスク対応 | 目標 | 水リスクの把握 | 目標 | 水リスクの把握 |
| | 実績 | リスク評価ツールと現地ヒアリング調査で大きなリスクがないことを確認 | 計画 | リスク評価ツールと現地ヒアリング調査の実施【継続】 |

※ 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。

※ 各課題の詳細については、関連ページに掲載しています。



※1 エネルギー使用量の集計範囲：住友理工、住友理工グループ国内8社、海外43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。

 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。



トップページ > 環境 > 気候変動対策

環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

気候変動対策



事業所における温室効果ガス削減の取り組み

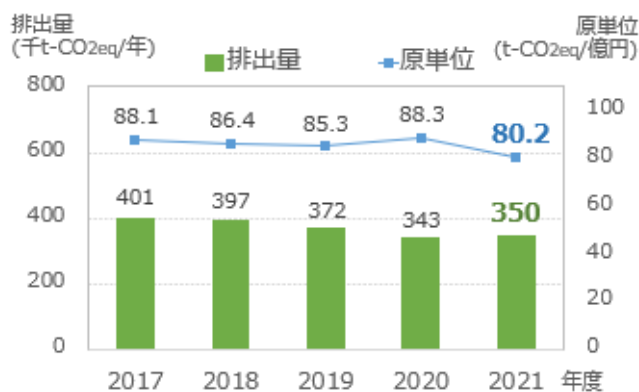
住友理工グループでは、高効率生産設備の導入、蒸気漏れ整備、ライン集約、太陽光発電の拡大とともに、省エネ診断による削減提案などを行い、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

温室効果ガス排出量（住友理工グループ）

住友理工グループ全体の2021年度温室効果ガス排出量は2017年度に比べ12.7%の削減となりました。また、2021年度の原単位は、2017年度に比べると8.9%の削減となりました。

温室効果ガス排出量（住友理工グループ）

第三者保証



- ※1 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。
- ※2 2021年度、電気のCO₂排出係数は、IEA「CO₂ Emissions From Fuel Combustion (2020 edition)」に記載の2018年の国別係数を使用。
- ※3 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」に記載の係数を使用
- ※4 原単位は保証対象に含まれません。

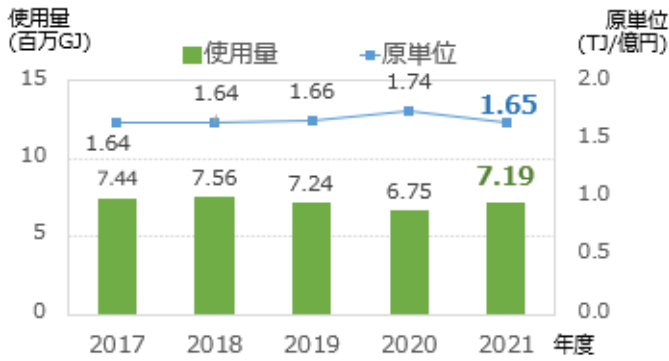
エネルギー使用量（住友理工グループ）

住友理工グループ全体の2021年度のエネルギー使用量は、2017年度に比べ3.4%の減少となりました。

エネルギー使用量（住友理工グループ）

第三者保証

- ※1 原単位は保証対象に含まれません。
- ※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。

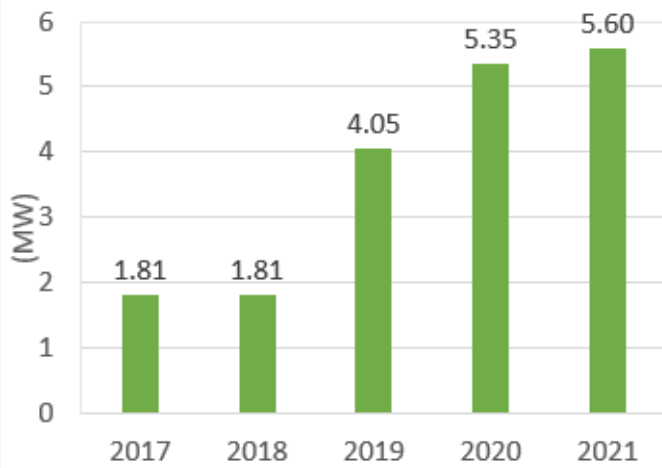


温室効果ガス排出削減事例

①太陽光発電の導入

太陽光発電は温室効果ガスを発生しない、代表的な再生可能エネルギーであることから、住友理工グループでも積極的に取り入れています。2021年度には、東海化成工業株式会社で250KW出力の設備を新たに導入しました。

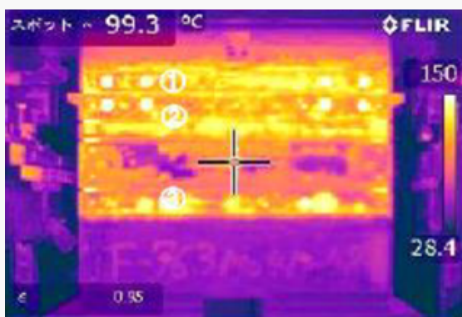
太陽光発電の発電容量推移（住友理工グループ）



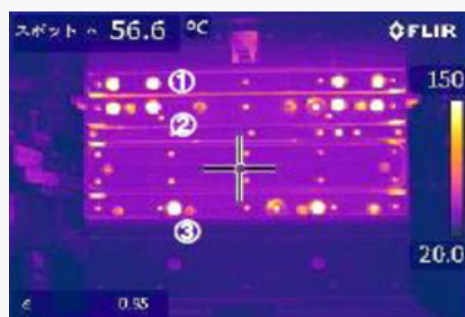
新設した太陽光パネル 東海化成工業株式会社

②加硫金型の放熱対策

生産工程で使用する加硫金型に放熱防止効果のある遮熱塗料を塗布し、ヒーター電力を抑えることで温室効果ガスの排出量を削減する活動をグローバルに展開しております。2021年度は海外にも展開し、東海橡塑(嘉興)有限公司にて効果を検証し、温室効果ガスの排出量を削減できることを確認しました。



【遮熱塗料なし】



【遮熱塗料あり】

③省エネ診断の実施

住友理工グループでは、生産工程の温室効果ガス削減のため、各拠点で省エネ診断を自立して実行できる人材育成に取り組んでいます。昨年度までは本社小牧製作所内での実施でしたが、今年度は国内他事業所や、グループ会社にも省エネ診断の展開を行いました。国内子会社1社に対して自立化の支援を行いました。引き続き国内子会社全での人材育成に取り組んでいきます。



省エネ診断の様相（埼玉事業所）

物流における温室効果ガス削減の取り組み

モーダルシフトや輸送効率化の促進

住友理工では、「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、物流においても環境負荷の低減を図っています。

2021年度は新型コロナの影響で売上が低迷し、原単位が前年度より上昇しました。特に上期の豪雨災害による鉄道網被災による陸送への切り替えが影響し、2021年度の温室効果ガス排出原単位は1.91t-CO₂eq/億円と前年比で8.5%の増加、総量でも3,099t-CO₂eqと前年比で18.9%の増加となりました。

今後は荷物集約やルート改善による減便活動にて削減への取り組みを実施していきます。

なお、当社はこれまでのCO₂削減に対する取り組みが認められ、モーダルシフト大賞を受賞しております。

プレスリリース

（詳細は [こちら](#)）

物流における温室効果ガス排出量（住友理工）



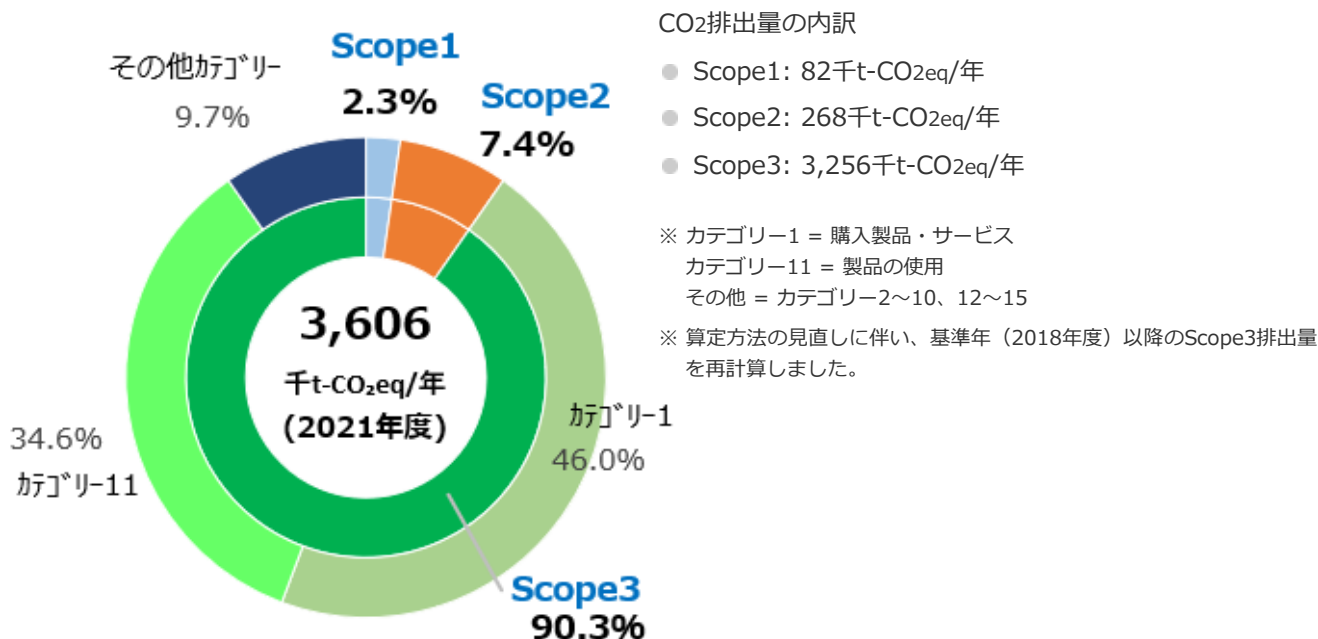
※1 温室効果ガス排出量の算定基準は、資源エネルギー庁省エネルギー対策課編著「荷主のための省エネ法ガイドブック」及び環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」に基づく。

※2 原単位の算定分母は住友理工単体売上高を使用。

サプライチェーンの温室効果ガス排出量（住友理工グループ）

当社では、2050年カーボンニュートラルに向けて、燃料の燃焼などによる温室効果ガスの直接排出「Scope1」、購入した電力等の使用に伴う間接排出「Scope2」といった当社自身の事業活動による排出量だけでなく、原材料の調達や販売した製品の使用・廃棄による排出などサプライチェーン全体で発生する間接排出「Scope3」を把握し、温室効果ガス排出削減活動に取り組むことが重要と認識しています。

住友理工グループ全体の2021年度のサプライチェーン全体での温室効果ガス排出量は、Scope1+2が9.7%、Scope3が90.3%となりました。今後は大きな削減効果の見込める項目から順次、排出量削減の取り組みを行なっていきます。



SBT認定取得について

2021年4月、住友理工を含めた住友電工グループの温室効果ガス排出削減目標がSBTiの認定を取得しました。グループの温室効果ガス削減目標は、「Scope1+2を2018年度基準で2030年度までに30%削減、Scope3については2018年度基準で2030年度までに15%削減」と設定しました。住友理工は、住友電工グループの一員として、環境保全への取り組みを経営の最重要課題の一つと位置付け、製品・サービスの提供を通じた環境保全に取り組んでいきます。

TCFDへの賛同

住友理工グループは、TCFDの提言への賛同を表明しました。その提言に基づき、気候変動が事業に与える影響について、積極的な情報開示を進めています。

(詳細は [こちら](#))

今後の課題と対応

2022年度は中期経営計画2022Vの最終年度となります。目標である「2017年度比 原単位8%減」の達成に向けて活動を進めます。温室効果ガス削減方策の主な内容は以下の通りです。

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、温室効果ガスを削減する活動

特に2022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、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。

 **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。



トップページ > 環境 > 化学物質管理

環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

化学物質管理

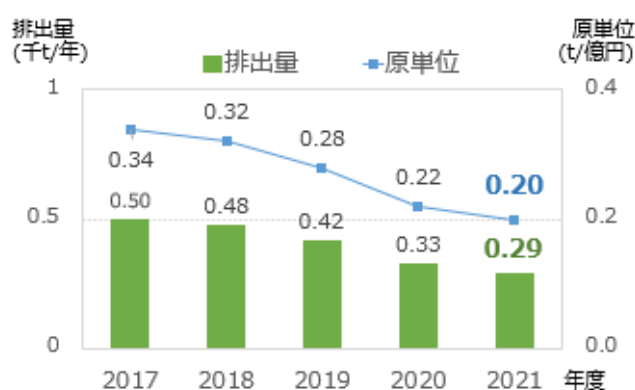


大気汚染物質削減の取り組み

大気に排出されたVOC※1は太陽光の紫外線と反応し、光化学オキシダントや浮遊粒子状物質の原因となります。当社グループで使用する原材料のうち、主にゴムと金具の接着に使用する接着剤やホースのゴム糊などに含まれるVOCは、乾燥とともに大気へ放出されます。そのため塗着率が高いスプレーガンの開発、塗料の水性化、接着処理機のロス低減、揮発防止対策など削減活動に取り組んでいます。今後も継続していくとともに接着剤の水性化など新たなテーマをサプライヤーと協働で取り組んでいきます。

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

VOC排出量（住友理工）



※2 集計範囲は、住友理工です。

※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 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。

VOC・加硫ガス処理装置管理

VOC・加硫ガス処理装置は、生産設備に直結しており、「火災」や「故障停止による排出規制値超過」などの不具合によって、生産停止となるリスクがあります。当社ではこの処理装置に関して、各拠点に対し設計および運用における注意点をまとめたガイドブックを作成し周知を図る活動を行っております。そこでは、最近起こったVOC・加硫ガス処理装置の不具合を再発させないために、不具合事例とともに、推定原因と再発防止策について紹介し、改善活動に繋げております。

海外拠点のVOC、加硫等排出ガス対策事例

①VOC低減対策

住友理工グループでは、各国のVOC排出に関する法規制強化に対応するため、使用量の削減とともに、大気への放出濃度規制が厳しい中国や米国、ポーランド等の拠点では燃焼式や吸着式VOC処理装置を導入して対応しています。



燃焼式VOC処理装置
東海橡塑(嘉興)有限公司(中国)

②加硫ガス対策

中国では、2016年の中央環境査察により環境規制の厳格化が始まり、多くの企業が処罰を受けました。当社グループ会社でもゴム練りや加硫時に発生するNMHC（非メタン炭化水素）排出濃度の順守を当局から強く求められたことから、燃焼方式や光酸化触媒などを使用した加硫ガスの専用処理装置を順次導入し、基準をクリアすることができました。



燃焼式加硫ガス処理装置
東海橡塑模具(天津)有限公司(中国)

オゾン破壊物質の適正管理

オゾン層の保護、地球温暖化防止のため、フロン類の大気中への放出抑制や自然冷媒の採用を進めております。フロン排出抑制法に基づく2021年度の漏えい量は、124t-CO₂でした。法に基づいた定期点検による運用管理、適正な廃棄回収をしています。今後も、計画的に機器更新を進め、フロン使用量削減を進めてまいります。

PCB機器の適正保管

不燃性、電気絶縁性が高く、化学的に安定な性質を有するポリ塩化ビフェニル（PCB）は、当社グループでも高圧トランスやコンデンサなどで使用していました。しかしストックホルム条約（POPs条約）制定や各国の法規制により製造・使用が原則禁止になり、厳格な保管管理と計画的な廃棄物処理が必要になりました。住友理工グループは対象物を把握し、各国法規制に従い計画的に適正廃棄処理を進めるとともに、適正に保管してきました。2020年春に松阪事業所の高濃度PCB廃棄物の処理が終了したことで、日本における高濃度PCB廃棄物の処分は全て終了しました。

アスベストへの対応

アスベストは耐熱・耐火性や絶縁性、防音性に優れた材料として、建材や設備部材に幅広く使用されてきましたが、アスベストと健康被害の関係が科学的に解明され、日本をはじめ多くの国で使用が規制又は禁止されています。当社グループでは建物等におけるアスベスト使用状況の再調査を2017年に実施し、問題ないことを確認しました。その後新たに判明した部材などの対象物は、速やかに封じ込めや囲い込み等の措置を行い、適正な管理や処置を行っています。またアスベストの適正な管理方法や補修・撤去時の注意点をまとめた対策ガイドブックを作成し、教育資料として使用しています。



アスベスト対策ガイドブック

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。

管理対象物質の制定と運用

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：欧州における化学物質登録と有害物質管理の規制

※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）、中国の新化学物質環境管理弁法（2010年）※10や危険化学品登記管理弁法（2011年改正）※11、米国のTSCA（2016年改正）※12等の規制に、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。

※10 新化学物質環境管理弁法：中国における化学物質登録の規制

※11 危険化学品登記管理弁法：中国における有害物質管理の規制

※12 TSCA：米国における化学物質登録と有害物質管理の規制

 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。



トップページ > 環境 > 廃棄物削減

環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

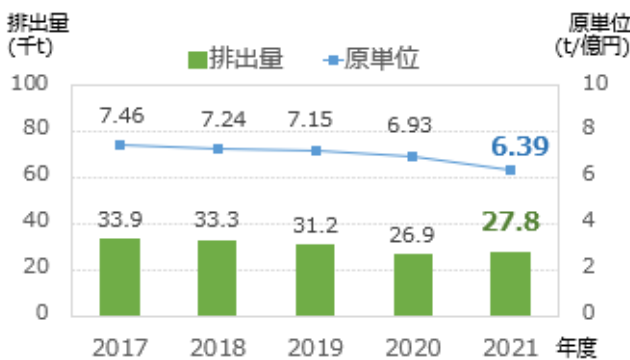
廃棄物削減



廃棄物削減の取り組み

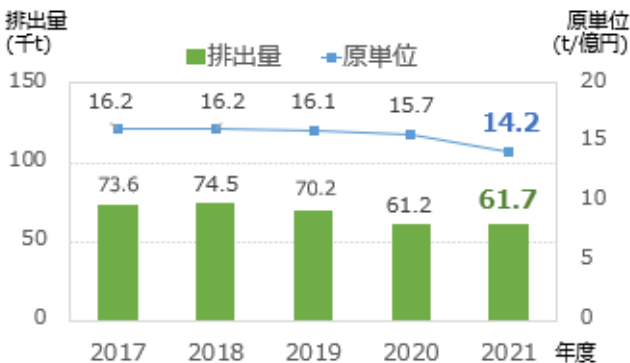
住友理工グループ全体の2021年度の有価物を除いた廃棄物および全廃棄物排出量は2017年度に比べ各々、17.9%減少、16.2%減少となりました。一方、2021年度の実単位は、2017年度に比べると各々14.4%減少、12.5%減少しました。これは、不良低減や歩留まり改善と共に未加硫ゴムの再利用（有価化）などを進めたためです（2017年度より、有価除く廃棄物削減目標を設定）。

廃棄物（有価物除く）排出量（住友理工グループ）



※1 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。

廃棄物等排出量（住友理工グループ）



※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 廃棄物排出量には有価物を含みます。

廃棄物削減事例

東海化成工業株式会社では、廃棄物から資源（有価物）へ回収方法を見直したことで、廃棄物を低減することができました。生産で発生した製品の不良品は全て廃棄物として処理されていました。そこで、有価物として回収でき

る業者と契約し、廃棄物を低減させました。

(0.5t/年削減 その他梱包材：木パレットや樹脂箱を合わせると、21t/年削減できました)



今後の課題と対応

2022年度目標（2017年度に比べ原単位で5%削減）は達成していますが、更なる削減に向けて、事業本部推進責任者を中心に削減活動を進めます。特に各部門で継続して実施している不良低減・歩留まり改善を押し進め、廃棄物発生量の削減を行い、発生した廃棄物は有価物化やリサイクル化で再利用します。

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。

 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。



水使用量削減

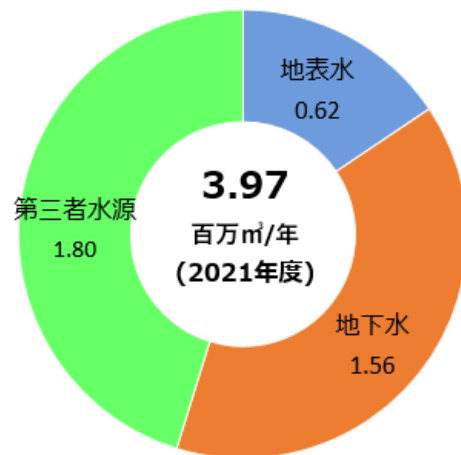
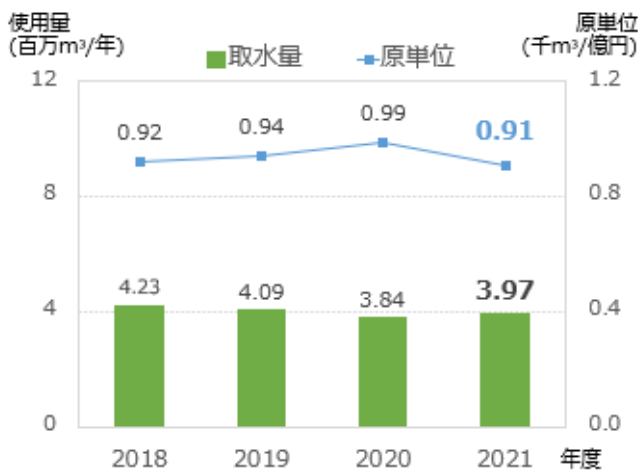


水使用量削減の取り組み

住友理工グループは、製造機器・樹脂成型品の冷却用途や、製品に使用する金属部品の表面処理や洗浄用途などで大量の水を消費することから、水は重要な資源とみています。一方、世界経済フォーラムが発表する「グローバル・リスク報告書」において、「水リスク」は常に上位に位置づけられています。そこで当社では、国際的な水リスク評価ツールである「AQUEDUCT3.0」を使用して国内外の全ての生産拠点が位置する地域の水リスクを評価したうえで、国内外の全ての生産系事業所へのヒアリングを通じて水リスク調査を実施しています。この結果をもとに、水資源の枯渇や水質悪化、洪水、規制の強化等さまざまな水リスクに対する取り組みを強化しています。

取水量（住友理工グループ）

水源別取水量



※1 原単位は保証対象に含まれません。

※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。

水使用量削減事例

生活廃水の再利用

東海橡塑（嘉興）有限公司（略称TRJ、中国）では、新たな規制により生活廃水を直接排出できなくなったことを機に、2018年から逆浸透膜（RO膜）方式の水処理設備で浄化した再生水を、生産工程で使用しています。この結果、TRJで購入する水を20%削減することができました。



ROシステムによる廃水の再利用 TRJ（中国）

 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。



トップページ > 環境 > 地域環境保全

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。2021年度は、国内外の拠点における法令違反はありませんでした。一方で、苦情は1件発生しました。再発防止に向けた改善活動を進め、環境事故ゼロを目指していきます。

各拠点の環境法令順守の徹底については、日本国内拠点の環境担当者が参加する地域環境部会にて、改正された環境法令の解説や他の拠点で判明した違反事例を紹介することで、自主的なチェックを促しています。海外については、環境規制が急激に強化されている中国は環境コンサルタント会社から入手した環境規制情報を毎週中国拠点に配信し、法改正の周知と対策の検討を働きかけています。また定期的に国内外拠点を巡回する環境点検でも法令順守状況を確認し、違反が起こらないように努めています。

また環境マネジメントの原理原則や環境管理に対する考え方、問題発生時の対処方法を解説した『環境マネジメントガイドライン』を作成し、海外赴任する拠点長や幹部、拠点の環境担当者の教育資料として使用しています。更に各拠点が発注する工事において環境に配慮すべき内容をまとめた『環境にやさしい工事の進め方』も作成・公開し、法順守だけでなく近隣地域へ迷惑をかけないように努めています。



環境保全対策事例

土壌地下水浄化

小牧製作所・松阪事業所・埼玉事業所において、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、揚水曝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。2015年度に嫌気性バイオ法による浄化を追加実施いたしまして、現在では、揚水曝気法にて浄化を進めています。



【松阪事業所】

2005年12月より、揚水曝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。



【埼玉事業所】

2007年3月より、揚水曝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。また嫌気性バイオ法による浄化も試みており、2007年、2017年、2019年の3回実施し、浄化促進を図っております。



生物多様性保全への取り組み

当社は生物多様性の保全を企業行動憲章に掲げております。2022年5月に、日本の生態系に重大な影響をおよぼす恐れのある植物として、外来生物法による「特定外来生物」に指定されている「オオキンケイギク」の駆除活動に参加しました。小牧市、市民ボランティア、近隣企業約40名が集まり、小牧市総合運動場周辺の駆除活動を実施しました。



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。

近隣地域への環境保全活動

住友理工は近隣地域への環境保全活動として、「住友理工の森」活動での間伐材の伐採、松阪事業所近郊側溝の清掃活動、裾野市美化活動など、積極的に参加しています。

(詳細は▶ [こちら](#))



地域協力活動 (松阪事業所)



裾野市美化活動 (富士裾野製作所)

 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。



トップページ > 環境 > 環境コミュニケーション

環境

取引先、従業員、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。

環境月間の設定

6月5日は国連が定めた「世界環境デー」です。住友理工では、6月を「環境月間」とし、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。

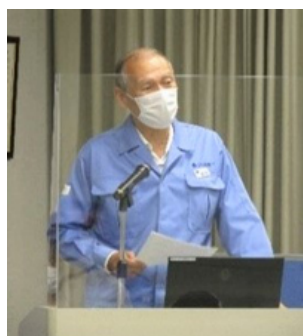
環境月間の主な活動

- 全社環境大会
- 環境保全事例の募集・表彰
- 有識者、専門家による環境講演会
- 各製作所における環境関連活動
- 環境月間に関するマネジメントニュースの発信
- 環境啓発ポスターの掲示

全社環境大会の開催

住友理工では、経営層による環境コミットメント内容の周知および従業員の環境保全活動への意識向上を目的として、社長以下全員参加型の全社環境大会を毎年開催しています。

2022年度は、新型コロナウイルスに対する感染予防対策を徹底し少人数かつリモート併用開催としました。



社長スピーチ



メイン会場



埼玉事業所

環境保全事例の募集・表彰

従業員の環境保全活動への意識向上と動機づけのため、環境保全事例の社内募集・表彰制度を制定しています。2022年度は、グループ全体で59件の応募があり、特に優れた事例14件を表彰しました。また、事例集も作成し、グループ内や外部の業界団体と共有し横展開に活用しています。



環境表彰受賞者の記念撮影
住友理工（小牧本社）



環境表彰受賞者の記念撮影
東海橡塑(嘉興)有限公司（中国）

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。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。

2021年度は東京大学の高村ゆかり先生を講師に迎え、カーボンニュートラルに関する環境講演会を開催しました。当日は役員はじめ約100名が参加しました。また後日ビデオ配信も行い、社員全員が聴講できるようにして、カーボンニュートラルに取り組む重要性や企業としての必要性を理解しました。



環境講演会の様子

グループ会社との環境コミュニケーション

住友理工グループでは、国内外グループ会社の環境リスクを無くすため、定期的に拠点を巡回し環境法令順守や環境保全管理状況を点検しています。この活動は2016年から開始し、2021年度はコロナ禍を受けWEB会議システムを用いて環境マネジメントシステムの点検を中国拠点7社に対し行い、改善への助言を行いました。



グローバル環境監査
東海津栄模具(天津)有限公司 (中国)

社外表彰事例

Environmental Governance Award (タイ)

SumiRiko Chemical and Plastic Products (Thailand) Ltd. (タイ : SRK-CP) では、工業省所属でタイ国内に工業団地や工業団地関連インフラストラクチャーを造成・整備し、総合的に運営・管理している政府関連機関であるタイ工業団地公社 (IEAT: Industrial Estate Authority of Thailand) から、環境・安全・CSR活動が優れた企業としてEnvironmental Governance (Green Star) Award 2017を受賞しました。



IEATからの表彰状

モーダルシフト大賞 (日本)

株式会社住理工ロジテック (愛知県小牧市) では「フェリーを利用した自動車用ホース等の海上輸送へのモーダルシフト」の活動が評価され、2019年11月に一般社団法人日本物流団体連合会より第6回モーダルシフト大賞の「令和元年度 モーダルシフト取り組み優良事業者賞」を受賞、さらに2020年2月下旬にはエコシップ・モーダルシフト事業実行委員会より「令和元年度 エコシップマーク優良事業者」として選定され、「国土交通省海事局長表彰」を受賞しました。

プレスリリース
(詳細は [こちら](#))



社外表彰式での記念撮影

 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。



トップページ > 環境 > 環境パフォーマンスデータ (2021年度)

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 (2021年度)

地域別環境パフォーマンスデータ

第三者保証を受けた項目にはマーク を付しています。

| 項目 | 単位 | 日本 | 米州 | 欧州 | 中国 | アジア | 合計 | 関連ページ |
|-----------|-------------------------|------|------|------|------|------|--|--------------------------|
| エネルギー使用量 | 百万GJ/年 | 2.15 | 1.76 | 0.80 | 1.57 | 0.92 | 7.19 <input checked="" type="checkbox"/> | ▶ 気候変動対策 |
| 温室効果ガス排出量 | 千t-CO ₂ eq/年 | 108 | 72 | 28 | 92 | 49 | 350 <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 廃棄物排出量 | 千t/年 | 14.6 | 22.2 | 9.0 | 8.5 | 7.5 | 61.7 | ▶ 廃棄物削減 |
| 水使用量 | 百万m ³ /年 | 1.77 | 0.52 | 0.77 | 0.64 | 0.42 | 4.12 | ▶ 水使用量削減 |

※1 集計範囲は、住友理工並びに主要な連結子会社です。「エネルギー使用量」と「温室効果ガス排出量」の集計範囲等は、「▶ [気候変動対策](#)」ページを参照ください。

住友理工グループのエネルギー使用量内訳

第三者保証

| エネルギー種 | 使用量 (TJ) |
|--------|----------|
| 電力 | 5,237.6 |
| 都市ガス | 1,307.6 |
| LNG | 84.6 |
| LPG | 161.2 |
| A重油 | 0.2 |
| C重油 | 0.9 |
| 軽油 | 21.9 |
| 灯油 | 1.1 |
| ガソリン | 0.7 |
| 蒸気 | 371.7 |
| 冷水 | 0.5 |
| 温水 | 0.6 |
| 合計 | 7,188.6 |

Scope1、2、3における温室効果ガス排出量

第三者保証 

| | | | 2021年度 | 算出方法 |
|-----------------------|----------|------------------------------|--------|---|
| Scope1 | Scope1合計 | | 82 | エネルギー種類別使用量×排出係数※1 |
| Scope2 | Scope2合計 | ロケーションベースのみ算定 | 268 | エネルギー種類別使用量×排出係数※1および2 |
| Scope3 | カテゴリー1 | 購入した製品・サービス | 1,659 | 原材料品目別調達量（重量）×排出係数（平均データ）※3 部品品目別調達量（金額）×排出係数（サプライヤーより収集したデータ） |
| | カテゴリー2 | 資本財 | 96 | 設備投資金額×資本財価格当たり排出係数（平均データ）※4 |
| | カテゴリー3 | Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 | 69 | エネルギー種類別使用量×排出係数（平均データ）※3 |
| | カテゴリー4 | 輸送、配送（上流） | 38 | 輸送手段別活動量（トンキロ）×排出係数（平均データ）※4 |
| | カテゴリー5 | 事業から出る廃棄物 | 12 | 処理方法別廃棄物重量×排出係数（平均データ）※4 |
| | カテゴリー6 | 出張 | 3 | 従業員数×排出係数（平均データ）※4 |
| | カテゴリー7 | 雇用者の通勤 | 12 | 従業員数×勤務日数×勤務形態・都市区分別排出係数（平均データ）※4 |
| | カテゴリー8 | リース資産（上流） | - | 対象外 |
| | カテゴリー9 | 輸送、配送（下流） | 5 | 自社が荷主でない製品出荷量（金額）×排出係数（自社シナリオ） |
| | カテゴリー10 | 販売した製品の加工 | 106 | 製品出荷量（金額）×排出係数（自社シナリオ） |
| | カテゴリー11 | 販売した製品の使用 | 1,249 | 製品重量×自動車駆動源別の排出係数※5 |
| | カテゴリー12 | 販売した製品の廃棄 | 10 | 製品重量×廃棄物種類別排出係数（平均データ）※4 |
| | カテゴリー13 | リース資産（下流） | - | 対象外 |
| | カテゴリー14 | フランチャイズ | - | 対象外 |
| | カテゴリー15 | 投資 | - | 対象外 |
| Scope3合計 | | | 3,256 | |
| 合計（Scope1+2+3） | | | 3,606 | |

(k₂t-CO₂eq/年)

使用している排出原単位データベースは以下のものです。

※1 「地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）」および「エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）」、日本

※2 「CO₂ Emissions From Fuel Combustion (2020 edition)」、IEA

※3 「LCIデータベースIDEA v2.3」、一般社団法人 サステナブル経営推進機構

※4 「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.2）」、環境省（日本）

※5 「JAPIA LCI算出ガイドライン第二版」、一般社団法人 日本自動車部品工業会（JAPIA）

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 | 56 | - | 大気・水質対策等 |
| 地球環境保全 | 地球温暖化防止等 | 85 | 18※1 | 温室効果ガス排出量削減 |
| 資源循環 | 廃棄物の削減・リサイクル等 | 5 | 33※2 | 廃棄物等排出量削減 |
| 合計 | | 146 | 54 | |

※1 温室効果ガス削減活動による削減量×エネルギー費用から算出された温室効果ガス平均単価

※2 有価物売却額

各製作所の環境データ

【小牧製作所】

| | 測定項目 | 単位 | 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/Nm ³ | 0.05 | <0.004 | <0.004 | <0.004 |
| | | いおう酸化物 | K値 | 9.0 | 0.04 | 0.04 | 0.04 |
| | | 窒素酸化物濃度※1 | ppm | 600 | 150 | 62 | 118 |
| 水質 | 放流水 | 水素イオン濃度 | pH | 5.8~8.6 | 7.8 | 7.2 | 7.5 |
| | | 生物化学的酸素要求量 | mg/L | 25 | 3.6 | 1.0 | 2.1 |
| | | 浮遊物質 | mg/L | 30 | 8.0 | 2.0 | 5.0 |
| | | n-ヘキサン抽出物質含有量 | mg/L | 5 | <1 | <1 | <1 |
| PRTR対象物質の排出・移動量 | | t/年 | - | 121 | | | |

適用法令) 大気汚染防止法、水質汚濁防止法、愛知県条例

※1 窒素酸化物濃度(NOx)規制値は、CGSデータを含めているため、規制値を変更

【松阪事業所】

| | 測定項目 | 単位 | 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/Nm ³ | 0.10 | <0.005 | <0.005 | <0.005 |
| | | いおう酸化物 | K値 | 17.5 | <0.1 | <0.1 | <0.1 |
| | | 窒素酸化物濃度 | ppm | 150 | 39 | 19 | 29 |
| 水質 | 放流水 | 水素イオン濃度 | pH | 5.8~8.6 | 7.3 | 7.0 | 7.2 |
| | | 生物化学的酸素要求量 | mg/L | 130 | 50 | 4 | 25 |

| | 測定項目 | 単位 | 規制基準 | 実績値 | | |
|-----------------|---------------|------|------|-----|-----|-----|
| | | | | 最大値 | 最小値 | 平均値 |
| | 浮遊物質 | mg/L | 130 | 5 | <1 | 2 |
| | n-ヘキサン抽出物質含有量 | mg/L | 5 | 3 | 1 | 1 |
| PRTR対象物質の排出・移動量 | | t/年 | - | 128 | | |

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 | 単位 | 規制基準 | 実績値 | | |
|-----------------|---------------|-------------------|---------|-------|-------|-------|
| | | | | 最大値 | 最小値 | 平均値 |
| 大気 (主要施設) | ばいじん量 | g/Nm ³ | 0.10 | <0.01 | <0.01 | <0.01 |
| | -※1 | - | - | - | - | - |
| | 窒素酸化物濃度 | ppm | 150 | 23 | 11 | 23 |
| 水質 | 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 | 4.8 | 2 | 3.2 |
| | 浮遊物質 | mg/L | 50 | 1.0 | <1.0 | <1.0 |
| | n-ヘキサン抽出物質含有量 | mg/L | 5 | 0.7 | <0.5 | <0.5 |
| PRTR対象物質の排出・移動量 | | t/年 | - | 11 | | |

適用法令) 大気汚染防止法、水質汚濁防止法、静岡県条例

※1 いおう酸化物：ガス専焼ボイラーのみのため対象外

【埼玉事業所】

大気汚染防止法・水質汚濁防止法に該当する排出設備は無く、PRTR対象物質の排出・移動もありません。

ISO14001 認証取得状況（認証取得会社一覧）

| 所在国 | 商号 | 略称 | 取得状況 |
|-----|-----------------|--------|------|
| 日本 | 住友理工株式会社 | - | ○ |
| | 住理工山形株式会社 | SRK-YG | 計画中 |
| | 東海化成工業株式会社 | TCI | ○ |
| | 住友理工ホーステックス株式会社 | - | ○ |
| | 株式会社住理工メテックス | SRK-M | ○ |
| | 株式会社住理工エンジニアリング | SRK-E | ○ |
| | 株式会社住理工クリエイツ | SRK-C | ○ |
| | 株式会社住理工ロジテック | SRK-L | ○ |
| | 住理工情報システム株式会社 | SRK-IS | ○ |
| | 株式会社住理工大分AE | SRK-AE | ○ |
| | 株式会社住理工九州 | SRK-K | ○ |

| 所在国 | | 商号 | 略称 | 取得状況 |
|--|---------------|--|---------|------|
| | | 株式会社東海化成九州 | TCIK | ○ |
| 米州 | アメリカ | SumiRiko Ohio, Inc. | SRK-OH | ○ |
| | | SumiRiko Tennessee, Inc. | SRK-TN | ○ |
| | メキシコ | S-Riko Automotive Hose de Chihuahua, S.A.P.I. de C.V. | SRK-CHH | ○ |
| | | S-Riko de Querétaro, S.A.P.I. de C.V. | SRK-QRO | ○ |
| | ブラジル | SumiRiko do Brasil Indústria de Borrachas Ltda. | SRK-BI | ○ |
| | | S Riko Automotive Hose do Brasil Ltda. | SRK-HDB | ○ |
| S Riko Automotive Hose Tecalon Brasil S.A. | | SRK-HTB | ○ | |
| 欧州 その他 | ロシア | SumiRiko Automotive Hose RUS AO | SRK-HR | 計画中 |
| | ポーランド | SumiRiko Poland Sp. z o.o. | SRK-P | ○ |
| | | SumiRiko Automotive Hose Poland Sp. z o.o. | SRK-HP | 計画中 |
| | ドイツ | SumiRiko AVS Germany GmbH | SRK-GER | ○ |
| | チェコ | SumiRiko AVS Czech s.r.o. | SRK-CZ | ○ |
| | フランス | SumiRiko Rubber Compounding France S.A.S. | SRK-RCF | ○ |
| | | SumiRiko SD France S.A.S. | SRK-SDF | ○ |
| | ルーマニア | SumiRiko AVS Romania SRL | SRK-RO | ○ |
| | イタリア | SumiRiko Italy S.p.A. | SRK-ITA | ○ |
| | スペイン | SumiRiko AVS Spain S.A.U. | SRK-ES | ○ |
| | トルコ | SumiRiko Hose Otomotiv Sanayi Ticaret ve Pazarlama Limited Şirketi | SRK-HTR | ○ |
| | チュニジア | SumiRiko Automotive Hose Tunisia Sarl | SRK-HTN | ○ |
| | | SumiRiko Metal Tube Tunisia Sarl | SRK-MTT | ○ |
| アジア | 中国 | 東海軟管（大連）有限公司 | TRD | ○ |
| | | 東海橡塑（天津）有限公司 | TRT | ○ |
| | | 東海化成（天津）汽車部品有限公司 | TCT | ○ |
| | | 環宇東海橡塑（天津）有限公司 | HTR | ○ |
| | | 住理工橡塑（無錫）有限公司 | SRK-WUX | ○ |
| | | 住理工汽車部件（蘇州）有限公司 | SRK-SZ | ○ |
| | | 東海橡塑（合肥）有限公司 | TRFH | ○ |
| | | 東海天普汽車零部件（上海）有限公司 | TTAS | ○ |
| | | 東海橡塑（嘉興）有限公司 | TRJ | ○ |
| | | 東海橡塑（広州）有限公司 | TRG | ○ |
| | 東莞樟木頭東海橡塑有限公司 | TRDG | ○ | |
| | インド | Tokai Imperial Rubber India Pvt. Ltd. | TIR | ○ |
| | | Tokai Rubber Auto-Parts India Pvt. Ltd. | TRIN | ○ |
| | | Tokai Imperial Hydraulics India Pvt. Ltd. | TIH | 計画中 |
| | ベトナム | SumiRiko Hose Vietnam Co., Ltd. | SRK-HV | ○ |

| 所在国 | | 商号 | 略称 | 取得状況 |
|--------|--|--|---------|------|
| タイ | | SumiRiko Eastern Rubber (Thailand) Ltd. | SRK-ER | ○ |
| | | Inoac Tokai (Thailand) Co., Ltd. | ITTC | ○ |
| | | SumiRiko Rubber Compounding (Thailand) Ltd. | SRK-RCT | ○ |
| | | SumiRiko Chemical and Plastic Products (Thailand) Ltd. | SRK-CP | ○ |
| | | SumiRiko Fine Elastomer (Thailand) Ltd. | SRK-FT | ○ |
| インドネシア | | PT. Tokai Rubber Indonesia | TRID | ○ |
| | | PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia | TRHI | ○ |

 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。



トップページ > 環境 > 環境配慮型製品

環境

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

環境配慮型製品

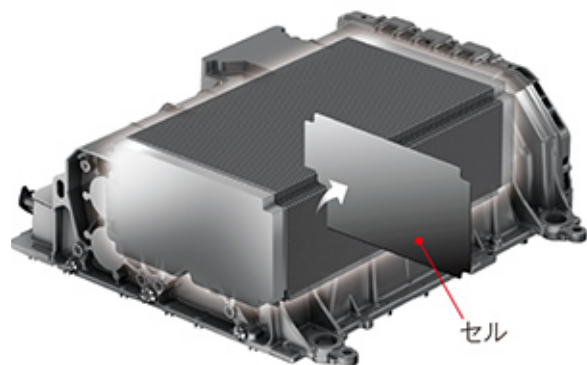


住友理工グループでは地球環境問題への対応や環境汚染物質の規制など、社会から企業活動へ高まる環境保全への要求を踏まえ、環境問題への取り組みを重要視しています。事業活動における環境負荷低減に取り組むのはもちろんのこと、環境配慮型製品、環境規制対応技術の開発にも積極的に取り組み、環境の側面からも企業価値向上に寄与します。

燃料電池（FC）スタック向けゴム製シール部材「セル用ガスケット」

当社は、燃料電池自動車（以下、FCV）に搭載される燃料電池（同、FC）スタック向けのゴム製シール部材「セル用ガスケット」を開発しました。これを用いたセルの開発により、FCスタックの高性能化や小型・軽量化を実現し、FCの長期信頼性を確保したことで、トヨタ自動車株式会社のFCV「MIRAI」に2014年の初代モデルから2021年の新型モデルまで継続採用されています。水素をエネルギー源とし、走行中に水しか出さない究極のエコカー「MIRAI」のさらなる普及と発展に向けて貢献します。

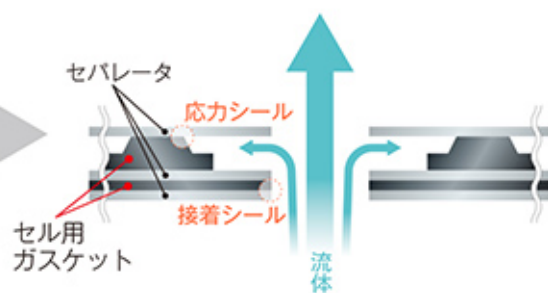
FCスタック



セル断面図

セル用ガスケット

流路の保持と排水性を高めた
ゴム製シール部材



フレキシソ印刷「AquaGreen®」

フレキシソ印刷とは、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シソ版（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、窓ガラスの内側に貼り付けるだけで節電対策につながる高機能透明フィルムです。本製品は、高い採光性と遮熱・断熱効果が認められ、鉄道車両ならびに建造物への採用が進んでいます。優れた赤外線反射性能で、採光性を損なうことなく空調電力を低減するため、温室効果ガス排出削減に効果があります。



バイオヒドリンゴムの開発

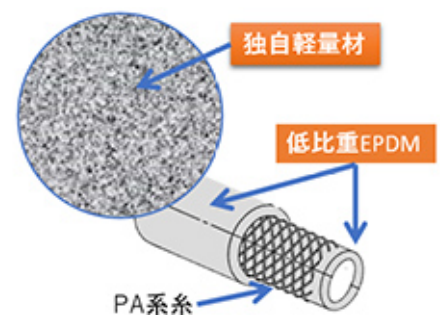
トヨタ自動車株式会社、日本ゼオン株式会社と共同でバイオヒドリンゴムを開発しました。植物由来の原料を使用し、従来の石油系ヒドリンゴムに比べ製造から廃棄までのライフサイクルで、温室効果ガス排出量を約20%抑制することが可能であり、石油系ヒドリンゴムと同等の品質と量産性を確保しています。



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

樹脂フィラ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ラ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、この樹脂フィラ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。



薄膜高断熱材「ファインシュライト®」

当社が開発した「ファインシュライト®」は、薄膜でありながら高い断熱性を有する部材です。製造現場や居室空間、設備、製品への応用を進めています。熱源の周辺などにファインシュライトを設置して工場・設備での熱効率を高めたり、空調の稼働率を下げたりすることで、燃料や電力などのエネルギー消費を抑制し、事業活動に伴う二酸化炭素（CO₂）排出量の削減に繋がります。これにより、当社のお客様へのカーボンニュートラルを後押し、脱炭素社会の実現に貢献します。



設置前のアルミ溶解炉（左）/アルミ溶解炉の周囲にファインシュライトを設置（右）
（詳細は [こちら](#)）

また、薄膜高断熱材「ファインシュライト®」は、一般社団法人愛知県発明協会が主催する「令和4年度愛知発明表彰」において、愛知発明賞を受賞しました。

（詳細は [こちら](#)）

 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。



トップページ > 安全衛生 > 安全衛生

安全衛生

株主・投資家、取引先、従業員

安全衛生



コミットメント

所属役員メッセージ

安全をモットーに、すべての人に信頼してもらえる安全衛生活動を実践する！

従業員の皆さんの安全・安心・健康のため、標準化・実践・点検・継続的改善のサイクルを回すことでリスク低減を推進しています。

私は、安全行動を率先垂範し、作業現場で直接従業員の皆さんとコミュニケーションすることで安全意識向上に尽力しています。良い活動事例は共有・展開していき、災害発生現場では何が問題なのかを明らかにし、再発防止・改善していくことを継続していきます。グループ各拠点に対して、リモートでの教育・監査を継続していますが、今後のアフターコロナに向けて、現地現物でのグローバル活動の再開を図っています。“意識を変えれば、行動が変わり、行動を変えれば意識が変わる”の信念を持って、住友理工グループで働くすべての仲間が、家を出てから、家に帰るまで、安心して健康でいられるよう、全力を尽くしてまいります。ご安全に！



取締役常務執行役員 和久 伸一

安全衛生マネジメント

これまでに培ってきた住友理工グループのデファクトスタンダードをベースに、「安全衛生マネジメントガイドライン」として明文化しています。各種安全標準も含めた、GSS（グローバル・セーフティー・スタンダード）を運用しています。



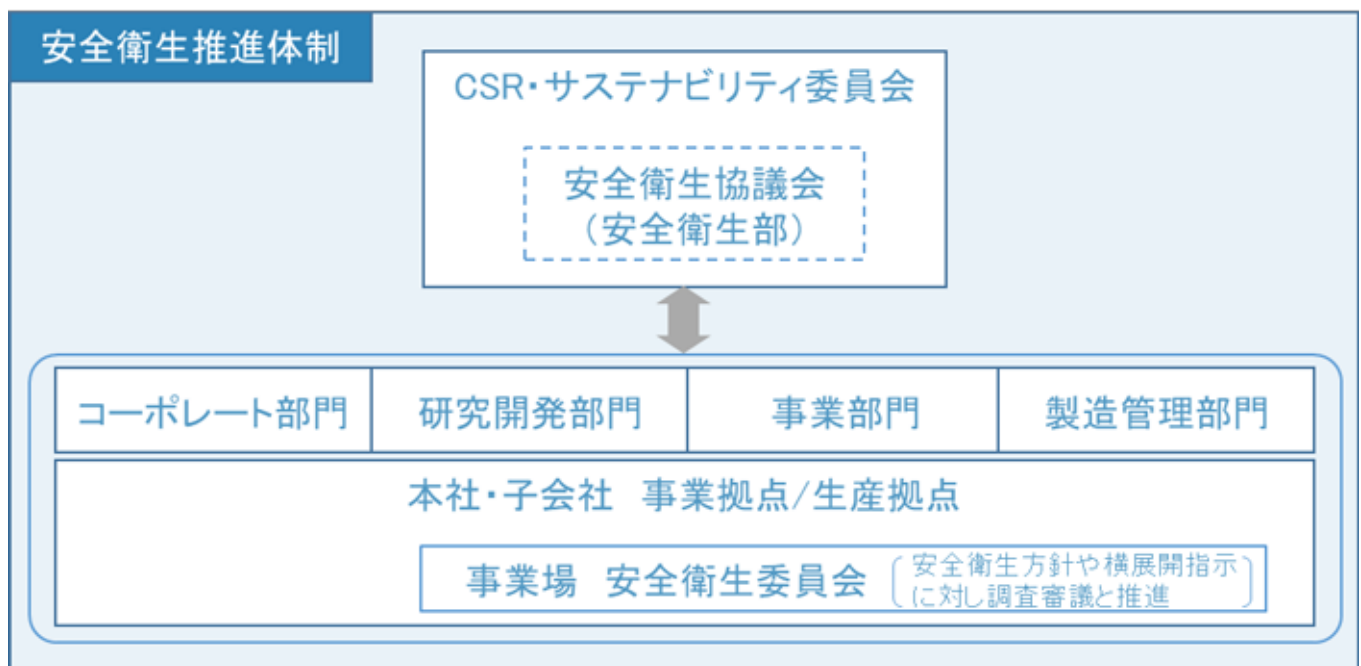
安全の理念

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日の作業に入ります。

安全の10原則

1. 「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」
2. 「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」
3. 「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」
4. 「マネジメントはケガや職業病防止に直接責任がある」
5. 「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」
6. 「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」
7. 「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」
8. 「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」
9. 「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」
10. 「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」

推進体制



働く人々の参画

各々の活動に加えて、安全衛生パトロールや、各種安全衛生の会議体、事業所の安全衛生委員会における意思決定にも参画しています。現場では、作業者の意見を吸い上げて、改善に活用しています。

安全衛生活動指針

○ 方針

『災害ゼロ』達成に向けて、グローバル安全活動をさらに強化しています。災害ゼロを達成する為には、安全な人づくりと設備づくりの両立なくして達成することはできません。社員一人ひとりが常に安全を意識し行動できる自律化に向け、安全文化の構築を進めています。

○ グループ共通活動

| 安全な組織づくり | 安全な職場づくり |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> * 安全巡視: 不安全行動・状態の発見・改善 * 作業観察: 安全な手順の確立、標準化 * 災害の真因追及、対策の横展開と継続 | <ul style="list-style-type: none"> * 整理整頓: 不安全状態の排除 * 人と車両の隔離 * 防火活動: 設備点検、整備、清掃 * 化学物質・暑熱・騒音等の職場環境向上 |
| 安全な人づくり | 交通安全 |
| <ul style="list-style-type: none"> * 安全対話: 安全意識・知識の向上 * 事業部門ごとでの不安全行動の抑止 * GSSの制定・実践・監査 * 危険予知訓練: 危険感受性向上 * 異常処置の教育・訓練 | <ul style="list-style-type: none"> * 交通事故の原因分析 * 従業員へ危険エリアの伝達 * 交通安全教育 * 交通KYT |



安全大会



社長安全対話

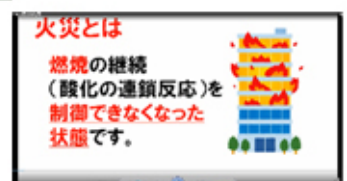


安全衛生所管役員による安全パトロール



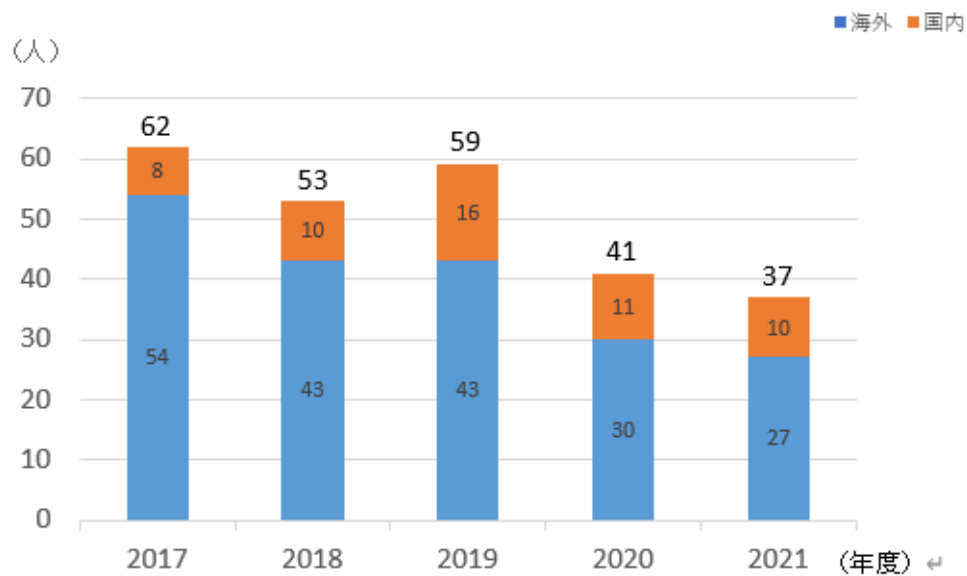
← VRを使った交通安全教育

防火教育動画 →

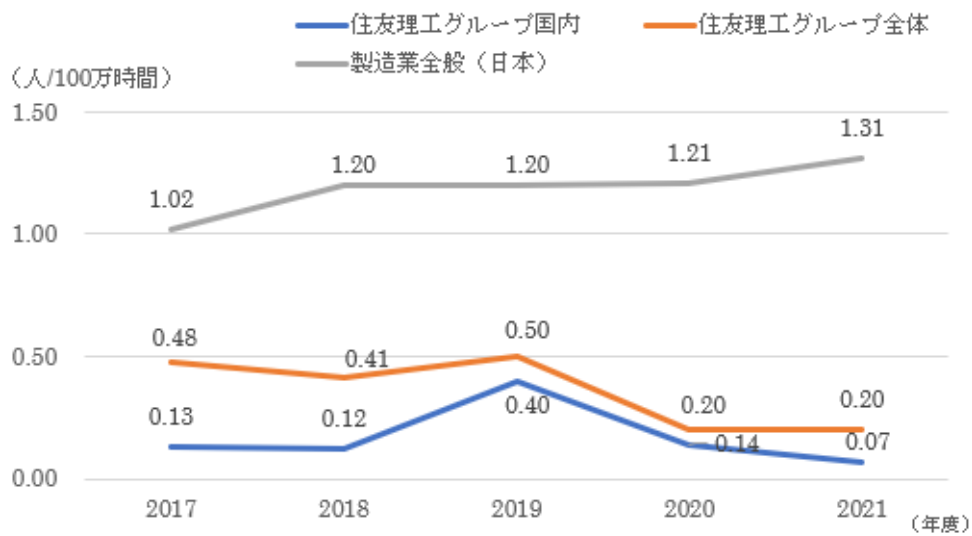


防火・交通安全教育

○ 労働災害受傷者数推移



○ 労働災害休業度数率推移



※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

※製造業全般(日本)のデータは、厚生労働省の労働災害統計より

 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。



トップページ > 安全衛生 > 健康管理の取り組み

安全衛生

株主・投資家、取引先、従業員

健康管理の取り組み



健康管理の取り組み

当社は、住友理工グループ全ての社員とその家族が心身ともに健康であることは「会社の健全で持続的な成長を支える経営基盤」であると考えており、2017年4月「住友理工グループ健康経営宣言」を定めました。

住友理工グループ 健康経営宣言

住友理工グループは社員の健康管理を重視し、「健康経営」の実現に向けた取り組みを推進します。本健康経営宣言に基づく、健康増進活動に取り組む社員への積極的な支援と、組織的な健康増進施策の推進により、社員の健康意識を高め、「社会から高く評価され、信頼されるとともに、社員が健康でいきいきと活躍できる」企業グループを目指します。

6年連続「健康経営優良法人」に認定



2022年3月、当社は「健康経営優良法人」に6年連続で認定されました。社員の健康管理は会社の重要な役割と考えており、事業人事室・ヘルスケア室が中心となり、グループ各社の健康管理担当者と連携を図りながら、社員一人一人の健康活動と活力のある組織づくりに取り組んでいます。

健康施策指標

| | 2019年度 実績 | 2020年度 実績 | 2021年度 実績 | 2022年度 目標 |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 定期健康診断受診率 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 再検査受診率 | 80% | 55% | 80% | 80% |
| 喫煙者の割合 | 31.6% | 30.9% | 29.9% | 25%未満 |
| 運動習慣のある人の割合 (注1) | 19.5% | 21.8% | 22.5% | 30%以上 |
| ウォーキングイベント 参加人数/年 | 309人 | 449人 | 880人 | 1,000人以上 |
| 健康増進に関する研修 参加人数 | 1,199人 | 1,375人 | 2,968人 | 2,000人以上 |

| | 2019年度 実績 | 2020年度 実績 | 2021年度 実績 | 2022年度 目標 |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| ストレスチェック回答率 | 95.2% | 88.5% | 92.4% | 95% |
| 健康ポイント制度 (Pep Up) 登録率 | - | 23.6% | 30.8% | 35% |

(注1) 一回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上かつ1年以上実施を運動習慣とする。

○ 3つの重点対策の取り組み

(1) 健康増進活動

安全対策、健康な体づくり、運動習慣づくりを行うために、毎日、業務開始時に、全員参加でラジオ体操と健康づくり体操を実施しています。特に、運動習慣のある人の割合を高めるために、2020年度より健康保険組合と協働して健康ポイント制度を導入し、社員の健康意識の向上につなげています。他には、全社員を対象とした健康教育研修に加え、体力測定など各職場のニーズに応じた職場研修なども実施しています。

コロナウイルス感染対策としては、対面式集合研修に代えてリモートを活用した研修や社内イントラネットを活用して音声付研修動画の配信等を行っています。



健康づくり体操



健康ポイントイベント
(2022年1月～3月開催)



職場研修 体力測定

(2) メンタルヘルス対策

聴く力を高める傾聴研修や怒りの感情をコントロールするアンガーマネジメント研修など、メンタルヘルス関連の社内研修や、精神科専門医による個別相談対応、産業保健スタッフによるメンタルヘルス不調者への早期対応、当社オリジナルの復職プログラムを用いた復職・再発防止策への取り組みなど、総合的にメンタルヘルス対策を実施しています。

また、ストレスチェックを活用し、自身のストレスをケアするセルフケア対策および、日頃の職場環境の把握と改善を目的としたラインケア対策として集団分析結果をもとに職場単位での改善活動に取り組んでいます。



セルフケア 職場研修



メンタルヘルス周知文



アンガーマネジメントWEB研修

(3) 生活習慣病対策

スマートクラブ活動

生活習慣病予防対策の一つとして、職場単位などのグループで減量と生活改善に取り組むスマートクラブ活動を行っています。

女性がん予防などの健康セミナー

また、女性がいきいきと働いていくために、女性特有のがん対策や更年期障害への対応等をテーマとした「女性セミナー」を開催しています。2021年度は女性向け、上司・男性向けに分けて研修資料を作成し全社に配信しました。

他に、アルコールと上手に付き合う方法や健康診断結果の見方などの研修資料配信や、57歳社員を対象にしたライフプランセミナーでの健康講話開催、定年を迎える社員に対し保健師・看護師による保健指導なども実施しています。



スマートクラブ事例紹介



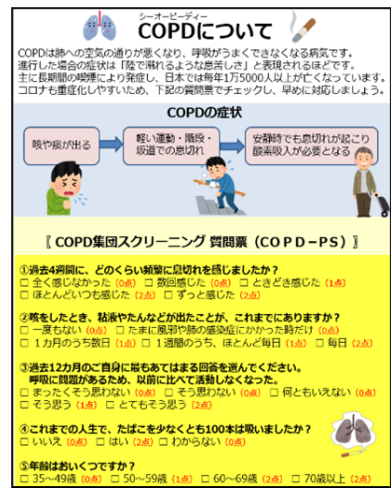
健康診断結果の見方



57歳社員を対象にした
ライフプランセミナー

受動喫煙・禁煙対策

喫煙率25%未満を目標に、毎月22日に「スワンスワンの日」として屋外喫煙場を巡回するなど、禁煙を呼びかけています。2022年5月31日の世界禁煙デーには禁煙のコツをテーマとした禁煙対策ニュースを全社配信しました。松阪事業所では世界禁煙デーに敷地内1日禁煙デーを実施しました。社内の健康ニュースでも禁煙を呼びかけるなど、禁煙推進活動に取り組んでいます。



禁煙のコツ・健康ニュースなどの配信

○ グループ会社との連携・社内協力会社への研修支援

国内グループ社員や海外駐在員の健康増進を推進していくために、健康ポイント制度や健康研修プログラムを関係会社に展開するなど、グループ全体で健康増進活動に取り組んでいます。また熱中症の研修など、構内工事協力会社に研修支援を行っています。



構内協力会社研修

○ 住友理工グループの健康増進活動の取り組み成果を社外へ発信

全国産業安全衛生大会、日本産業衛生学会等で、受動喫煙禁煙対策、メンタル不調者に対する客観的指標を用いた当社オリジナルの復職プログラム、ストレスチェックを活用した職場改善活動など、従業員の健康保持増進に取り組んだ成果を発表しています。また愛知、三重では、健康経営推進企業として県の健康経営ネットなどに登録し、健康増進活動の紹介を行っています。



あいち健康経営ネット

○ 会社、労働組合、健康保険組合との連携強化

現在、会社と健康保険組合が協働するコラボヘルスで、効果的、効率的に社員とその家族の健康増進活動に取り組んでいます。また会社、労働組合、健康保険組合で健康管理事業推進委員会を定期開催し、3者間の連携強化を図りながら社員の疾病予防・健康増進活動に取り組んでいます。



労働組合富士裾野支部メンタルヘルス研修

 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。



住友理工グループ人権方針



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

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

1. 位置づけ

住友理工グループは、すべての人権を尊重するため、以下に掲げる人権に関する国際的な規範を支持します。そして、これらを基に「住友理工グループ人権方針」（以下、本方針という）を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。本方針は、「住友事業精神」、「住友理工グループ経営理念」に基づき、人権尊重の取り組みを約束するものです。

<人権に関する国際的な規範>

- ・世界のすべての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」

（世界人権宣言と国際人権規約）

- ・労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」

（結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除）

- ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・国連「グローバルコンパクト10原則」

2. 適用範囲

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

3. 人権尊重の責任

住友理工グループは、自らの事業活動において影響を受ける人びとの人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たすことを誓います。

ビジネスパートナーやその他の関係者において人権への負の影響が引き起こされている場合には、これらのパートナーに対しても、人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

① 人権デューディリジェンス

住友理工グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の実行を通じて、人権尊重の責任を果たすため、人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。人権デューディリジェンスには、潜在的または実際の人権への負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するための措置を講じることが含まれます。

② 救済

住友理工グループが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

③ 教育

住友理工グループは、自らの役職員に対し、適切な教育を行います。

④ 適用法令の遵守

住友理工グループは、事業活動を行うそれぞれの地域において、その国の国内法および規制を遵守いたします。また、国際的に認められた人権と各国法の間には矛盾がある場合においては、住友理工グループは、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

⑤ 対話・協議


住友理工グループは、本方針の一連の取り組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ステークホルダーと対話と協議を、誠意をもって行います。

⑥ 情報開示

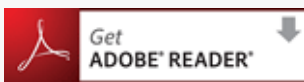
住友理工グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みについての進捗状況をウェブサイトや報告書を通じて開示します。

2022年 7月 1日

代表取締役 執行役員社長 清水 和志

 住友理工グループ人権方針（448KB）

関連情報： [▶ プレスリリース](#)



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。



トップページ > ダイバーシティ&インクルージョン > ダイバーシティマネジメント

ダイバーシティ&
インクルージョン

従業員

ダイバーシティマネジメント



コミットメント

所管役員メッセージ

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」と謳っており、ダイバーシティ&インクルージョン（以降 D&I）の推進を経営の根幹と認識し、「誰もが力を発揮できる職場づくり」を目指しています。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、D&Iの推進と実践の重要性はますます高まっています。

D&I推進体制としては、2015年にCSR委員会（現CSR・サステナビリティ委員会）の下部委員会としてダイバーシティ委員会が発足したことを皮切りに、2016年には専門組織として人事部門にダイバーシティ推進室を設置いたしました。その後は、ダイバーシティ推進課、人事課D&Iグループへと発展的組織改編を行い、従業員の意見集約に加え、社会動向を注視しながら全社横断的な視点で推進活動を進めています。

今後も引き続きグループ・グローバルで、人種・民族・国籍・宗教・年齢・学歴・性別・性自認・性的指向・障がいの有無などに関係なく、社員一人ひとりが互いの個性を尊重し、やりがいをもって活躍できる企業風土の形成を目指し、D&I推進に積極的に取り組んでまいります。ステークホルダーの皆さまにおかれましては、当社グループの人材・D&I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。



取締役常務執行役員 山根 英雄

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D&I推進活動を行っています。



住友理工グループ ダイバーシティシンボルマーク

住友理工グループではシンボルマークを制定し、D&I推進に努めています。シンボルマークは人と人が繋がり、多様な個性が繋がり、一丸となって価値のあるモノを創り出す様子を表しており、当社の積極的な取り組みの象徴となっています。

ダイバーシティ推進体制

住友理工では、人事課D&Iグループでダイバーシティの理念、施策を全社に展開しています。また、人事課D&Iグループは人事部に属し、CSR推進室、人材開発部、事業人事部などと連携・協働し、具体的な制度の構築や社内環境の整備等を実施しています。

ダイバーシティに関する中期ビジョンと実績、課題

○ 中期ビジョン

住友理工では、3つの軸を中心にビジョンを描き、誰もが力を発揮できる職場を目指しています。

3つの軸

1. 多様な人材の活躍推進： 自律的な活躍への意識改革
2. 働き方改革： 属性に関わらず働きやすい職場環境の整備
3. 意識改革・風土醸成： 職場の理解浸透、個人の活性化

| 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|--|--|--|--|
| <p>社会ニーズ・社員ニーズに沿う活動</p> <p>推進活動の現状精査と、改善実行</p> | <p>グループ・グローバルでの多様性尊重風土の定着 (ダイバーシティは当たり前)</p> | <p>グループ・グローバルでのD&I実現 (Diversity & Inclusion)</p> | <p>グループ・グローバルでのD&I拡充 (Diversity & Inclusion)</p> <p>22Vの達成</p> |

○ 2021年度 重点実施項目と実績

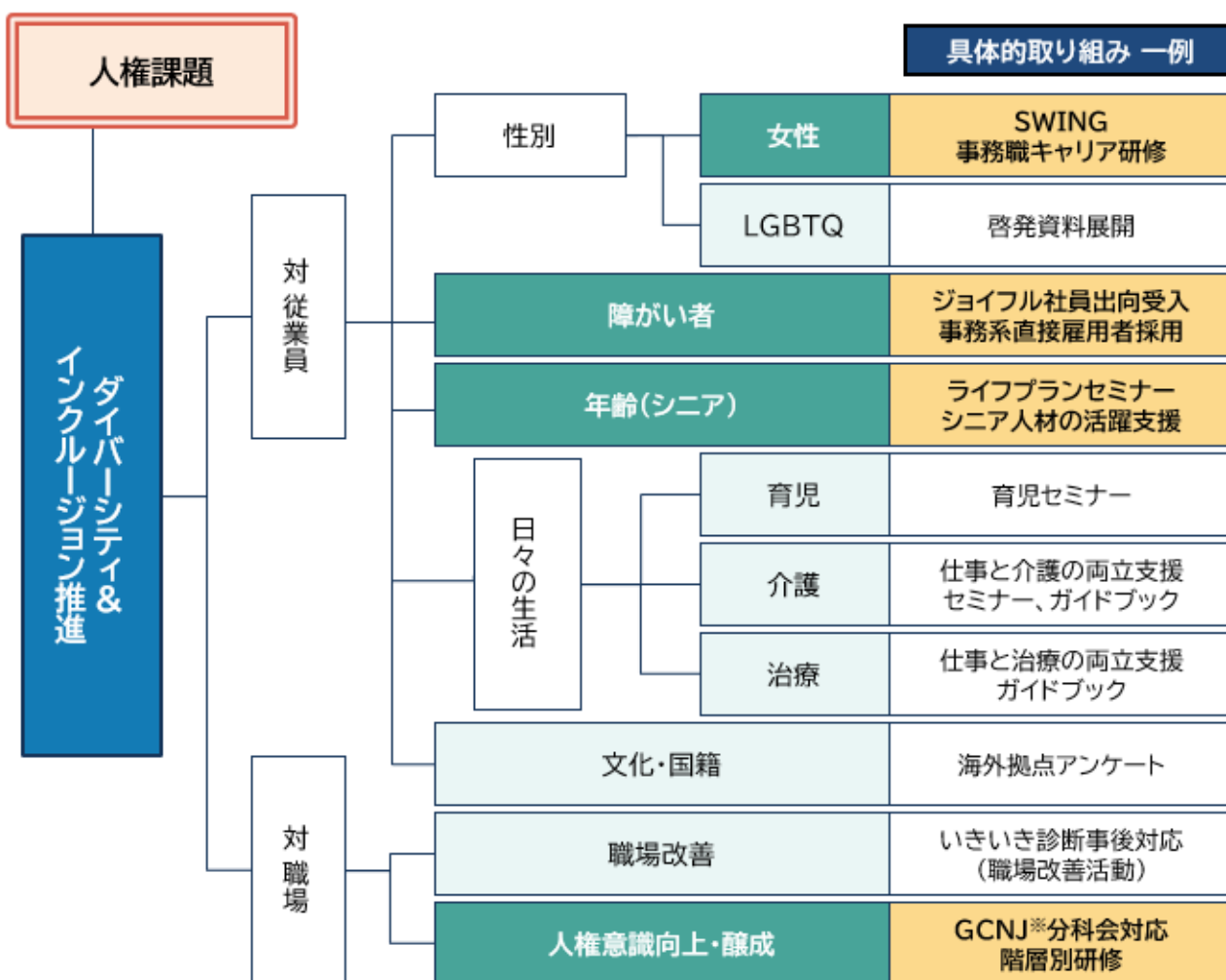
| テーマ | 2021年度重点実施項目 | 2021年度実績 | | | |
|------------|--|---|--------|--|--------|
| 多様な人材の活躍推進 | 女性採用率30% | ・ 23.8% (2022年3月) | | | |
| | 障がい者雇用促進 (法定雇用率2.30%) | ・ 2.51% (2022年3月、特例子会社適用3社) 目標達成 ・ 特例子会社「住理工ジョイフル」から4名の出向受入開始 | | | |
| 働き方改革 | 働きやすい環境に向けた実態把握および解析 | ・ 当社ストレスチェック「いきいき診断」の集团分析結果を活用した職場改善活動を推進すべくラインケア研修を4回実施 職制170名参加 | | | |
| | 制度改革の現状考察と改善 | 各種社内制度の定点観測実施 | | | |
| | 「仕事と介護の両立」「仕事と育児の両立」支援体制強化 | <table border="0"> <tr> <td>介 護</td> <td>・ 外部専門家直通の無料相談窓口設置 (年間利用件数：2件) ・ 両立支援セミナー動画配信</td> </tr> <tr> <td>育 児</td> <td>・ 育休者向け事業所内託児所オンライン見学会実施 ・ 社内託児所「こあらぼっけ」ツアー動画公開</td> </tr> </table> | 介 護 | ・ 外部専門家直通の無料相談窓口設置 (年間利用件数：2件) ・ 両立支援セミナー動画配信 | 育 児 |
| 介 護 | ・ 外部専門家直通の無料相談窓口設置 (年間利用件数：2件) ・ 両立支援セミナー動画配信 | | | | |
| 育 児 | ・ 育休者向け事業所内託児所オンライン見学会実施 ・ 社内託児所「こあらぼっけ」ツアー動画公開 | | | | |
| 意識改革・風土醸成 | 情報配信、発信力の強化 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 社内報「みつくみ」での情報3回発信 ・ HRNewsにてダイバーシティ情報8回発信 ・ 社内サイト「G.Portal」への最新情報更新 | | | |
| | 各種研修での啓発活動 | ・ 階層別研修にてダイバーシティ研修実施 | | | |

| テーマ | 2021年度重点実施項目 | 2021年度実績 |
|-----|--------------|--|
| | | ・住友電工グループ女性フォーラム「SWING」総合職向け初開催 50名参加 |
| | 認証制度 | ・介護支援 「トモニン」 活用 ・「なでしこ銘柄」 チャレンジ |

○ 2022年度 課題（重点実施項目）

D&I推進への取組として、下記3項目を重点実施項目に設定しました。

1. 高齢者・障がい者雇用促進、女性活躍推進
2. 人権に関する取組の推進
3. ワークライフバランスの向上による従業員のモチベーションアップ



※GCNJ：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン



トップページ > ダイバーシティ&インクルージョン > ダイバーシティ推進の取り組み

ダイバーシティ&
インクルージョン

従業員

ダイバーシティ推進の取り組み



一般事業主行動計画

一般事業主行動計画を策定、公表し、達成に向けて活動を行っています。

| | |
|----------|--|
| 1. 計画期間 | 2019年4月1日～2023年3月31日 |
| 2. 定量的目標 | <ul style="list-style-type: none"> ① 長時間労働の是正、有給休暇取得困難な職場風土の改善 【目標】有給休暇取得率65%以上を維持し、更なるアップを目指す ② 仕事と育児、仕事と介護の両立支援措置の拡充と社内周知、理解活動の推進 【目標】情報を必要とする社員とその上司へ漏れなく情報を提供する ③ 女性の採用拡大と定着推進 【目標】採用に占める女性比率30%以上と、女性が安心して継続就業できる環境整備をする |
| 3. 計画詳細 | 厚生労働省のサイトをご覧ください |

多様性の尊重

○ 様々な立場の仲間とともに働く

住友理工グループでは、性別・国籍・採用ルートなどに関係なく、誰もがやりがいを持って活躍できる企業風土の形成に積極的に取り組んでいます。女性・外国人・中途採用者ともに、その属性によらず、能力・適性などを総合的に判断した採用・管理職への登用を行っています。なお、女性については、従業員・管理職に占める割合に男女差があることを課題としてとらえているため、特に目標値を掲げ、課題解決に努めています。

○ 女性の活躍推進

住友電工グループ女性社員ネットワーク「SWING」の実施

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、ネットワーク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年度より継続的に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」を開催しています。2021年度は新たに女性総合職を対象とした「SWING総合職女性フォーラム」も開催しました。

S W I N G

※ SWING:“SEG(Sumitomo Electric Group) Women's Innovative Networking Group”の頭文字

女性管理職比率の推移

住友理工の女性管理職比率は2021年度末時点で1.4%（8名）となっています。

2022年女性管理職30人達成を目標に掲げ、現在、採用、研修、制度等の施策を行っています。採用全体に占める女性比率30%以上を目標とし採用活動を行い、入社後も、女性が安心して継続就業できるよう、育児・介護支援措置を拡充するとともに、キャリアアップを目指した社内外のネットワーキング及び選抜研修を実施し、社内メンター制度の導入を進めています。

| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022（目標） |
|--------------------|-------|-------|------|----------|
| 住友理工 | 7人 | 8人 | 8人 | 30人 |
| | 1.0% | 1.1% | 1.4% | |
| グローバル （連結子会社含む） | 42人 | 45人 | 40人 | 10.0% |
| | 10.8% | 10.4% | 9.0% | |

※住友理工は基幹職人数、グローバルは職制部長

○ 外国人社員の登用

グループ全従業員の約8割が海外地域で働いており、もとより外国人と日本人をとりわけ区別して取り扱うことは、ありません。

海外拠点では、現地拠点長を担えるローカルスタッフの育成にも努め、主管業務のローカル化を常時意識しています。一方、日本国内においては、その国籍に限らず、当グループで働きたいという高い志と強い想いを持つ人材をコンスタントに採用しており、彼ら彼女らの活躍フィールドは日々拡大しています。

関連情報：▶ [住友理工事業早わかり「地域別従業員割合」](#)

○ 中途（キャリア）採用者の登用

新しい視点や視野、そして、その先にあるイノベーションを期待し、当グループでも毎年一定数の中途（キャリア）採用社員を迎えています。業務実績のある派遣社員の直接雇用（社員登用）を進めるなど、その実務能力を十分に発揮し、即戦力・中核人材として活躍できる場を整えることもダイバーシティ推進の一環と捉えています。

入社後は、その能力に応じてステップアップできるよう、新卒入社者との区別なく公平公正に評価・処遇をしています。

関連情報：▶ [人材に関わるデータ「中途採用率」](#)

○ 障がい者雇用の推進

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。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、それぞれの個性を生かして就労しています。今後に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。

2019年度以降、住友理工グローバル本社に2名、小牧製作所へ2名が出向し、同じ環境下で共に業務を進めています。また、長年、特例子会社と共に法定雇用率の達成及び、障がい者雇用推進の実績が認められ、令和2年度障害者雇用優良企業 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事努力賞を受賞しました。



印刷業務作業



高齢・障害・求職者雇用支援機構
理事努力賞を受賞

障がい者雇用率の推移

| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------|-------|-------|-------|
| 障がい者雇用率 (3月末時点) | 2.29% | 2.49% | 2.51% |

※ 障がい者雇用率はグループ適用にて算出（住友理工、住理工ジョイフル、住理工クリエイツ）。

○ ダイバーシティ社内研修

「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、ニーズ別等さまざまな形式で研修を実施しています。2021年度は引き続き、階層別研修内でダイバーシティ研修を実施し、受講対象者に合わせて、ダイバーシティの基本知識、住友理工の取組み、ケーススタディーに基づいた具体的な行動レベルの向上等、様々なアプローチを試みました。

※ 対象は住友理工、グループ会社



認定・登録実績

社員の意識改革、社内の風土醸成も鑑み、各種認定・登録制度にも参画しています。社外への訴求にはもちろんのこと、当社の立ち位置確認のためにも、これから取り組むべき方向性、施策を考えるためにも活用しています。

○ 女性活躍推進企業 : えるぼし (☆☆ ふたつぼし)



2017年3月に「女性活躍推進企業」として、☆☆ ふたつぼしの認定を受けました。
☆☆☆ みつぼしの認定を目指しています。

○ 子育てサポート企業 : くるみん



2016年3月に「子育てサポート企業」として、認定を受けました。

- ワークライフバランスの実現に取り組む企業 :
あいちファミリー・フレンドリー企業



ワークライフバランスの実現に取り組む企業として愛知県に登録をしています。2009年には他の模範となる優れた取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ました。

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

- 仕事と介護の両立支援に取り組む企業 : トモニン



2019年度より仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業として、厚生労働省の「両立支援の広場」に取組を公表しています。引き続き更なる環境整備を進めています。

 **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。



ダイバーシティ&
インクルージョン

お客様、従業員

働きやすい環境づくりのための制度や仕組み



社内就業支援制度

住友理工では、社員一人ひとりが働きやすい環境を手に入れられるために、安心して仕事と生活の両立が図れるよう、支援制度や仕組みを設けています。その対象は育児や介護のような代表的事由はもちろんのこと、昨今の社員をとりまく様々な事情、立場も鑑みて多岐に渡るものとなっています。



事業所内託児所「コアラぼっけ」（小牧製作所内）

事例

【育児・介護】

事業所内託児所設置、「在宅勤務制度」導入、「短時間勤務制度」対象拡大、「短時間フレックス制度」導入、無料で専門家へ直接相談できる「介護相談窓口」設置

【その他】

一度退社した人が再入社できる「ジョブリターン制度」、「誕生日休暇」、留学等の自身のキャリアアップを目的とした「キャリアアップ休職」、勤続年数に応じて5日間取得できる「リフレッシュ休暇」、ボランティアに利用する「ボランティア休暇」

○ 育児支援・介護支援制度の概要

育児関連

| 制度名 | 概要 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|---------|---|--------|-------------------------|-------------------------|
| 事業所内託児所 | 小牧製作所内に事業所内託児所「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。 | 28人 | 27人 | 35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。 | 59人 | 62人 (女性52人 男性10人) | 65人 (女性55人 男性10人) |

| 制度名 | 概要 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-------------------|--|--------|--------|--------|
| 短時間勤務・短時間フレックスタイム | 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、フレックスタイムを導入しました。 | 44人 | 43人 | 55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。制度の適用は1カ月ごとに柔軟に変更が可能です。 | 99人 | 96人 | 77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。 | 22人 | 10人 | 18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。 | 50人 | 43人 | 51人 |

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 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-------------------|---|--------|--------|--------|
| 介護休業 | 1事由につき365日まで取得できます。 | 5人 | 6人 | 2人 |
| 短時間勤務・短時間フレックスタイム | 最大2時間/日の勤務時間短縮ができます | 5人 | 1人 | 3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） | 10人 | 6人 | 6人 |
| 介護フレックスタイム | 入社・退社時間を任意で決めることができます。制度の適用は1カ月ごとに柔軟に変更が可能です。 | 6人 | 4人 | 7人 |
| 専門家相談窓口利用 | 24時間365日無料でメールや電話で相談可能です。全国どこからでも社員の家族も利用できます。 | 8件 | 2件 | 2件 |

さらなる「働きやすさ」に向けて

2020年春先からの新型コロナウイルス感染症拡大においては、当社も例外ではなくその影響を大きく受けることとなりました。そのような状況下において、在宅勤務やフレックスタイム勤務制度の拡充（それまで育児や介護事由のみ利用可だったものを条件撤廃やコアタイム廃止）という形で対策をいたしましたが、これを機に、社員全員が働き方を見直しざるを得ない局面に直面したと認識しております。

これまで様々な事由を想定してまいりましたが、想定を超える状況がいつ起きるともわかりません。よって、さらなる働きやすさの充実、そして、そこから生まれる「誰もがいきいきと働き、生活できる世界」を目指し、決して後戻りすることなく、引き続き改善を進めてまいります。



お問い合わせ
お問い合わせ窓口をご案内します。

[トップページ](#) > [人材](#)

人材

お客様、従業員

人材に関わる取り組み



住友理工グループは、自由闊達なコミュニケーションによる従業員のモチベーション向上と能力の最大化を図るという方針のもと、人材に関わる様々な取組を進めています。（ダイバーシティ、働きやすい職場については、[こちら](#)）。

人事諸制度

当社の「人事制度」の特徴として、『成果と同時に、経験による技能向上や業務能力の成熟を重要な価値として評価する、言いかえれば、成果だけで人を評価するのではなく、経験や能力も重視する』という要素をコンセプトの1つにしています。住友理工グループで働く一人ひとりが、目標の達成に向けて絶えず挑戦し続ける中から、新しい飛躍の歴史が生まれます。

当社「人事制度」は、「チャレンジ精神溢れる企業風土づくり」という点を念頭におきながら、

1. 多彩な人材が活躍し、一人ひとりにとって魅力的で、挑戦意欲が湧いてくる環境づくり
2. 住友理工グループの従業員として相応しい人格・知識を持ち、グローバルに活躍できる人材、高度な技術・技能・知識や高い見識を備えた人材の育成
3. 緊密なコミュニケーションを通じた、自由闊達な行動の実践の実現を図りたいと考えています。

○ 人事制度のポイント

上司・部下間の日常のコミュニケーションと信頼関係をベースとした目標の達成とキャリア支援

○ 人事制度の基本的な方針

「公正」と「納得性」を重視し、以下を制度運用の基本方針としています。

● コミュニケーションの活性化

上司と部下がしっかりとコミュニケーションを取って運用する制度とします。

→ 振り返り、フィードバックを100%実施

● 人事諸制度の透明性確保

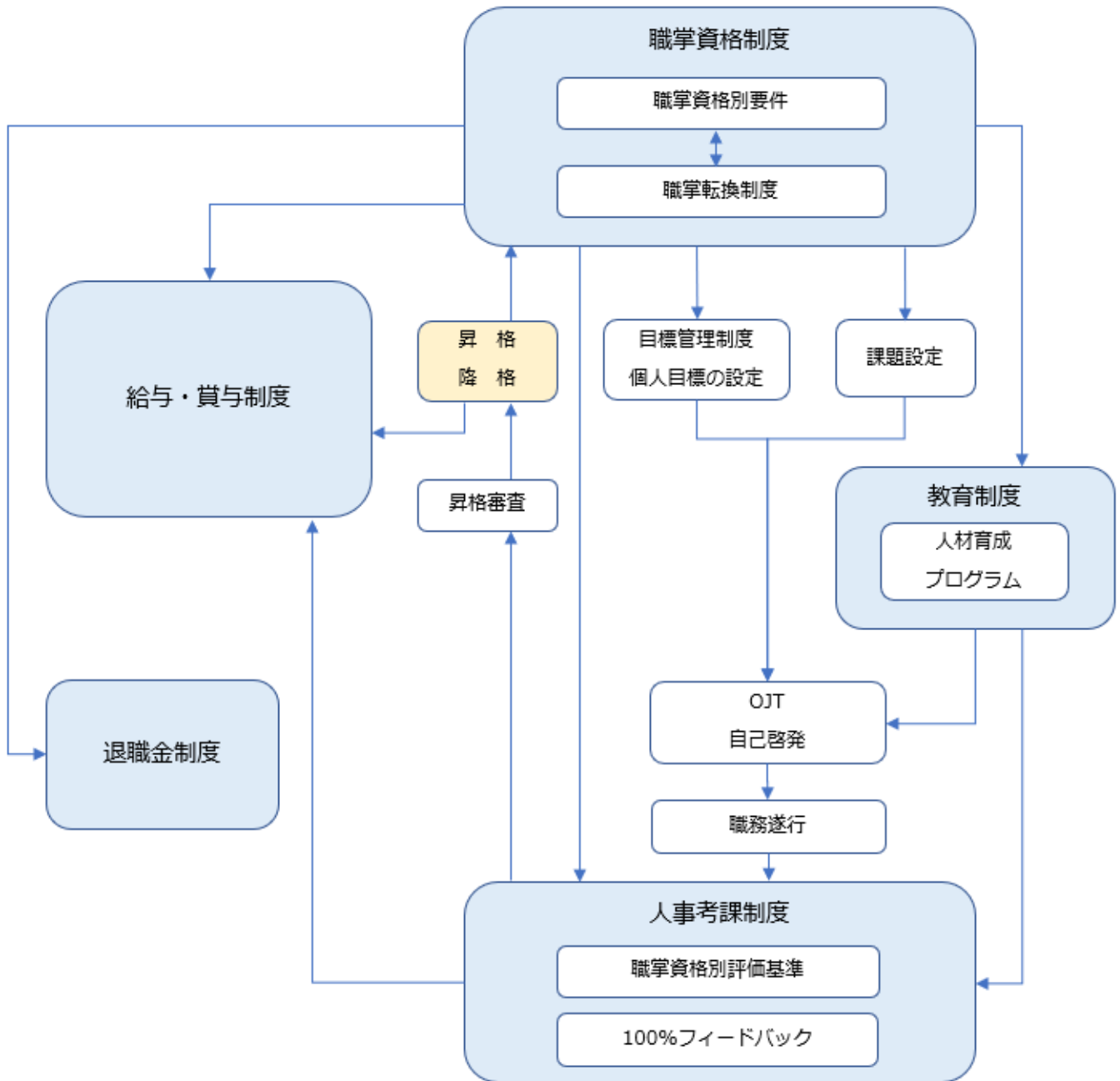
人事諸制度をオープンにし、上司・部下が同じ認識に立って運用する。

→ 人事諸制度のしくみと運用を開示。

○ 人事諸制度の根幹をなすもの

当社の人事諸制度の根幹をなすものとして、「職掌資格制度」、「人事考課制度」、「給与・賞与制度」、「教育制度」、「退職金制度」があり、それぞれが相関して機能します。人事諸制度の関連性を以下に示します。

人事制度チャート図



○ 人材に関わるデータ

従業員数（2021年度）

| | 従業員数 | 臨時従業員数 | 人材派遣等受入 | 従業員合計 |
|--------------|--------|--------|---------|--------|
| 国内計（名） | 5,277 | 1,003 | 1,255 | 7,535 |
| 海外計（名） | 20,242 | 629 | 2,858 | 23,729 |
| 住友理エグループ計（名） | 25,519 | 1,632 | 4,113 | 31,264 |

年代別従業員構成（2021年度）

| | 男性 | 女性 | 合計 |
|-----------|-------|-----|-------|
| 30歳未満（名） | 451 | 136 | 587 |
| 30～50歳（名） | 1,803 | 396 | 2,199 |
| 51歳以上（名） | 844 | 60 | 904 |

| | 男性 | 女性 | 合計 |
|-------|-------|-----|-------|
| 合計（名） | 3,098 | 592 | 3,690 |

※対象は住友理工正社員（他社への出向者含む。）

新規雇用と離職

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 新規雇用数（名） | 429 | 120 | 59 |
| 新規雇用率（％） | 11.34 | 3.19 | 1.80 |
| 離職者数（名） | 97 | 81 | 107 |
| 離職者比率（％） | 2.56 | 2.15 | 3.27 |

※対象は住友理工単体。

中途採用率

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 中途採用率（％） | 32 | 21 | 22 |

※対象は住友理工単体

人材育成

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、二ーズ別研修等を実施し、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。

○ 人材育成方針

グループの従業員として、相応しい人格・知識を持ち、グローバルに活躍できる人材育成を目指し、幅広く社員に各種研修を実施しています。

基幹職・総合職 研修体系図

| 職制 | | 基幹職 | 総合職 |
|---------------------|--|---|--|
| 基礎・定期 | | 全員基礎教育(経営理念 S・E・C・Q) | |
| | | キャリア入社者 基礎教育 | |
| | | グループ・グローバル コンプライアンス研修 | |
| 階層別 | 昇格 在籍 | <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin: 5px;">経営塾</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin: 5px;">基幹職 昇格者研修</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 20%;">アドバンスト 経営塾</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 40%;">方針管理/目標管理研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 15%;">資格昇格者 研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 15%;">入社3年目 研修</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 20%;">評価者研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 20%;">考課者研修</div> </div> | <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%;"> 入社 ・新入社員教育 ・入社時基礎 ・配属前教育 ・フォロー(半年) </div> |
| | グローバル | 海外赴任前研修・赴任前説明会・語学プライベートレッスン | |
| | | トレーニー制度(海外研修) | |
| | SECQ、 専門 トレーニング ※1 | <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%;">OJTトレーナーズ研修</div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;">SQCビジネスコース</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;">SQC ベーシック・ビギナー</div> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%; margin-top: 10px;">品質核人材育成講座</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%; margin-top: 10px;">ものづくり基盤(安全、品質・製造)強化研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%; margin-top: 10px;">スタッフ(現場改善・原価)研修</div> | |
| | F研 ※2 | F研修 | |
| Re-do ZERO ※3 | <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%;">Re-do ZERO 管理者</div> | <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%;">Re-do ZERO みえる化</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%;">Re-do ZERO 再発防止</div> | |
| 二一ス別 | 専門 知識 | <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin: 5px;">多変量解析</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin: 5px;">品質工学基礎</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin: 5px;">FMEA</div> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%; margin-top: 10px;"> ゴム技術 入門講座 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;">知財講座(上級)</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;">知財講座(初級・調査・中級)</div> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%; margin-top: 10px;">内部統制研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%; margin-top: 10px;">法務講習会・競争法・贈収賄防止研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 100%; margin-top: 10px;">工程の流れ化講座・後補充生産とタクトタイム講座</div> | |

| | | |
|-------|--|--|
| | | <p>IT活用セミナー1(ITサービス)・IT活用セミナー2(Office系)・情報セキュリティ</p> <p>安全衛生法定研修・安全衛生講習会</p> |
| ヘルスケア | | <p>メンタルヘルス・体の健康などの研修</p> |
| 自己啓発 | | <p>通信教育</p> <p>語学教育プログラム</p> |

技能職・事務職 研修体系図

| 職制 | | 技能職 | 事務職 |
|-----------------------------|-----------------------------|---|---|
| 基礎・定期 | | 全員基礎教育(経営理念 S・E・C・Q) | |
| | | キャリア入社者 基礎教育 | |
| | | グループ・グローバル コンプライアンス研修 | |
| 階層別 | 昇格 在籍 | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;">昇格者 研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;">入社 ・新入社員教育 ・フォロー教育 (半年・3年目)</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;">考課者 研修</div> </div> | <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;">級別 在籍者研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;">入社 ・新入社員教育 ・フォロー教育 (半年・3年目)</div> |
| | グローバル | 海外赴任前研修・赴任前説明会・ 語学プライベートレッスン | |
| | SECQ、 専門 トレーニング ※1 | <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 20%;">工場長 会</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 20%;">工場長 研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 40%;">職長就任前特別研修</div> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px; width: 40%;">新任職長研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px; width: 30%;">工場長育成研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px; width: 50%;">モノづくり塾 基礎研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px; width: 50%;">モノづくり塾 応用研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px; width: 80%;">モノづくり基盤(安全、品質・製造) 強化研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 80%;">モノづくり基盤(安全、品質・製造) 強化研修 第2STEP</div> | |
| | F研 ※2 | F研修 | |
| | Re-do ZERO ※3 | Re-do ZERO みえる化再発防止 | |
| | ニーズ別 | 専門 知識 | <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 25%;">QC検定 3級研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 25%;">保全 中級研修</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 25%;">保全 初級研修</div> </div> |
| 法務講習会・競争法・贈収賄防止研修 | | | |
| 工程の流れ化講座・ 後補充生産とタクトタイム講座 | | | |
| IT活用セミナーシリーズ・情報セキュリティ | | | |
| | | 安全衛生講習研修 安全衛生講習会 | |

| | |
|-------|-------------------|
| | 女王衛生法正研修・女王衛生講習会 |
| ヘルスケア | メンタルヘルス・体の健康などの研修 |
| 自己啓発 | 通信教育 |
| | 語学教育プログラム |

- ※1 SECQ：S(安全)、E(環境)、C(コンプライアンス)、Q(品質)に関する専門知識を獲得する。
- ※2 F研修：Foreman研修の略。16週間職場を離れ、改善テーマに取り組むことで、事実の把握力と改善の実践力を養い、改善手法を身につける。
- ※3 Re-Do ZERO：業務品質・効率向上を図るための「段取り」を重視した考え方を身につける。

○ 2021年度の活動のポイント

総合職育成は「論理的思考」をベースとした新教育プログラムの導入2年目を迎え、社内課題や従業員ニーズを勘案し、より「コミュニケーション力」に注力した教育を実施しています。また、若手社員を対象とした教育を強化すべく、ビジネスパーソン必携の語学（日本語、英語）、IT、財務知識を、自主的かつ継続して学べるコンテンツの導入も開始しました。入社三年間で一人前に育成することを目指し、OJTトレーナーの研修を実施、職場ではトレーナーや上司との定期的な対話を全社で継続しています。

また、事務職については、役割認識の強化や社員への期待感を表す役員講話の動画コンテンツ研修を実施し、技能職についても昇格者に加え、在籍者においても繰り返しきめ細かい教育を実施、幅広い人材に研修機会を提供することができました。

経営幹部の育成に向けては、「経営塾（2013年度～）」（部課長層対象）と「アドバンスト経営塾（2017年～）」（執行役員層対象）を継続実施しています。管理職（技能職）へは、班長前研修といった職長候補への研修を開始した他、実際に職長就任後もコミュニケーションと方針管理をテーマとした定期的なフォロー研修を実施しました。

○ コロナ感染拡大予防を機に新しい研修スタイルの定着へ

コロナ禍において、研修の姿は大きく変化しました。WEB会議ツールを活用した研修が主流となり、集合研修とWEB会議ツールを組み合わせた分散型研修も頻繁に開催されています。柔軟な姿勢で研修における防疫対策を進めた結果、研修期間中のコロナ罹患者は0人でした。また、動画や、e-ラーニングによる学習も活発化しており、学びのスタイルの多様化が大きく進んだ一年でもありました。今後も環境変化を乗り越え、競争に打ち勝つ人材を育成する教育プログラムを適時適切に提供していきます。



○ 人材研修プログラムの受講者数（2021年度）

| プログラム名 | 基礎・定期研修 | 階層別研修 | ニーズ別研修 | 合計 |
|---------|---------|-------|--------|-------|
| 参加人数(名) | 19 | 1,136 | 97 | 1,252 |

※対象は住友理工、国内グループ会社

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、処遇の改善を進めて来ました。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。

○ 住友理工労働組合員人数

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| 労働組合員人数 /全従業員数 | 3,080 / 3,784 | 3,102 / 3,765 | 2,958 / 3,690 |

※対象は住友理工正社員（他社への出向者を含む、各年度末時点）。

※労働組合は、全日本ゴム産業労働組合総連合等に所属しています。



お問い合わせ

お問い合わせ窓口をご案内します。



トップページ > 社会貢献 > 社会貢献活動のマネジメント

社会貢献

従業員、地域社会

社会貢献活動のマネジメント

コミットメント

所管役員メッセージ

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、社会貢献活動を通して社会全体が享受できる社会的価値の向上を図り、豊かな社会づくりに貢献するとともに、SDGsの推進による企業価値の一層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・サステナビリティ委員会のもと、社会貢献推進プロジェクトを発足させました。活動プロジェクト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、SDGsの開発目標に寄与し持続可能な社会づくりを目指すことを目的とし、活動ひとつひとつを検討・改善しながら、社会貢献活動推進を図っています。

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。



取締役常務執行役員 山根 英雄

社会貢献活動方針

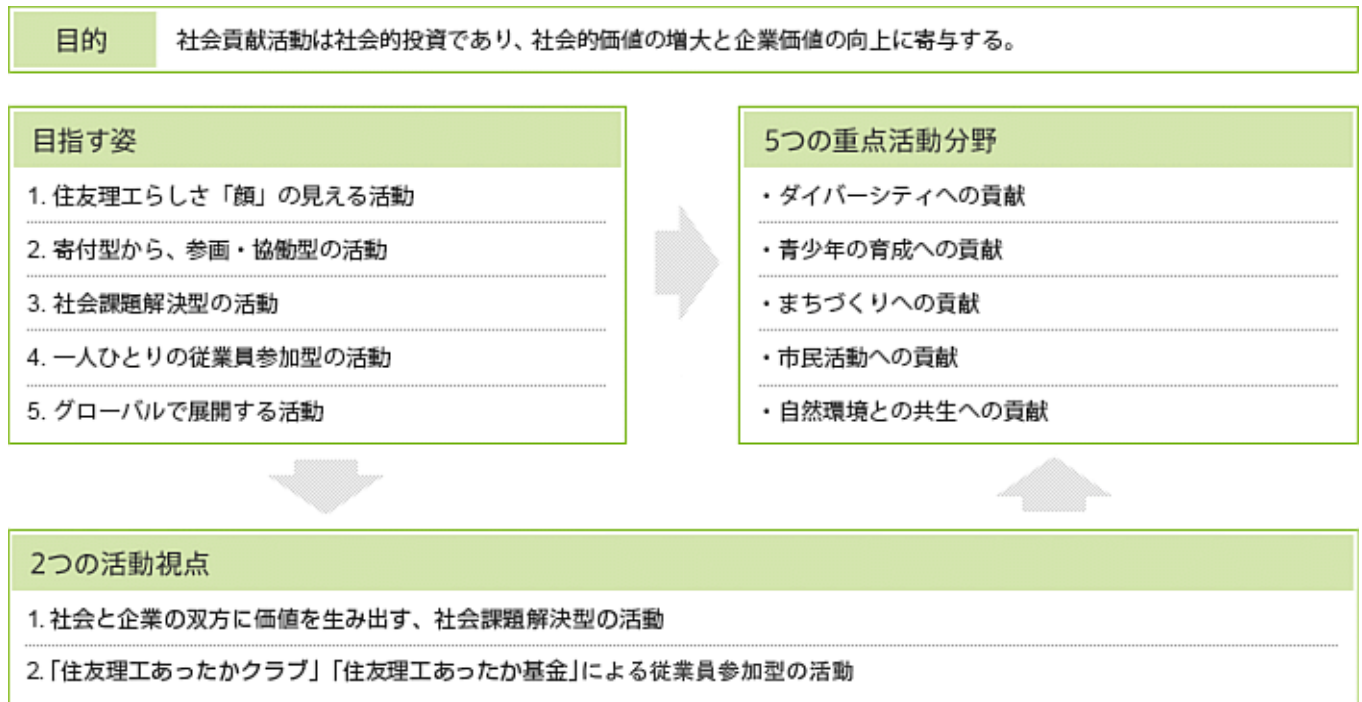
住友理工グループは社会の公器としての企業の役割を果たし、「この街に住友理工グループがあってよかった」と評される企業となるために、社会貢献活動に取り組んでいます。社会貢献活動の軸となる理念には「地域社会の一員であることを常に自覚し『良き企業市民』として、社会貢献活動を通じて、豊かな社会づくりに寄与する」を掲げ、これを社会的課題解決型活動と位置付けました。SDGsの開発目標に資する社会課題解決への積極的取り組みを通じて社会的価値を生み出し、それとともに企業価値の向上に寄与することを考え、また、社会の要請に合わせて重点活動分野（「ダイバーシティへの貢献」「青少年の育成への貢献」「まちづくりへの貢献」「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

○ 取り組みの枠組み

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。

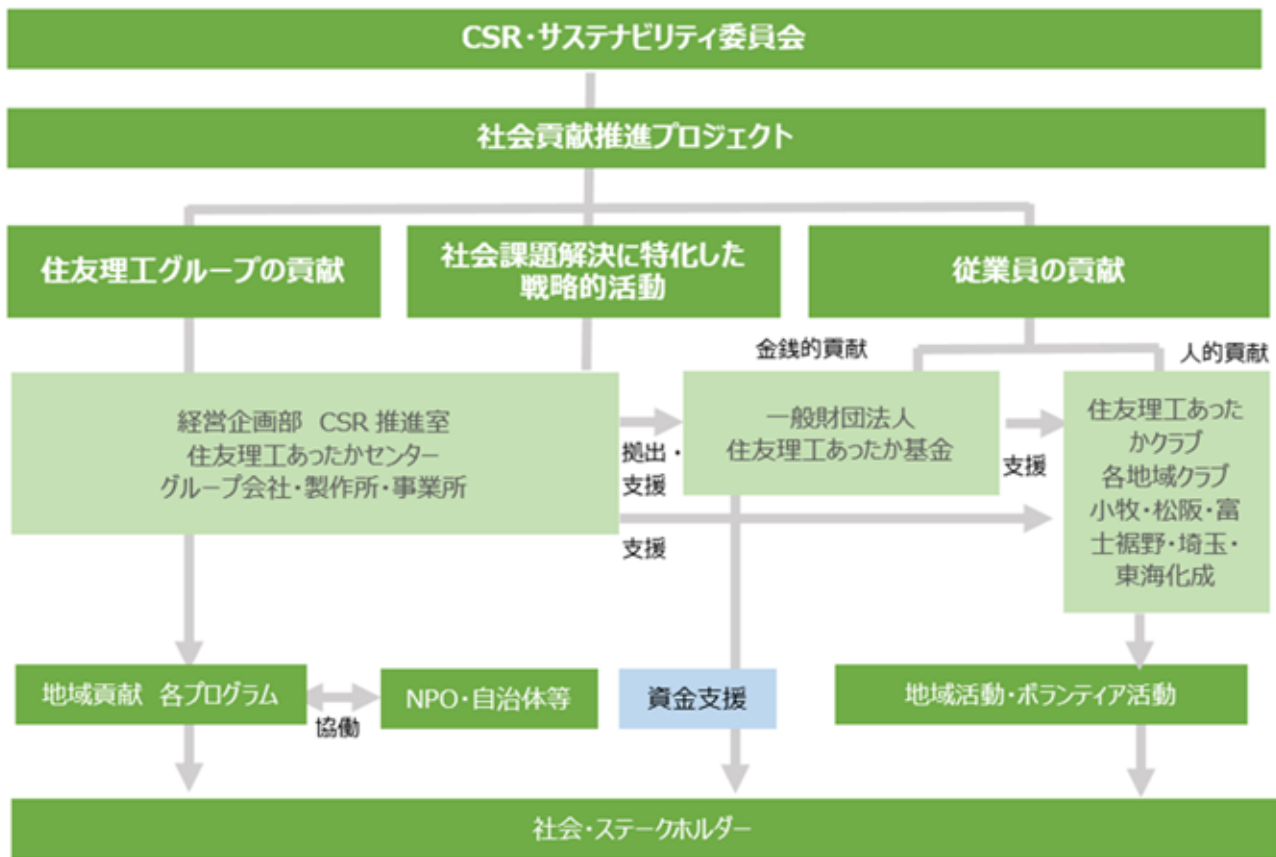


社会貢献推進体制

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6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、計画的に実施してまいりました。2021年度からは、CSR・サステナビリティ委員会のもと社会貢献推進プロジェクトを発足させ、住友理工グループ全体の社会貢献活動について、方針策定、モニタリング、戦略的活動の企画から各拠点への展開まで、包括的に指導・推進を行っています。

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・富士裾野製作所、松阪・埼玉事業所およびグループ会社の東海化成工業に置かれています。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。

会社の貢献としては社会貢献推進プロジェクトで各種社会貢献プログラムを検討・策定し、CSR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。



お問い合わせ
お問い合わせ窓口をご案内します。



[トップページ](#) > [社会貢献](#) > [ダイバーシティへの貢献](#)

社会貢献

従業員、地域社会

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。

愛びっくへの支援

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（通称「愛びっく」）の協賛企業として大会運営を支援しています。



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。



トップページ > 社会貢献 > 青少年の育成への貢献

社会貢献

従業員、地域社会

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にルーツを持つ子どもたちを対象とした「就学準備スクール（プレスクール）」を小牧市国際交流協会と協働で開講しています。

これは外国人の親を持つ就学前の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。



SDGs学生小論文アワード by 住友理工

「SDGs学生小論文アワード by 住友理工」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年より取り組みを始めたプログラムです。（設立時名称「住友理工学生小論文アワード」）

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学び、考えた結果を論じる場の提供と、受賞をきっかけに更に見聞を広め若者の成長に貢献することを目指しています。

2021年度は、「グリーンとデジタルを追い風に社会を変える企業とは」をテーマに論文を募集。審査は、審査委員長の高村ゆかり氏（東京大学未来ビジョン研究センター教授）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、最優秀次席、優秀賞、審査委員特別賞など9本の受賞論文を決定しました。12月には、最優秀賞、最優秀次席、また優秀賞&審査委員特別賞を受賞した4名の学生と審査委員、当社役員が参加する懇談会を実施。懇談会では、各受賞学生の応募論文についてのプレゼンテーション、また審査委員長である高村教授のご講演の他、学生たちが関心を持っている社会課題についてなどの意見交換を行いました。

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り組みを進めていきます。



受賞者懇談会での集合写真（2021年12月）

長岡技術科学大学との連携 国際会議「6th STI-Gigaku2021」への支援

持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向け、長岡技術科学大学が主催となり、高専、企業、自治体等が連携して実施した国際会議「The 6th International Conference on “Science of Technology Innovation”

（6th STI-Gigaku 2021）への参加および、協賛、寄付をしました。この取組みは、国連が任命した東アジア唯一のハブ大学としてSDGsを強力に推進している長岡技術科学大学との連携により、SDGsに寄与する新たな技術革新や課題解決の一助と、大きくは未来を担う人材を育成することを目的としています。

本国際会議は2030年開発アジェンダ「持続可能な開発目標（SDGs）」

（17の目標と169のターゲット）をもとに、エネルギー、気候変動、貧困や飢餓など、持続可能な開発のための諸目標を議論し、これを解決する方法のために議論するものです。

また、ポスターセッションでは、SDGsの解決につながる活動や高専－長岡技科大共同研究の成果をポスターと英語でプレゼンテーション。その優秀発表に対して、2021年度は10件の“Best Poster Award by Sumitomo Riko Company Limited”（住友理工賞）を贈り、学生のSDGs達成に向けた取り組み推進の一助としました。



STI-Gigaku2021集合写真（2021年10月）

愛知県寄附意識醸成教育事業「寄附のゼミナール in あいち2021」への参画

愛知県が実施している、高校生および中学生がNPOの社会貢献活動を考える「寄附のゼミナール」に2018年から寄附および参画をしています。このゼミナールでは、若者の寄附意識や社会参画・貢献意識の醸成を図ることを目的に、参加NPOが中学校又は高校を訪問し、活動内容や寄附による事業成果等のプレゼンテーションを行い、それにより生徒が「寄附したい」と考えたNPOに投票し、そのNPOと意見交換を行います。また、高校では当社をはじめとする協賛団体からNPOに投票数に応じた寄附金が贈呈されるというもので、2021年度は生徒たちの投票数に応じた金額（総額30万円）を3団体に寄附しました。

また、このプログラムは若い世代の寄附意識醸成教育だけでなく、NPOにとっても自分たちの活動内容が若い世代にも「伝わる」「共感を得る」ためのプレゼンテーション能力向上にも役立っています。



 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。



トップページ > 社会貢献 > まちづくりへの貢献

社会貢献

従業員、地域社会

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、地域活性化に寄与する活動や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～

住友理工では、東日本大震災で被災した宮城県南三陸町の継続的支援を行っています。

これは南三陸町の復興とコミュニティの醸成を目的とし、南三陸町社会福祉協議会の協力のもと、地域コミュニティ活性化のために活動されるグループやNPOなどを支援対象とし、それぞれの会合や交流会などで利用していただける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」を受け取ったグループは、宅配弁当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。長引く復興に向けての生活を向上させるとともに、地元の活性化を目指す取り組みです。

コロナ禍においては、「あったか切符」が消費の落ち込む飲食産業の支援にも繋がっています。また、活動を休止していたグループもありましたが、「『あったか切符』が新しい活動方法の企画・活動再開のきっかけになった」など、現地からたくさんのお礼の声が届いています。



中部フィル松阪コンサートへの支援

住友理工の松阪事業所では、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認定NPO法人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、このコンサートに事業所周辺の住民の皆さまを招待しています。



健康づくりを通じた持続可能なまちづくりへの貢献～フレイル予防の推進～

住友理工では、SDGs未来都市に選定された小牧市と2021年1月に締結した「健康づくり等の推進に係る包括連携協力に関する協定」に基づき、フレイルチェック測定会を通して、小牧市東部地区の65歳以上の住民に対して、フレイルの普及啓発および“気づきの支援”を行っています。

フレイルとは、加齢とともにからだや認知機能が弱くなった状態をいい、フレイル状態を早期に発見・改善することで、将来要介護になることを予防し、健康寿命を伸ばすことに繋がります。今後も、フレイル事業を通して、自治体・大学・企業・市民団体と積極的に協働し、健康で持続可能なまちづくりを目指してまいります。



 **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。



トップページ > 社会貢献 > 市民活動への貢献

社会貢献

従業員、地域社会

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の直接的な解決に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、公募事業は有識者、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、2020年からは特定非営利活動法人まちねっと大口と協働で北尾張の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、松阪事業所の周辺地域の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）への助成を一般財団法人マチテラス製作所と開始し、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。

第10回 住友理工「夢・街・人づくり助成金」事業 2021年度採択団体・2020年度奨励団体(2021.11.27/公開審査会)



会場とオンラインとのハイブリッドで開催した公開審査会（2021年11月27日）

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。



[トップページ](#) > [社会貢献](#) > [自然環境との共生への貢献](#)

社会貢献

従業員、地域社会、地球環境

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歩一歩進めています。

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。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。2021年度までの累計吸収量は2,600tです。

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、24.5ha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。2020年度には3度目の契約更新を行いました。

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・事業所、また東海化成工業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。



脱プラスチックへの取組み

- グローバル本社でペットボトル飲料の販売を廃止
～プラスチックごみによる海洋汚染問題への取組みを実施～

海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、プラスチック製ペットボトル飲料の販売を廃止し、アルミ缶などへ切り替える脱プラスチック活動を開始しました。名古屋市のグローバル本社内で月間平均780本、年間で約1万本の使用があったペットボトルの「利用数ゼロ」を目指します。本活動により、500mlペットボトル1本あたり80g、年間約748kgのCO2削減が可能になります。廃止に伴い、社内に設置している給茶機や、マイボトルの利用を推進しています。2019年度にグローバル本社での販売廃止から開始し、2021年度は埼玉事業所にペットボトルフリー自販機を導入。2030年（SDGsの達成目標期限）までに、当社グループの国内拠点でのペットボトル販売について、順次缶製品などへの切り替えを進めていく予定です。

 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、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6つの地域クラブにより1,400名以上（2022年5月末時点）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20ポイント/回の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。

CSR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。



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、社会課題解決に取り組んでいる団体や災害被災者支援に使われます。これまでも様々な事業や活動を支援してきましたが、2018年からは

「寄附教育あいちモデル策定事業」への参画を開始し、2021年度からは、住友理工グループの拠点がある地域で社会課題解決のために活動している団体を応援する「夢・街・人づくり助成金」（助成制度は2010年より開始）をあったか基金が支援しています。基金に登録している従業員は約500名（2022年5月末時点）です。

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、2013年から住友理工プロボノプログラムを実施しています。

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2021年で第9期を迎え、これまでに住友理工からは合計59名が参画しました。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。



TABLE FOR TWO (TFT) プログラムへの参画

世界の約70億人のうち、約10億人が飢餓や栄養失調の問題で苦しむ一方で、20億人近くが食べ過ぎが原因で肥満状態にあります。この深刻な食の不均衡を解消するため、2007年の秋に日本でTABLE FOR TWO が創設されました。

肥満や生活習慣病予防のためにカロリーを抑えたメニューを食すと、1食につき20円の寄付金が、TFTを通じて開発途上国の子どもの学校給食になります。先進国で1食とるごとに開発途上国に1食が贈られるという仕組みです。

住友理工では、この活動に賛同し、従業員の社会貢献活動の一環として2015年から小牧製作所にて取組みを開始。続いて、松阪事業所、富士裾野製作所も加わり、3拠点の食堂にて実施をしています。これまで、多くのみなさまにご協力いただき、合計833,780円、41,689食（2022年3月時点）を届けることができました。また、この取り組みは、国連が定めた2030年までに達成を目指す持続可能な17の開発目標「SDGs (Sustainable Development Goals)」にも大きく寄与しています。



| | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 |
|--------|---------|---------|---------|--------|--------|
| 金額 (円) | 158,040 | 148,140 | 130,540 | 38,020 | 68,560 |
| 食数 (食) | 7,902 | 7,407 | 6,527 | 1,901 | 3,249 |

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。

 **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。



トップページ > 社会貢献 > 海外グループ各社の活動

社会貢献

従業員、地域社会

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。

ポーランドグループ会社での従業員ボランティアプログラム 「社会のエネルギーSumiRiko」の取り組み

ポーランドにあるSumiRiko Poland Sp. z o.o.では、従業員参加型の社会貢献活動を目指し、2011年から従業員ボランティア活動「社会のエネルギーSumiRiko」(Spoleczna Energia SumiRiko - SumiRiko Social Energy)を行っています。これは地域社会のさまざまな分野でボランティア活動を行っている従業員の支援を目的とし、従業員が地元の学校やNGOなどと協同して企画、立案するプロジェクトに対してSumiRiko Poland社内の選考を経て資金支援を行うものです。2014年に同活動を開始したSumiRiko Polandザグジュ工場では、これまでに37プロジェクト(39団体と協同)が実施され、のべ228人の従業員、約2,800人の地域住民が参加しています。2021年度は新型コロナウイルスの影響で活動が縮小される中、障がい児といっしょに地域に伝わる伝統を学ぶプロジェクト、荒れていた公園の遊具等の整備、幼稚園児が森でエコシステムを学ぶ体験プロジェクト、コロナ禍での運動不足を解消する親子アクロ体操の4プロジェクトが行われました。

ザグジュ工場の従業員は「社会のエネルギーSumiRiko」以外にも、アニマルシェルターや遺跡保存、高齢者ケアなどのボランティアに積極的に参加しており、2021年度はのべ342名の従業員がボランティアを行いました(2022年3月従業員数340名)。従業員からは地域発展のために汗を流すことができうれしい、子供に喜んでもらえた、などの声が聞かれました。これからも地域に密着したボランティア活動の推進を続けていきます。



地域のみなさまと一緒に、さまざまなプロジェクトを実施しています

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.) において大学生奨学金制度を設けています。地元にある Bluffton High Schoolの優秀な卒業生を対象に、大学4年間の奨学金を10名程に審査により支給しています。

タイグループ会社での社会貢献活動

タイにあるSumiRiko Chemical and Plastic Products (Thailand) Ltd.では、年間を通じて、積極的に社会貢献活動を行っています。

2021年度は、高齢者や子供たち、障がい者支援を目的とした地域行政機関やコミュニティへの寄付の他、医療従事者支援のための寄付活動を行いました。地域の高齢者支援の取り組みの一つとしては、高齢者クラブに使用済み宝くじ用紙の寄付を行い、同クラブにて寄付された宝くじ用紙で花輪を製作、その売り上げが同クラブの活動費支援に繋がりました。また、環境保全への貢献として、ランブーン県の「グリーンロードプロジェクト」に対して、プラスチック廃材を素材とした舗装ブロック製作のため、その材料となるプラスチックカップの寄付を行うなど、従業員参加型の社会貢献活動を継続的に行っています。



地域の高齢者クラブへの使用済み宝くじの寄付（2021年6月・11月）
写真右が同クラブにて製作された花輪

 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。



トップページ > サプライチェーン > サプライチェーンのCSRマネジメント

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



コミットメント

所管役員メッセージ

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年からCSR委員会（現CSR・サステナビリティ委員会）の下、グループ・グローバルでの視点で活動を推進しております。

現在、住友理工グループでは、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、グループ・グローバルで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協力が不可欠となります。今後とも、当社グループの取り組みをご理解いただき、更なるご指導・ご鞭撻を賜りますようよろしくお願い申し上げます。



常務執行役員 安田 日出吉

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。2014年10月には、国連グローバル・コンパクトへの署名を機に、「お取引先様CSRガイドライン」を紛争鉱物対応、腐敗防止活動等を追加した内容に一新、また2019年8月には中期経営ビジョン「2022年住友理工グループ Vision」の制定を機に「住友理工グループ企業行動憲章」を反映した内容に改訂しております。

当社では、これらの基本理念・行動規範・ガイドラインを遵守して事業運営を行う事を社内外の関係者の皆様に広く宣言すると共に、当社の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にご連絡いただくなどお取引先様にもご協力をいただき、透明性の確保に努めています。

○ 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（当社社員向け）

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、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。

○ 取引基本契約書


2018年度には、「取引基本契約書」を改訂しました。法令遵守、個人情報保護、反社会的勢力の排除、CSR調達の推進等の条項を新たに加え、お取引先様との契約の中で、共に協力してCSR調達をサプライチェーン全体で推進していくことを明確に致しました。

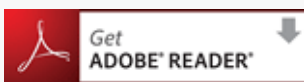
○ お取引様CSRガイドライン

お取引様向けに「お取引様CSRガイドライン」を配布し、当社のCSR調達に対する考え方、具体的な行動規範を展開すると共に、お取引先様には、さらに先のお取引様への展開もお願いすることで、サプライチェーン全体でのCSR調達の徹底を図っています。

 お取引様CSRガイドライン 日本語第3版（446KB）

 お取引様CSRガイドライン 英語第3版（515KB）

 お取引様CSRガイドライン 中国語第3版（467KB）



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。

サプライチェーン推進体制

住友理工では、2014年7月に、CSR委員会の下部組織として、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、サプライチェーンの複雑化に対応すべく組織体制を構築して参りました。この委員会を引継ぎ、CSR・サステナビリティ委員会では、当社グループでのCSR調達に関する種々の活動（環境対応、コンプライアンス対応、リスク管理対応等）の実施状況をチェック・指導し、お取引先様とも共有・連携する事により、サプライチェーン全体でのCSR調達の展開・強化の取り組みを推進していきます。

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：

お取引様との取引に関する情報の一元管理と、CSRアンケート等により、お取引先様との相互コミュニケーションを強化し、CSR調達を展開、管理する基盤の強化を推進していきます。

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、法令遵守・CSR調達の推進をお取引先さまと共に実践していきます。

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拡充を図っていきます。

4. 教育・啓発活動：

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・啓発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。

 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。



トップページ > サプライチェーン > サプライチェーンでのCSRの取り組み

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



サプライチェーン強化

○ パートナーシップ構築宣言

当社は、2022年3月、内閣府や中小企業庁などが推奨する「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しました。本宣言に則り、サプライチェーンにおける取引先の皆様との連携と共存共栄を進め、サプライチェーン全体の付加価値向上に取り組んでまいります。

○ 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、社会的責任や行動規範の遵守状況をお取引先様ご自身にも振り返って頂き、現状及び今後の課題をご確認頂くツールとして2016年度より「CSRアンケート」を実施しております。

2019年度には「2022年住友理工グループVision (2022V)」で掲げておりました国内調達額の90%以上のお取引様に対して「CSRアンケート」による活動状況の確認とフィードバックを実施する事ができました。今後はアンケート対象をグローバルで更に拡大してまいります。

この活動を通じて、当社のCSR調達の方針をサプライチェーンの末端まで伝達すると共に、お取引先様とのコミュニケーションを深め、サポートさせて頂きながら、サプライチェーンを強化していきます。

○ CSRアンケートの実施状況

| | 2016年～2021年実績 | KPI |
|----------|--|--|
| 対象とお取引様数 | 国内（単体）：330社 国内グループ：230社 海外グループ：62社 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年までに国内調達額の90%以上のお取引先に対してCSRアンケート実施を達成。 ・ 2021年は、当社への依存度が高い国内のお取引様（特に中小企業）へ重点実施。 |

法規制・契約関係

○ 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い適時改訂を行っています。

また、欧州化学品規制であるREACHの施行に伴い、2008年1月から、関連するお取引先様には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するなど浸透に努めています。

住友理工では、今後も欧州だけでなく、世界各国の環境規制の変化に対応し、グリーン調達ガイドラインの運用見直しを進め、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)



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できます。

○ 持続可能な天然ゴム調達

住友理工では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。取り分け、東南アジアを中心に調達している天然ゴムでの取り組みとしては、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にある加工所の視察を行い、特に労働慣行や人権、安全衛生、環境保全に関する問題がないことを確認しております。2016年はタイで2社、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6社を訪問、2018年は、タイ・インドネシア・ベトナムの5社、2019年、2020年、2021年はタイの1社の視察を実施しています。今後もエリア毎の海外調達拠点と連携して、継続的に実地調査・確認を実施してまいります。



関連情報：▶ [アーカイブ](#)

○ 紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国とその周辺国において、人権侵害を行っている武装団体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。これは紛争鉱物に指定される3TG（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を把握しておりますが、いずれも紛争に加担していないことを確認しております。更に、3TG以外の鉱物（コバルト、マイカ）、コンゴ民主共和国及び周辺国以外の高リスク地域（CAHRAs）など、調査対象を拡大し、今後も引き続き調査を継続し、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対応していきます。

危機管理

住友理工では、グローバルサプライヤー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年には主要原材料などのお取引先様の情報を整理し、地震などの災害発生の際にタイムリーにお取引先様に情報発信するとともに、供給への影響有無をご回答いただく安否確認のシステムを導入し、更に2次以降のお取引先様の情報を拡充するなど、迅速な初動対応とその後の対応策を講じる体制を整備しております。

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体制の構築を推進して対応力を強化していきます。

教育・啓発活動

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。グローバル調達本部、各事業部調達部門が、事業部内の教育・啓発責任部署として、実務に合わせた教育・啓発活動を行うと共に、関連部門、関連会社からの要請に応じて、実務視点での質疑応答を重視した出前講習を行うなど、きめ細やかな対応に努めています。

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CSR、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。

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、海外の関係会社に展開した事を始め、海外各エリアではグループの調達責任者会議を通して、またお取引先様にはサプライヤーズミーティングの場において、CSR調達に関する研修会を実施し、グループ・グローバルでのCSR調達の浸透に努めています。

 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。



トップページ > 品質 > 品質マネジメント

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



コミットメント

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います。

品質委員会は2017年度に組織横断的に任命した委員会メンバーで活動を開始し、重要品質問題や全社品質活動など、全社の経営に関わる重要な課題・活動について報告・議論してきました。

2021年度は、特に個別の重要品質問題を真因にまで踏み込み、根本対策の完結状況・横展開状況を委員会でフォローしてきました。2022年度も引き続き、重要品質問題を中心にした報告・議論を継続すると共に、マネジメント層への情報共有促進のため、部長層へのオンライン参加を促してまいります。

この品質委員会を要に、住友事業精神「信用確実」に基づき、世界中から信頼される「製品品質」を目指していきます。そしてグローバルで事業展開している住友理工グループの品質保証体制を、時代の変化や顧客要求の高度化に合わせて強化させていきます。

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。品質委員会の運営により、継続的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 **和久 伸一**

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、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改善を積み重ねグローバルでお客様第一、品質第一を追求する。～仕事の基本遵守は自工程完結への第一歩～」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、安全な製品を確実に作り込む活動を実施することにより、安心して使っていただける製品を提供しています（図1参照）。

2つ目は「品質ガバナンス」です。事業部門による「顧客への製品・サービスの提供と品質リスク管理」、全社共通の品質保証部門による「品質リスク低減に向けた監視・支援・指導」により品質リスク管理を行い、お客様・社会からの信用を確保しています（図2参照）。

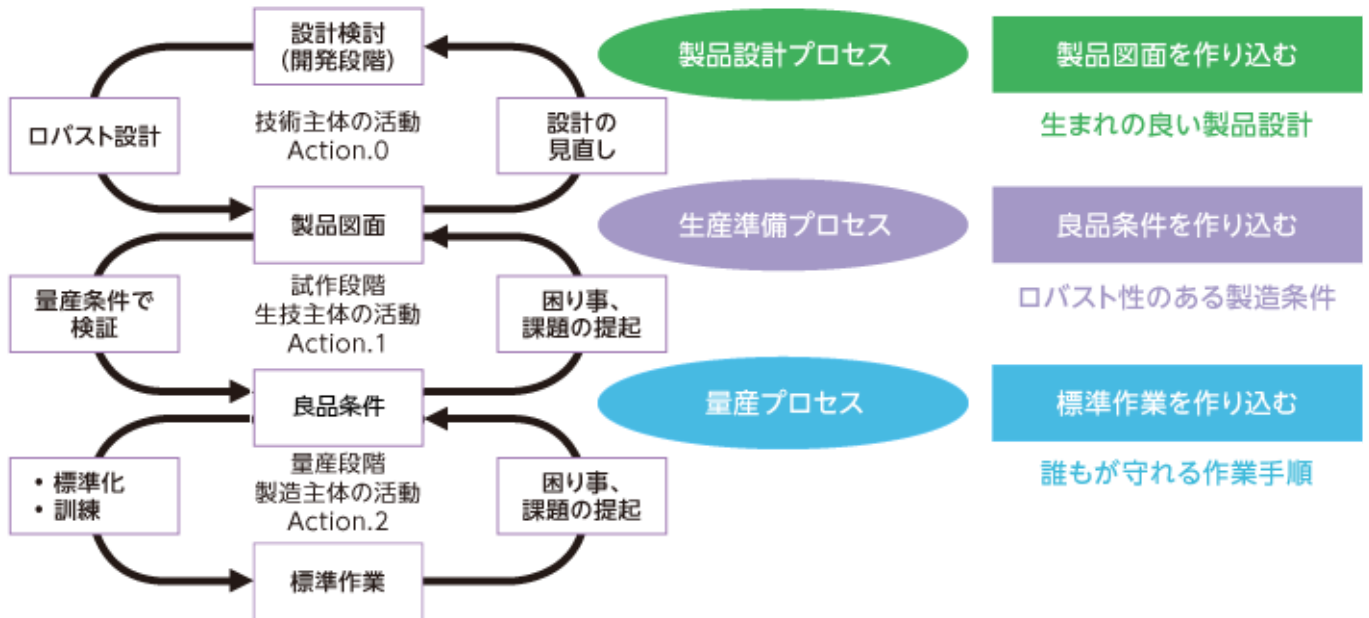


図1：自工程完結

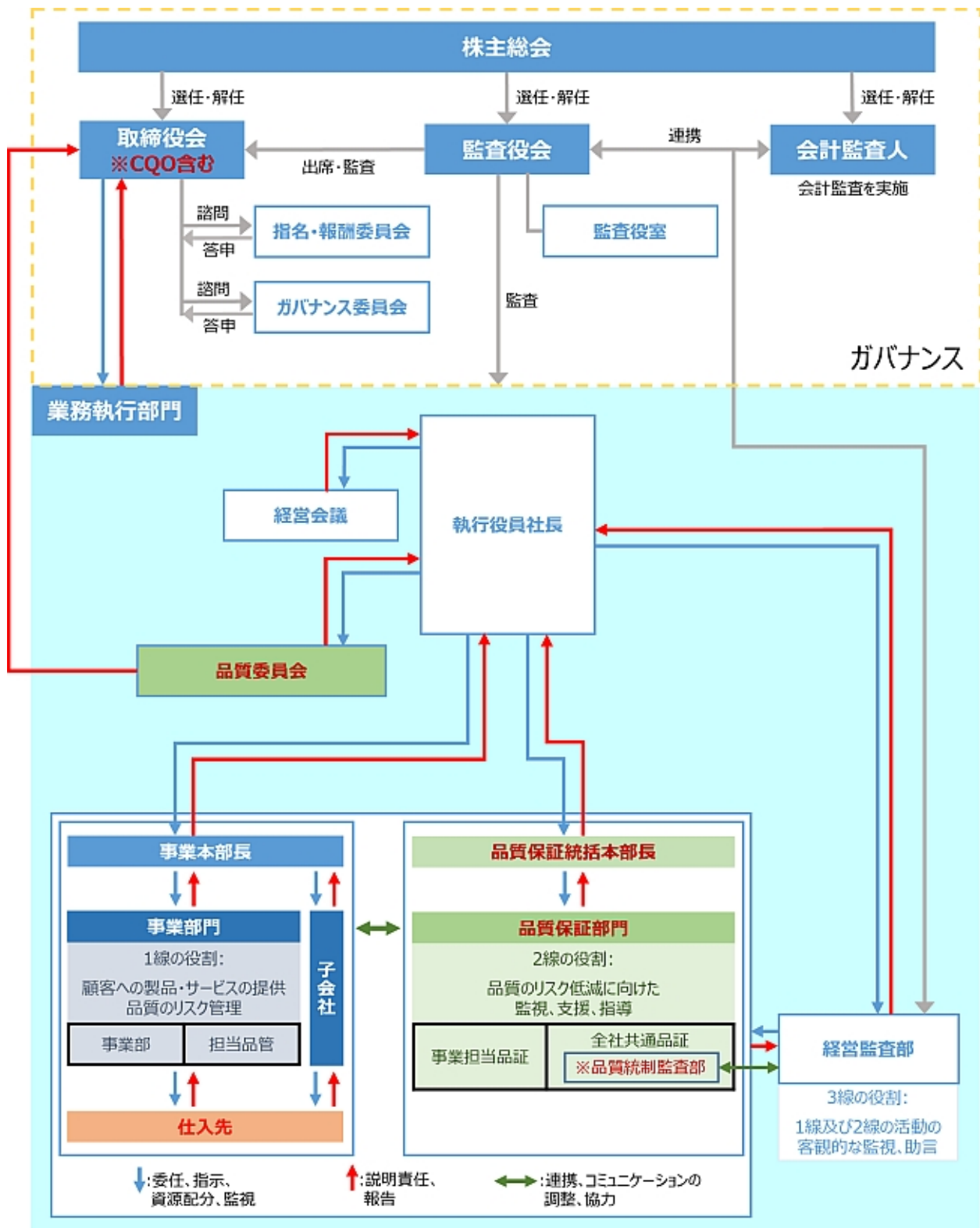


図2：品質ガバナンス

品質統括体制

品質保証体制

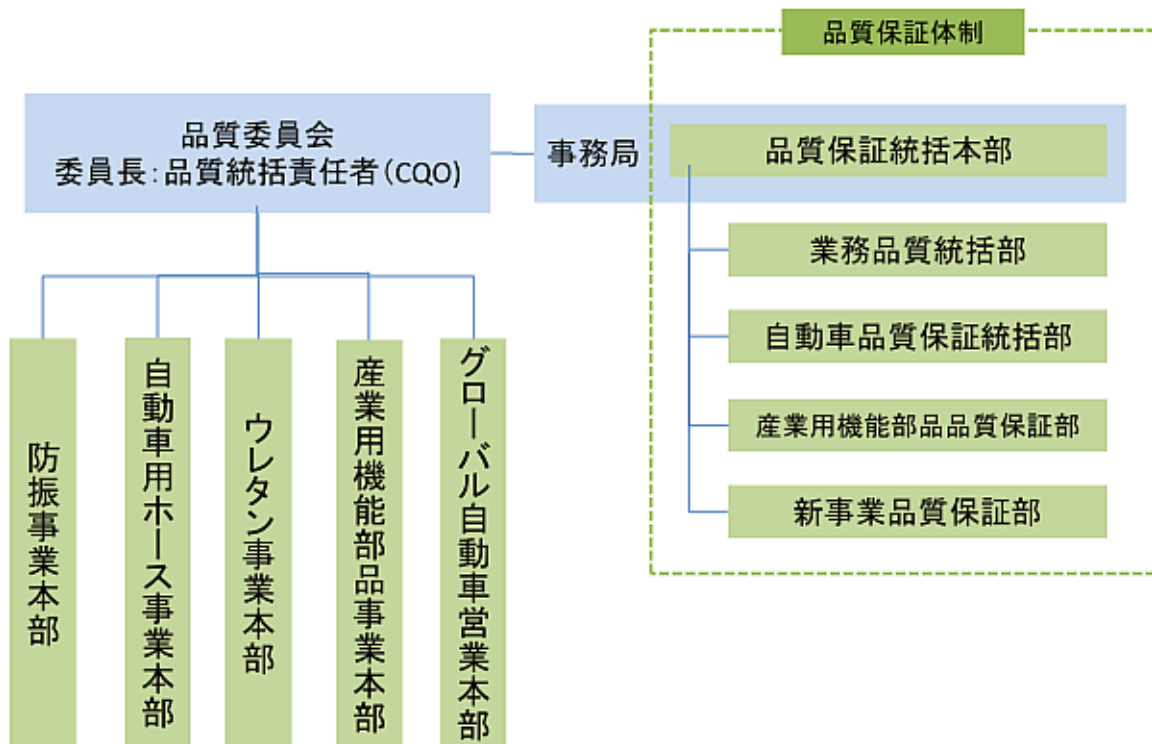
住友理工では、品質統括責任者（Chief Quality Officer：CQO）を2016年に配置し、全社の品質機能を統合した品質保証統括本部を設置しました。

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.とすることとしています。これに伴い「品質委員会」を設置し、品質の改善活動が回っているか監視する機能を強化してきました。



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、重大品質問題ゼロ、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、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、品質不正問題ゼロ、重大品質問題ゼロに繋がります。

○ 3) 品質風土づくり

全社を挙げたトップダウンによる品質活動の推進や、階層別の品質教育体制の構築に取り組み、「品質第一の企業風土醸成」を目指していきます。

 **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。



トップページ > 品質 > 品質の取り組み

品質

株主・投資家、取引先、従業員、地球環境

品質の取り組み



品質保証体制

○ 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。現在、国内で10拠点、海外で52拠点、計62拠点で認証を取得しています。

○ 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となり、SRK-GQS (Sumitomo Riko 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事項を規程としています。

SRK-GQSは、品質保証活動の軸となる指針を示すLevel.1、事業部門毎の製品企画から量産における節目管理を明確にした業務標準のLevel.2、個々の実作業を示すLevel.3、の3階層で構成されています。

2021年度は自動車用ホース事業部門や産業用機能部品事業本部の節目に関する標準類を見直し、運用を開始しています。

2022年度は、各事業部門の節目管理の実運用状況を点検し、確実かつ効率的に運用できるよう継続的な改善活動に取り組んでいきます。

○ 仕入先品質体制監査

住友理工グループの品質保証体制のレベルアップを目的に、2011年度よりお取引先様を対象に、グローバルで仕入先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、品質保証に対する当社の考え方を伝えるものです。

2021年度は、新規お取引様を中心に監査を計28社に対して実施致しました。

2022年度も、新規お取引様への監査を検討都度実施予定となっており、品質保証体制の強化・向上に努めていきます。

品質ガバナンス

○ 品質統制監査

住友理工グループでは、不適切行為の有無を監視し、各部門の自浄作用を促す目的で、「品質統制監査」を2016年度より実施しグローバルに展開しています。

2020年度以降は、これまでの品質統制監査の内容に加え、顧客との契約内容が正しく履行されているかどうかの契約履

行監査も追加で実施し、品質統制監査のレベルアップを図っています。国内の全事業部門を対象に実施中ではありますが、コロナ感染状況を注視しながら海外拠点も対象に入れ、活動を推進していきます。

品質風土づくり

○ Qの日

当社においては「品質第一の企業風土醸成」を目指し、2019年度から、カレンダーで“9”が付く日を「Qの日」とし、「品質に関わる業務を優先的に行う日」として決めました。

2021年度は、「製品品質」「業務品質」の改善および「コミュニケーション」の向上を目指し、活動は単体だけでなく国内グループ会社にも展開しています。各部門では上司と部下のコミュニケーション活性化に役立っており、活動成果は「業務標準や手順書」として残し財産化してきました。また作成した業務標準や手順書を運用し、不備があれば改善を継続する（SDCAサイクルを回す）活動も実施しております。

2022年度は活動状況を見える化し、本活動を継続実施していきます。

○ Re-do Zero活動

当社においては、スタッフの一人ひとりが自工程完結の考え方で日常業務を実践する活動として、「Re-do Zero 活動」という名称にて推進しています。本活動は、2016年よりコーポレート部門から活動を開始し、2017年からは事業部門にも展開し、全社の活動として定着しています。

本活動は、日常業務において各職場の困り事や、もやもや業務を取上げ、「やめる・へらす・かえる」の視点で業務の質を向上しスタッフの生産性向上に寄与すると共に、職場のメンバーに仕事のやりがいや活気を生み出しています。

参考となる活動事例として、2021年度は、28部署の事例を全社に公開し、良い事例については社長より表彰をしています。又、自工程完結の考え方を正しく指導できる認定指導員の育成にも取り組んでおり、現在までに25名を認定指導員として育成してまいりました。

2022年度も、Qの日も有効活用し、全部門およびグループ会社も視野に入れ「Re-do Zero 活動」を普及していきます。

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。

2021年度は17拠点（国内3拠点、海外14拠点）で43件（国内6件、海外37件）の表彰を受けることができました。

○ 2021年度 サプライヤー表彰

○ 国内

| 取引先 | 賞名 | 受賞拠点 | 地域 |
|-----------------|--|-----------------|----|
| いすゞ自動車株式会社 | 補給部品納入優良賞 | 住友理工 | 日本 |
| 八千代工業株式会社 | 開発部門賞 | | |
| 大分キャノンマテリアル株式会社 | 品質最優秀賞 | | |
| トヨタ紡織株式会社 | 技術開発賞 | 東海化成工業 | |
| 株式会社 豊田自動織機 | 21年度特別賞 | 住友理工 ホーステックス | |
| キャタピラージャパン合同会社 | Supplier Quality Excellence Process プラチナ賞 | | |

○ 海外

| 取引先 | 賞名 | 受賞拠点 | 地域 |
|---|---|---------|-----|
| Toyota Boshoku America Inc. | Quality Award | SRK-QRO | 北米 |
| General Motors do Brasil Ltda. | Supplier Quality Excellence Award | SRK-HTB | 南米 |
| Toyota Motor Manufacturing Poland Sp. z o.o. | Superior performance award | SRK-P | 欧州 |
| Toyota Motor Europe S.A./N.V. | Best M&I Project Award | | |
| 五羊-本田摩托（広州）有限公司 | 2021年度质量卓越奖 | TRG | 中国 |
| 广汽三菱汽車有限公司 | 2021年度质量钻石奖（最高奖） | | |
| 广汽豐田発動機有限公司 | 品質協力賞 | | |
| 广汽豐田汽車有限公司 & 广汽豐田発動機有限公司 | 安全特別改善賞 | | |
| 广汽豐田汽車有限公司 | 品質協力賞 | | |
| | 2021年度メーカー生産性向上活動好事例“出货场面积低減改善”賞 | | |
| | 2021年度メーカー生産性向上活動好事例“LT-351设备動作改善”賞 | | |
| 广汽豐田汽車有限公司 | 品質協力賞 | TRJ | |
| | 2021年度メーカー生産性向上活動好事例“前処理研磨、皮膜工序劳动強度低減改善”賞 | | |
| 广汽豐田汽車有限公司 | 品質協力賞 | TRT | |
| 广汽豐田発動機有限公司 | 品質協力賞 | | |
| 広州電装有限公司 | 供給特別貢献賞 | | |
| 天津英泰汽車飾件有限公司 | 品質優秀賞 | TCT | |
| 三菱重工フォーク(大連)有限公司 | 優秀サプライヤー賞 | TRFH | |
| | 貢献賞 | | |
| 卡特彼勒(徐州)有限公司 | SQEP GOLD MEDAL | | |
| 三一重机有限公司 | プラチナサプライヤー賞 | | |
| 合肥市經濟技術開發区 | 經濟貢献賞 | | |
| Honda Motorcycle & Scooter India Pvt. Ltd. | Quality Management | TIR | インド |
| Maruti Suzuki India Limited | Consistently High Quality Performance | | |
| Komatsu India Private Limited | Best Performance of Delivery supply of Hydraulic Excavators Parts | TIH | |
| TOYOTA DAIHATSU ENGINEERING & MANUFACTURING CO., LTD. | Delivery accuracy 2020 | ITTC | タイ |
| | 2021 VA activity | | |
| TOYOTA DAIHATSU ENGINEERING & MANUFACTURING CO., LTD. | 2021 Early Achievement of 2025 CO2 Reduction Target | SRK-ER | |

| 取引先 | 賞名 | 受賞拠点 | 地域 |
|---|---|------|--------|
| Honda Automotive (Thailand) Co., Ltd | 2021 Quality award | | |
| PT.Astra Honda Motor | Participant 4K+Shitsuke Program | TRHI | インドネシア |
| | Achievement and Contribution in Rubber Supplier Improvement | | |
| PT.Honda Prospect Motor | 14th HPM QCC Suppliers | | |
| PT.Toyota Motor Manufacturing Indonesia | Zero Defect Quality Achievement | | |
| | Delivery Target Achievement | | |
| PT.Suzuki Indomobil Motor | Spare Parts Dept:The Best Vendor Performance 2021 | | |
| SUZUKI INDOMOBIL SALES, PT | The Best Vendor Performance 2021 | TRID | |



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。

[トップページ](#) > [コンプライアンス](#)

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



コミットメント

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を堅持し、「コンプライアンス」をモノづくりの精神や事業運営の基本と位置づけて、法令遵守だけでなく、高い企業理念に基づく活動を通して、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。

当社グループで一丸となりコンプライアンス活動を推し進めるため、事業部門の責任者が委員として参画するコンプライアンス委員会を設置し、グローバルでのリスク評価、教育、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なるものであり、中期経営ビジョン「2022年住友理工グループVision」(2022V)で掲げる「企業価値」と「公益価値」それぞれの向上による当社グループの「社会的価値の創造」に寄与するものと考えております。

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
取締役常務執行役員 **山根 英雄**

コンプライアンスに対する考え方

当社グループは、「企業価値」と「公益価値」を同時に向上させることで、「社会的価値」を創造し、すべてのステークホルダーの皆さま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

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。取締役である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。また、各職場の部長・課長・掛長をコンプライアンス・リーダー (CL) として任命し、現場でのコンプライアンス意識の浸透に取り組んでいます。

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。

コンプライアンス行動指針と教育

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。行動指針は定期的に改定を実施しており、直近の改定では、事業運営の基本である「S.E.C.Q.（安全・環境・コンプライアンス・品質）」や「Bad News First & Thanks」、「記録・報告の信頼性の確保の徹底」など当社グループが社会的責任を果たしていくうえでの重要な項目及び「腐敗防止強化のための東京原則」に署名した（2018年）ことを受け、あらゆる形態の腐敗防止の取組みについて追加しました。当社グループでは、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。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。2021年度は、世界各拠点で対象者1,476人全員が受講しました。

※ コンプライアンス行動指針の内容

住友事業精神、経営理念、企業行動憲章、企業倫理、Bad News First & Thanks、公正取引（競争法遵守）、マネーロンダリング禁止、反社会的勢力排除、贈収賄防止、人権・多様性尊重、利益相反禁止、品質・安全、情報セキュリティ、地域・社会との共存共栄、ホットライン案内など

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コンプライアンス委員会及び関係部署へ報告するものとしています。報告を受けた案件は、是正措置が完了するまでフォローする仕組みとしています。また、当社の全部署及び全世界のグループ会社（連結対象全て）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を現場と経営陣で速やかに共有し、グループ全体での法令違反の削減・風通しのよい企業風土づくりに取り組んでいます。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を設置し、海外グループ会社からの窓口としてグローバルホットラインを整備しています。また、お取引先様など社外の方もご利用いただける窓口を当社ホームページに設置しています。通報者が通報によって不利益を被ることはありません。

※ 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当社グループ内の標語。後述の松阪事業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・レビューの日の取り組み

2012年1月25日、当社と当社従業員が、松阪事業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、翌年から毎年1月25日を「コンプライアンス・レビューの日」と定め、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活かされました。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、事業運営の基本である「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「コンプライアンス・レビューの日」の目的とし、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、2014年に国連グローバル・コンパクト（UNGC）、2018年にはグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「腐敗防止強化のための東京原則」に署名し、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。エージェント、コンサルタント等の第三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（デューデリジェンス）、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。

 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。

[トップページ](#) > [リスクマネジメント](#)

リスクマネジメント

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

リスクマネジメント

リスクマネジメントの取り組み

当社では、国内外のグループ会社において毎年実施するリスク調査の結果を、リスク管理委員会で共有し、グループとして認識すべき重要なリスクを選定し、優先的に対応を行っています。

認識しているリスクとその対策（抜粋）についてご紹介します。

関連情報：▶ [リスクマネジメントに対する基本的な考え方と体制](#)

○ 事業継続リスク

大規模災害

当社では、地震等の大規模災害が発生した際に通常の事業活動にいち早く復帰するためにBCPを策定しています。2010年に防振事業部から開始し、現在では、グループ全体を含めて国内全拠点での策定が完了しています。現在は、BCPの有効性の確認と各BCPの連動性の評価・訓練を実施し、さらなるスパイラルアップを図っています。

また、2018年からは、大規模災害発生時の初動対応を中心とした災害初動対応計画を作成開始しました。作成した計画を基に訓練を実施し、計画の実効性向上を図っています。さらに、調達部門と協働し、災害・事故発生時の調達状況の情報共有を行っています。

感染症

当社では、新型コロナウイルス感染症対策として、国や都道府県から発令される規制や制限に連動した当社独自のフェーズ別対策を定め、迅速に対応できる体制を整備しました。業務オンライン化推進による在宅勤務の拡大、製造工程を含めた感染対策の見直し、食堂施設の感染対策等を通し、感染防止対策の徹底を図りながら、従業員の安全、健康を最優先に操業を継続しています。

これらの感染症対策で得た知見をもとに、2011年に作成した「住友理工グループ強毒性新型インフルエンザ行動計画」を全面的に見直す形で「住友理工グループ新型コロナウイルス感染症対策行動計画」を策定し、危機管理体制の拡充に努めています。今後は、海外グループ会社も含めた行動計画の浸透により、グループ全体での感染症対策・事業継続力の強化を図っていきます。

関連情報：▶ [新型コロナウイルス感染症への対応](#)

○ 情報流出によるリスク

個人情報の保護

当社では、「個人情報保護方針」「個人情報保護基本規程」等に従い、業務上取り扱うお客様・お取引先関係者・当社従業員などの個人情報を、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を遵守しながら適切に取扱っています。

また、EU一般データ保護規則（GDPR）をはじめ世界的な規制強化の動向においては、各国・地域での法制度見直しへの対応に取り組んでおり、グループ全体で個人情報の管理体制の強化、情報流出リスクへ対応しています。

関連情報：▶ [個人情報保護方針](#)

情報セキュリティ対策

当社では、「情報管理基本規定」および関連標準を策定し、情報セキュリティの基本方針を定め運用しています。その整備状況は年々向上していますが、新たな法規制やリスク脅威等への対処のため国内外のグループ会社の情報管理のさらなる強化を図りグループグローバルでのレベル向上に努めています。

また、サイバー攻撃によるデータの破損や情報漏洩など情報セキュリティ事故の発生リスクが世界中で高まっていることを受け、組織的対策をグループ全体で推進する体制「CSIRT」（Computer Security Incident Response Term）を2017年に構築・運営しています。

DXや働き方改革、クラウドサービスの活用といったIT活用環境の変革が求められるなか、情報セキュリティを維持するためのルールやガイドラインの整備並びに情報セキュリティ教育（e-ラーニングや標的型メール訓練など）の定期実施による従業員のITリテラシーの向上に努めています。

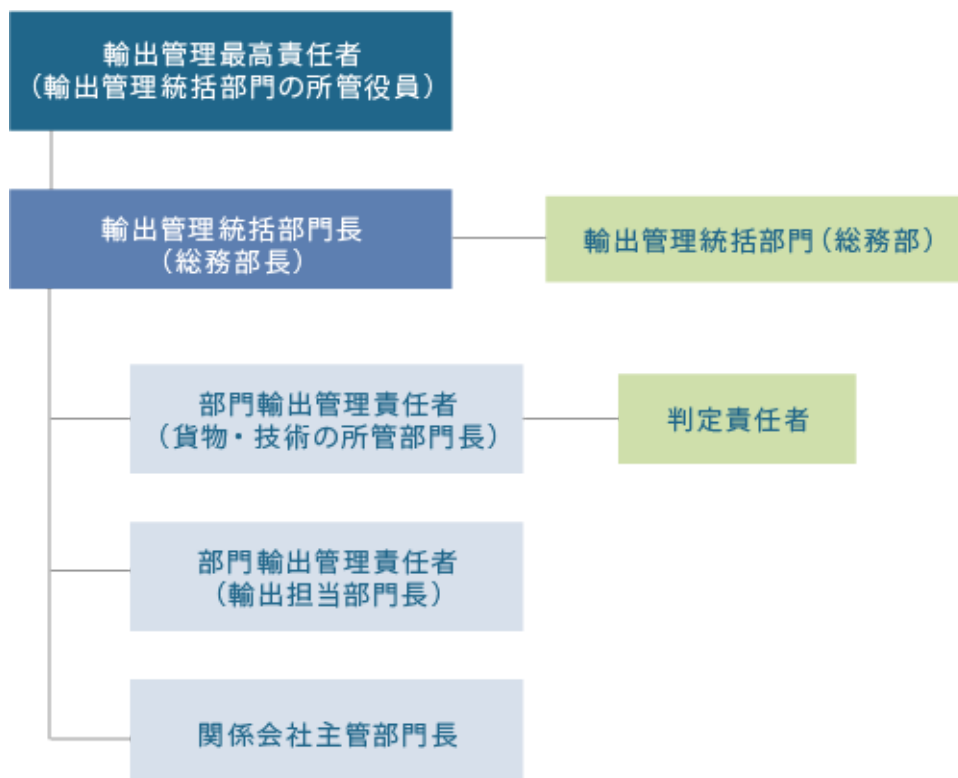
○ 安全保障輸出管理リスク

当社では、国際的な安全保障を目的とした輸出規制を遵守するため、輸出管理社内規程を定め、取締役である常務執行役員を最高責任者とする輸出管理体制を構築しています。

輸出等に際しては個別の商談に対して適正な審査を実施し、個別に輸出許可証を取得したうえで輸出活動を行っています。

主に社内各部門の輸出業務に携わる社員に対しては、安全保障輸出管理に対する自覚形成・知識習得のため、最新の事例を踏まえた定期研修を実施しており、2021年度は、合計220名が受講しました。さらに社内及び関係会社に対して管理状況の確認を実施し、活動の適正性を常にモニタリングするとともに、リスク管理委員会を通じて社内各部門間および関係会社間で情報共有し、グループ全体の安全保障輸出管理リスクの低減を図っています。

輸出管理体制





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。



[トップページ](#) > [情報開示方針とアーカイブ](#)

情報開示方針とアーカイブ

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

情報開示方針とアーカイブ

情報開示方針

○ 目的

公益価値（非財務）の情報を、投資家、顧客、取引先、学生、従業員ほかステークホルダーに適切に開示し、理解・評価していただき、企業価値の向上につなげる。

○ ページ構成

1) 社長メッセージ（統合報告書）、2) 中期経営ビジョン2022V進捗、3) CSR・サステナビリティ、4) TCFDに基づく情報開示、5) 新型コロナウイルス対応、6) 各テーマの活動報告（CSR活動報告）、7) ステークホルダーダイアログから構成される。6) については、GRIのマネジメントアプローチを参考に、活動のPDCAがわかるように努めている（[▶ GRIスタンダード対照表](#) 参照）。

○ 対象範囲

2021年4月1日～2022年3月31日(2021年度)。ただし、一部に過年度および2022年度の情報も含む。

○ 更新日

2022年9月30日

○ 報告頻度


年次

○ 外部基準参照





GRI（グローバル・レポーティング・イニシアチブ）ほか
関連情報：[▶ GRIスタンダード対照表](#)

○ 第三者保証

開示情報の信頼性（正確性と客観性）確保のため、第三者機関による審査を受け、保証報告書を開示している。

 [2021年度二酸化炭素排出量インベントリおよび環境データに関する第三者保証声明書](#)

CSR情報サイトアーカイブ

-  CSR情報サイト2021（更新：2021/09/21）
-  CSR情報サイト2020（更新：2020/09/30）
-  CSR情報サイト2019（更新：2019/08/29）
-  CSR情報サイト2018（更新：2018/09/27）

統合報告書アーカイブ

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

CSR報告書、社会・環境報告書アーカイブ

2014年度よりCSR報告書は統合報告書へ統合しました。

-  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2007 (1,820KB)
-  社会・環境報告書2006 (1,183KB)



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できます。

 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。


[トップページ](#) > [GRIスタンダード対照表](#)
GRIスタンダード対照表

株主・投資家、お客様、取引先、従業員、地域社会、地球環境

GRIスタンダード対照表

共通スタンダード

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|--------------------|--------------------------|--|
| GRI102：一般開示事項 2016 | | |
| 1. 組織のプロフィール | | |
| 102-1 | 組織の名称 | ▶ 会社概要 |
| 102-2 | 活動、ブランド、製品、サービス | ▶ 会社概要 ▶ 製品情報 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.5) |
| 102-3 | 本社の所在地 | ▶ 会社概要 |
| 102-4 | 事業所の所在地 | ▶ 事業拠点 ▶ グローバルネットワーク |
| 102-5 | 所有形態および法人格 | ▶ 会社概要 |
| 102-6 | 参入市場 | ▶ グローバルネットワーク ▶ 第134期有価証券報告書 (P.7-8) |
| 102-7 | 組織の規模 | ▶ 住友理工早わかり ▶ 第134期有価証券報告書 (P.2-3, 43) |
| 102-8 | 従業員およびその他の労働者に関する情報 | ▶ 第134期有価証券報告書 (P.20-21) |
| 102-9 | サプライチェーン | ▶ サプライチェーンのCSRマネジメント ▶ サプライチェーンでのCSR取り組み |
| 102-10 | 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 | ▶ 統合報告書 (P7-9) |
| 102-11 | 予防原則または予防的アプローチ | ▶ リスクマネジメント ▶ 第134期有価証券報告書 (P.28-29) ▶ TCFD提言に基づく情報開示 |
| 102-12 | 外部イニシアティブ | ▶ 外部イニシアティブへの賛同 |
| 102-13 | 団体の会員資格 | ▶ 外部イニシアティブへの賛同 |
| 2. 戦略 | | |
| 102-14 | 上級意思決定者の声明 | ▶ 統合報告書 (P7-10) |
| 102-15 | 重要なインパクト、リスク、機会 | ▶ 経営方針 ▶ 統合報告書 (P7-10,13-14,18,20) ▶ リスクマネジメント ▶ CSR・サステナビリティ経営体制 |

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|-----------|------------------------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2022年住友理工グループビジョンとSDGs ▶ 第134期有価証券報告書 (P.12-14) ▶ TCFD提言に基づく情報開示 |
| 3. 倫理と誠実性 | | |
| 102-16 | 価値観、理念、行動基準・規範 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 経営方針 ▶ 企業行動憲章 ▶ コンプライアンスの推進 |
| 102-17 | 倫理に関する助言および懸念のための制度 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制 ▶ コンプライアンスの推進 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-28) |
| 4. ガバナンス | | |
| 102-18 | ガバナンス構造 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P15-17) ▶ コーポレートガバナンス ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) |
| 102-19 | 権限移譲 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P15-17) ▶ コーポレートガバナンス ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) |
| 102-20 | 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P15-17) ▶ コーポレートガバナンス ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) |
| 102-21 | 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレートガバナンス ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) |
| 102-22 | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P15-17) ▶ コーポレートガバナンス ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) |
| 102-23 | 最高ガバナンス機関の議長 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 役員一覧 |
| 102-24 | 最高ガバナンス機関の指名と選出 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P15-17) ▶ コーポレートガバナンス報告書 (2022/6/30更新) (P.5-11) |
| 102-25 | 利益相反 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 第134期 定期株主総会収集ご通知 (P.9-17) ▶ コーポレートガバナンス報告書 (2022/6/30更新) (P.4-5) |
| 102-26 | 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P15-17) ▶ コーポレートガバナンス ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) |
| 102-27 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P15-17) |
| 102-28 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P15-17) ▶ コーポレートガバナンス ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) ▶ コーポレートガバナンス報告書 (2022/6/30更新) (P.3-4) |

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|-----------------------------|----------------------------|---|
| 102-29 | 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P14,15,18,20) ▶ コーポレートガバナンス ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) ▶ TCFD提言に基づく情報開示 |
| 102-30 | リスクマネジメント・プロセスの有効性 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ マネジメント体制 ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) |
| 102-31 | 経済、環境、社会項目のレビュー | <ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ TCFD提言に基づく情報開示 |
| 102-32 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ TCFD提言に基づく情報開示 |
| 102-33 | 重大な懸念事項の伝達 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 統合報告書 (P15-17) ▶ コーポレートガバナンス ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 ▶ 第134期有価証券報告書 (P.26-27) |
| 102-34 | 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 第134期有価証券報告書 (P.12-14) |
| 102-35 | 報酬方針 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 第134期有価証券報告書 (P.39) ▶ コーポレートガバナンス報告書 (2022/6/30更新) (P.2) |
| 102-36 | 報酬の決定プロセス | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 第134期有価証券報告書 (P.39) ▶ コーポレートガバナンス報告書 (2022/6/30更新) (P.2) |
| 102-37 | 報酬に関するステークホルダーの関与 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 第134期 定期株主総会収集ご通知 (P.38-40) |
| 102-38 | 年間報酬総額の比率 | - |
| 102-39 | 年間報酬総額比率の増加率 | - |
| 5. ステークホルダー・エンゲージメント | | |
| 102-40 | ステークホルダー・グループのリスト | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダーの考え方 |
| 102-41 | 団体交渉協定 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 良好な労使関係 |
| 102-42 | ステークホルダーの特定および選定 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダーの考え方 |
| 102-43 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダーの考え方 |
| 102-44 | 提起された重要な項目および懸念 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ マテリアリティ ▶ ステークホルダーとの対話 |
| 6. 報告実務 | | |
| 102-45 | 連結財務諸表の対象になっている事業体 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ グローバルネットワーク ▶ 第134期有価証券報告書 (P.7-8) |
| 102-46 | 報告書の内容および項目の該当範囲の確定 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 情報開示方針 |
| 102-47 | マテリアルな項目のリスト | - |
| 102-48 | 情報の再記述 | - |
| 102-49 | 報告における変更 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2022V公益価値 (非財務目標) |
| 102-50 | 報告期間 | 統合報告書：▶ 統合報告書2022 (目次・リンク先) |

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|----------------------|--------------------------|--|
| | | CSR情報サイト：▶ 情報開示方針 |
| 102-51 | 前回発行した報告書の日付 | 統合報告書：▶ IRライブラリー CSR情報サイト：▶ 情報開示方針 |
| 102-52 | 報告サイクル | 統合報告書：▶ IRライブラリー CSR情報サイト：▶ 情報開示方針 |
| 102-53 | 報告書に関する質問の窓口 | 統合報告書：▶ 統合報告書2022（目次・リンク先） CSR情報サイト：▶ お問い合わせ |
| 102-54 | GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 | ▶ 情報開示方針 |
| 102-55 | GRI内容索引 | GRIスタンダード対照表（本頁） |
| 102-56 | 外部保証 | ▶ 情報開示方針 |
| GRI103：マネジメント手法 2016 | | |
| 103-1 | マテリアルな項目とその該当範囲の説明 | - |
| 103-2 | マネジメント手法とその要素 | ▶ リスクマネジメント ▶ 安全衛生 ▶ 環境マネジメント ▶ コンプライアンスの推進 ▶ 品質マネジメント ▶ 社会貢献活動のマネジメント ▶ ダイバーシティマネジメント ▶ サプライチェーンのCSRマネジメント |
| 103-3 | マネジメント手法の評価 | ▶ CSR・サステナビリティ推進体制 |

項目別スタンダード

○ 経済

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|--------------------------|--------------------------|---|
| GRI201：経済パフォーマンス 2016 | | |
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | ▶ 第134期有価証券報告書（P.9, 25, 42-110） |
| 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | ▶ TCFD提言に基づく情報開示 |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | ▶ 第134期有価証券報告書（P.42-110） |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | - |
| GRI202：地域経済での存在感 2016 | | |
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別） | - |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | - |
| GRI203：間接的な経済的インパクト 2016 | | |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | ▶ 社会貢献 |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | - |

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|----------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| GRI204 : 調達慣行 2016 | | |
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | - |
| GRI205 : 腐敗防止 2016 | | |
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | ▶ モニタリング |
| 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | ▶ コンプライアンス行動指針と教育 |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | - |
| GRI206 : 反競争的行為 2016 | | |
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | - |
| GRI207 : 税金 2019 | | |
| 207-1 | 税務へのアプローチ | - |
| 207-2 | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | - |
| 207-3 | 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | - |
| 207-4 | 国別の報告 | - |

○ 環境

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|---------------------|-----------------------|--|
| GRI301 : 原材料 2016 | | |
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | ▶ 住友理工グループのマテリアルバランス |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | - |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | - |
| GRI302 : エネルギー 2016 | | |
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | ▶ 住友理工グループのマテリアルバランス ▶ 事業所における温室効果ガス削減の取り組み |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | ▶ 事業所における温室効果ガス削減の取り組み |
| 302-3 | エネルギー原単位 | ▶ 事業所における温室効果ガス削減の取り組み |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | ▶ 事業所における温室効果ガス削減の取り組み |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | ▶ 物流における温室効果ガス削減の取り組み |
| GRI303 : 水と廃水 2018 | | |
| 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | ▶ 水使用量削減の取り組み |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | ▶ 各製作所の環境データ |
| 303-3 | 取水 | ▶ 水使用量削減の取り組み |
| 303-4 | 排水 | - |
| 303-5 | 水消費 | - |
| GRI304 : 生物多様性 2016 | | |

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|---------------------------------|---|--|
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | ▶ 生物多様性保全への取り組み |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | - |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | ▶ 自然環境との共生への貢献 |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | - |
| GRI305 : 大気への排出 2016 | | |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1) | ▶ サプライチェーンの温室効果ガス排出量 ▶ 環境パフォーマンスデータ (2021年度) |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2) | ▶ サプライチェーンの温室効果ガス排出量 ▶ 環境パフォーマンスデータ (2021年度) |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3) | ▶ 物流における温室効果ガス削減の取り組み ▶ 環境パフォーマンスデータ (2021年度) |
| 305-4 | 温室効果ガス (GHG) 排出原単位 | ▶ 事業所における温室効果ガス削減の取り組み |
| 305-5 | 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 | ▶ 温室効果ガス排出削減事例 |
| 305-6 | オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量 | ▶ オゾン破壊物質の適正管理 |
| 305-7 | 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | ▶ 各製作所の環境データ ▶ 大気汚染物質削減の取り組み |
| GRI306 : 廃棄物 2020 | | |
| 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | ▶ 住友理工グループのマテリアルバランス |
| 306-2 | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | ▶ 環境推進体制 |
| 306-3 | 発生した廃棄物 | ▶ 廃棄物削減の取り組み |
| 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | ▶ 廃棄物削減の取り組み |
| 306-5 | 処分された廃棄物 | - |
| GRI307 : 環境コンプライアンス 2016 | | |
| 307-1 | 環境法規制の違反 | ▶ 環境法規制の遵守 |
| GRI308 : サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 | | |
| 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | ▶ 環境に配慮した調達 |
| 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | - |

○ 社会

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|------------------|----------------------|-----------------------------|
| GRI401 : 雇用 2016 | | |
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | ▶ 人材に関わるデータ |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給さ | - |

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|----------------------------|---|---|
| | れない手当 | |
| 401-3 | 育児休暇 | ▶ 育児支援・介護支援制度の概要 |
| GRI402 : 労使関係 2016 | | |
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | - |
| GRI403 : 労働安全衛生 2018 | | |
| 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | ▶ 安全衛生活動指針 |
| 403-2 | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | ▶ 安全衛生活動指針 |
| 403-3 | 労働衛生サービス | - |
| 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | ▶ 推進体制 |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | ▶ 安全衛生活動指針 |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | ▶ 健康管理の取り組み |
| 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | - |
| 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | - |
| 403-9 | 労働関連の傷害 | ▶ 労働災害受傷者数推移 ▶ 労働災害休業度数率推移 |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | - |
| GRI404 : 研修と教育 2016 | | |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | - |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | ▶ 人材育成 |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | - |
| GRI405 : ダイバーシティと機会均等 2016 | | |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | ▶ 第134期 定期株主総会収集ご通知 (P.9-17) ▶ 人材に関わるデータ |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | - |
| GRI406 : 非差別 2016 | | |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | - |
| GRI407 : 結社の自由と団体交渉 2016 | | |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | - |
| GRI408 : 児童労働 2016 | | |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | ▶ 持続可能な天然ゴム調達 |
| GRI409 : 強制労働 2016 | | |

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|---------------------------------|--|--|
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | ▶ 持続可能な天然ゴム調達 |
| GRI410 : 保安慣行 2016 | | |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | - |
| GRI411 : 先住民族の権利 2016 | | |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | - |
| GRI412 : 人権アセスメント 2016 | | |
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | - |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | - |
| 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | - |
| GRI413 : 地域コミュニティ 2016 | | |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | ▶ 社会貢献 ▶ ステークホルダーとの対話 |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 | ▶ 環境保全対策事例 |
| GRI414 : サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | | |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | ▶ 調達における基本的な考え方 |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | - |
| GRI415 : 公共政策 2016 | | |
| 415-1 | 政治献金 | - |
| GRI416 : 顧客の安全衛生 2016 | | |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 | - |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | - |
| GRI417 : マーケティングとラベリング 2016 | | |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | - |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | - |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | - |
| GRI418 : 顧客プライバシー 2016 | | |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | - |
| GRI419 : 社会経済面のコンプライアンス 2016 | | |

| 項目 | 開示事項 | 掲載箇所 |
|-------|--------------|--|
| 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | ▶ コンプライアンス・レビューの日の取り組み |

 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。