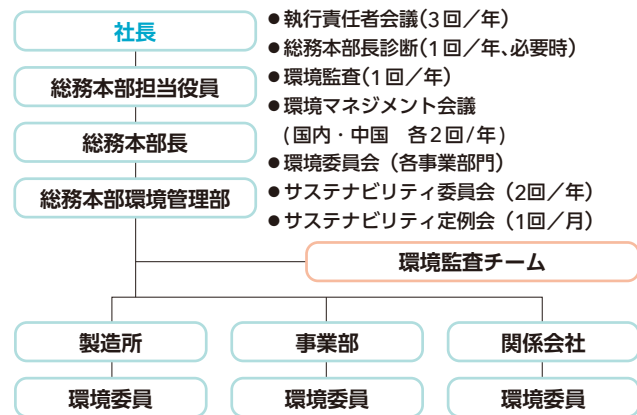


環境への取り組み

気候変動をはじめとする地球規模の環境問題に取り組むことは、グローバルに事業活動を展開する当社グループとしての責務です。また、お客様の生産活動を支える産業機械の提供を事業基盤としていることから、製品・サービスの環境性能の向上は脱炭素社会の実現に貢献するとともに、製品競争力の強化につながると考えています。このため、住友重機械グループ環境方針に則り、「事業活動における環境負荷の低減」と「製品の環境性能向上」の両側面から取り組んでいます。

体制

当社グループ全体の環境活動マネジメントは、社長からの任命を受けた総務担当役員のもと、総務本部長および環境管理部によって行われています。関係会社を含む各製造拠点での管理状況は、現地の状況確認と併せて環境監査を実施し、活動結果の報告や問題点などを共有しています。



環境中期計画

環境経営の中期的な実施計画として、第7次環境中期計画（2024～2026年度）を策定し、3つの重点課題①CO₂排出総量の削減、②環境マネジメントの強化、③事業活動に伴う環境負荷軽減、に取り組んでいます。これらの目標は、概ね達成しています。引き続き、住友重機械グループとしての活動をより強化していきます。

重点課題	● CO ₂ 排出総量の削減 ● 環境マネジメントの強化 ● 事業活動に伴う環境負荷軽減
------	---

指標	項目	2024年度		
		目標	実績	結果
環境マネジメント	重大環境事故	ゼロ	0件	○
気候変動対応	CO ₂ 排出総量	2023年度比2019年度1%相当量削減	2.1%削減(国内) 4.2%削減(海外)	○ ○
省資源 リサイクルの推進	水使用量の削減(国内)	2020～2023年度 平均以下	0.4%削減(国内)	○
	水使用量原単位削減(海外)		8.1%削減(海外)	○

環境負荷データ第三者保証取得

当社グループは環境負荷データの信頼性を高めるため、ビューローベリタスジャパンより第三者保証を取得しています。2024年度からは、Scope1、2、3に加え、水使用量・排水量についても保証の対象に加えています。

対象データ：2024年1月1日から2024年12月31日までの期間の以下の環境データ

- 事業活動に伴うエネルギー使用量：当社グループ国内31拠点および海外41拠点
- 事業活動に伴う水使用量：当社グループ国内14拠点および海外38拠点
- 事業活動に伴う排水量：当社グループ国内14拠点
- 温室効果ガス排出量Scope1およびScope2（エネルギー起源CO₂）
- 温室効果ガス排出量Scope3（カテゴリ1、2、3、4、5、6、7、11）※ ※当社ルールにより算定



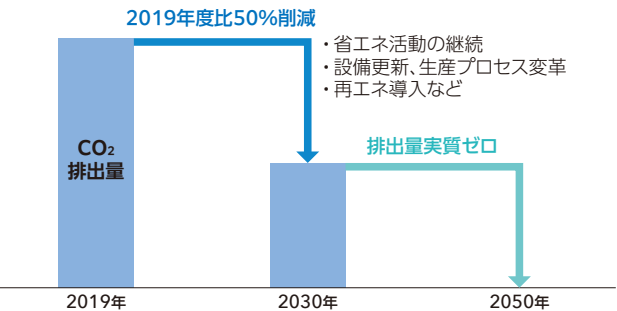
気候変動リスクへの対応

当社グループは2022年5月の取締役会で、2050年までに当社グループ全体でのCO₂排出量実質ゼロを目指すこと（カーボンニュートラル）を決議しました。併せて2030年の中間削減目標を設定し、具体的な取り組みを推進しています。

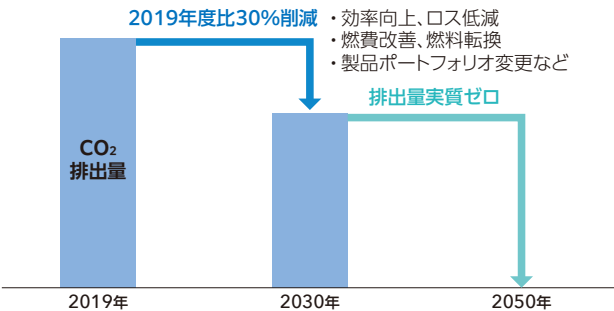
住友重機械グループのカーボンニュートラル目標

- ◆ 2050年までに当社グループ全体でカーボンニュートラルの実現を目指す
- ◆ Scope1、2 製品製造時のCO₂排出量削減 ⇒ 2030年までに50%削減（2019年度比）
- ◆ Scope3（カテゴリ11）製品使用時のCO₂排出量削減 ⇒ 2030年までに30%削減（2019年度比）

製品製造時のCO₂排出量削減目標



製品使用時のCO₂排出量削減目標

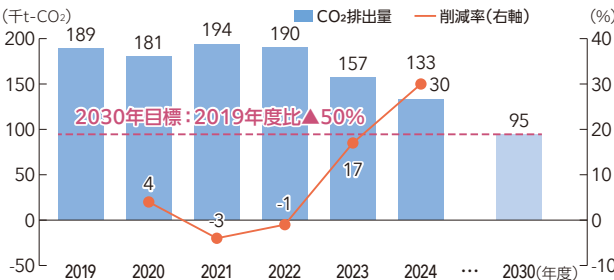


CO₂排出量の削減（Scope1、2）

2024年度の排出量は、既存の省エネ施策を継続的に実施することと併せ、太陽光発電設備設置や再生エネ電力購入を行ったことにより133千t-CO₂（2019年度比▲30%）となりました。

指標	単位	基準年度 (2019年)	2023年度	2024年度
製造時のCO ₂ 排出量 (Scope1,2)	千t-CO ₂	189	157	133

CO₂排出量削減目標



排出量削減の取り組み

当社グループは、削減目標達成のために、再生エネルギーによる調達比率を高める計画です。

【太陽光発電設備の導入】

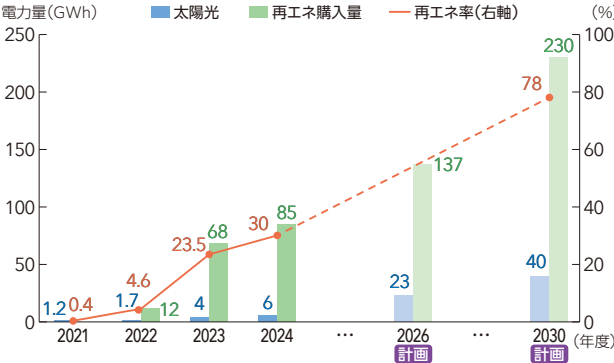
2030年までに40GWhの太陽光発電設備の導入を目標に、中期経営計画2026では30億円の設備投資を計画しています。

また2025年4月に完成した技術研究・創発棟 Cs'-Lab+では、ZEB Ready 認証取得を目指しています。

【再生エネ電力の購入】

削減目標達成のために、計画的な再生エネ電力の購入をグローバルに展開しています。2024年度の購入量は85GWhで、太陽光発電を含めた再生エネ率は30%となりました。

太陽光・再生エネ電力の導入状況と計画



製品使用時のCO₂排出量削減(Scope3カテゴリ11)

2024年度のScope3カテゴリ11は66百万t-CO₂となりました。

石炭専焼ボイラの引き渡し減少により大幅な削減を継続していますが、2030年に向けて事業伸長による排出量の増加が見込まれています。引き続き脱炭素社会に貢献する製品開発に努めます。

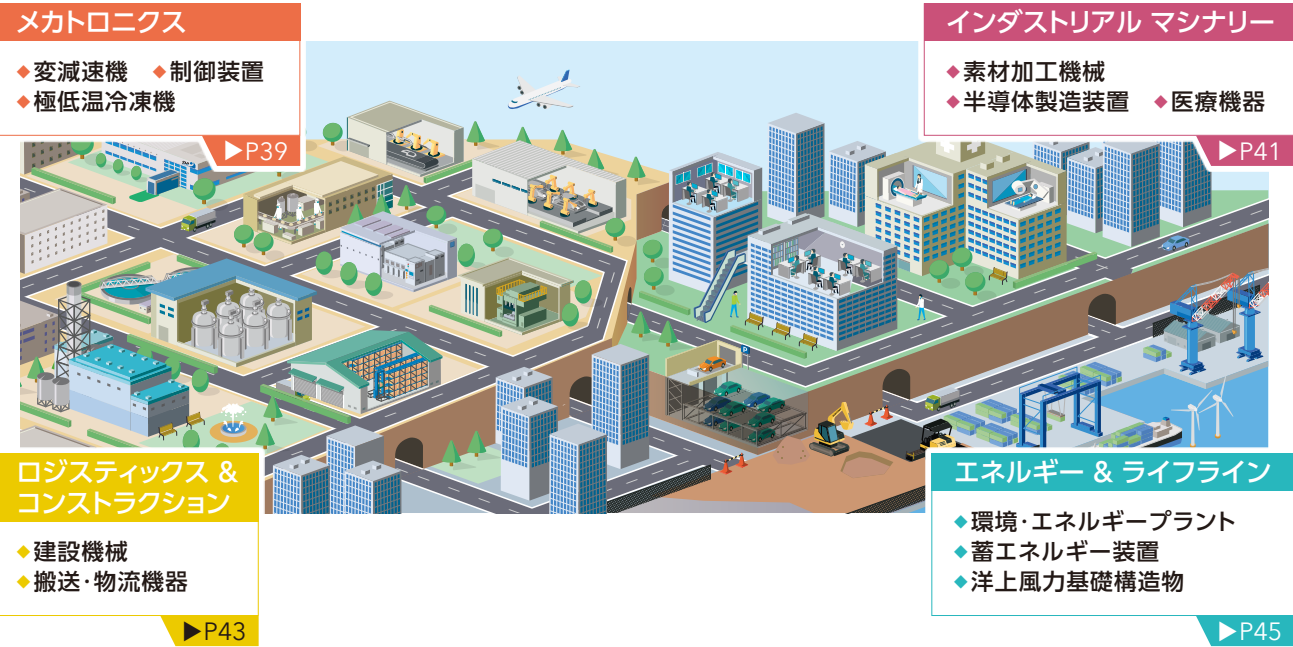
グループ横断的な取り組み

2025年1月にカーボンニュートラルプロジェクトを発足しました。気候変動に対する各事業部門の意識を高め、より一層スピードを上げて目標達成を目指します。

事業を通じた環境貢献

当社グループは、製品・サービスの提供を通じてカーボンニュートラル社会の実現に貢献します。（▶P5「社会を支える住友重機械グループの製品群」参照）

主な活動領域と製品

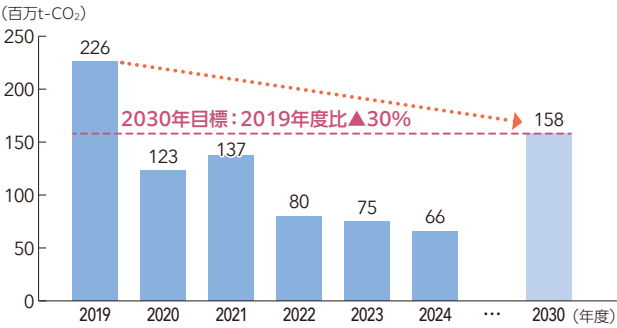


削減貢献量

当社グループは、2014年より製品使用時のCO₂排出量削減による低炭素社会実現を目指し活動してきました。今年度から、メカトロニクスセグメントとロジスティックス & コンストラクションセグメントでの開発課題を審議する場で、削減貢献量*の議論も始めました。長年蓄積した技術を活かし製品競争力を高め、Scope3の目標達成を目指します。

※削減貢献量はフロー法による算定

CO₂排出量(Scope3カテゴリ11)の削減状況



プロジェクトでの検討課題

- Scope3 Cat.11削減施策の具体化
- Scope3 Cat.11のセグメント別削減目標の設定
- 投資計画

TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは2021年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」の提言に賛同し、以下のとおり推奨項目を開示しています。



ガバナンス (▶P72「サステナビリティ経営」参照)

社長直下にサステナビリティ委員会を設置し、取締役会の監督のもとで取り組みを推進しています。

戦略

気候変動は当社グループの事業活動に大きな影響を与える可能性があります。想定される2つのシナリオで、リスクと機会の分析を行いました。

- ① 1.5℃ (気候変動対策が実施され、気温上昇が抑えられる世界)
- ② 4.0℃ (効果的な対策が実施されず、気温上昇が進行する世界)

定 義		期 間	
大	事業への影響が重大で、事業戦略の見直しが必要	短期	～2026年(中期経営計画最終年)
中	事業への影響は限定的で、将来的な対応が必要	中期	～2030年(カーボンニュートラル中間目標時点)
小	事業への影響は軽微	長期	～2050年(カーボンニュートラル最終目標時点)

シナリオ (リスク・機会)	内 容	影響度	期 間		
			短	中	長
1.5℃	リスク	【電力価格高騰・再エネ価格高騰】電力価格・再エネ価格が高騰し、製造コストが増加	大	●	●
		【炭素税】日本国内・海外関係会社の炭素税が高騰し、税負担が増加	中	●	●
		【開発コスト・技術開発遅延】技術開発スピードが追いつかず、売上・利益が減少	大	●	●
	機 会	【メカトロ】顧客生産設備の電動化、省エネ製品、電機・制御・減速一体型製品、極低温・超電動(▶P39参照)	小	●	●
		【IM】顧客生産設備の電動化、省エネ製品、パワー半導体設備(▶P41参照)	小	●	●
		【L&C】建機・物流システムの電動化、森林資源への投資(▶P43参照)	中	●	●
4.0℃	機 会	【E&L】バイオマス発電、燃料転換、蓄電市場拡大、バイオマス燃料(▶P45参照)	大	●	●
		【製造拠点被害・移転】災害甚大化による設備復旧コスト・海面上昇などによる設備移転	大	●	●
	リスク	【L&C】災害復興向け機械・設備	小	●	●
		【E&L】災害に強い公共インフラ・施設	中	●	●

リスク管理 (▶P73「リスク管理」参照)

気候変動リスクは全社リスクマネジメントプロセスの中で管理されています。

指標と目標 (▶P48「気候変動リスクへの対応」参照)

3つの目標を遂行することにより、カーボンニュートラル実現に貢献します。

生物多様性保全 / 自然資本への取り組み

当社グループは、「住友重機械グループ環境方針」に基づき、生物多様性を尊重した環境管理活動を行っています。TNFD[※]提言に基づき、当社の生物多様性・自然資本への依存と影響について報告します。

※ TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) 自然関連財務情報開示タスクフォースは、企業・団体が自身の経済活動による自然環境や生物多様性への影響を評価し情報開示するフレームワークです。

ENCOREを用いた自然との関わり の把握

4つの事業セグメントからそれぞれ主要な事業を選択し、調達（上流）ではメインとなる原材料に関連するプロセスを、製造（直接操業）では事業プロセスと、製造工程の中で負荷が大きいと思われる複数のプロセスについて分析しました。

●自然への依存

分析の結果、当社グループの主要な事業は自然への依存は全体的に高くないことが分かりました。

●自然へのインパクト

当社グループの主要な事業での自然へのインパクトでは、「有毒な土壌および水質汚染物質の排出」で Very High となり、製造工程での化学物質や重金属などの排出が、土壌や水質に深刻な影響を与える可能性があると評価されました。また、「非GHG 大気汚染物質の排出」で High となり、NOx、SOx、粉じんなどの大気汚染物質の排出により影響を与える可能性がある と評価されました。この結果から、水リスクに対する個別分析を行うことにしました。

当社主要事業の自然への依存とインパクト

セグメント	主要事業	サプライチェーンの段階	自然への依存							自然へのインパクト					
			固形廃棄物の修復	土壌と堆積物の保持	浄水	治水	地球規模の気候制御	給水	暴風雨の緩和	外乱（騒音、光など）	GHG 排出量	非GHG大気汚染物質の排出	有毒な土壌および水質汚染物質の排出	固形廃棄物の発生と放出	水使用量
メカトロ	ギヤモータ・減速機、精密制御アクチュエータ	調達	M	L	M	M	VL	M	M	M	L	L	VH	L	M
		製造	M	L	M	M	VL	M	M	M	M	H	VH	L	M
IM	成形機・医療機器、半導体装置	調達	M	L	M	M	VL	M	M	M	L	L	VH	L	M
		製造	M	L	M	M	VL	M	M	M	M	H	VH	L	M
L&C	建設機械	調達	M	L	M	M	VL	M	M	M	L	L	VH	L	M
		製造	M	L	M	M	VL	M	M	M	L	L	VH	L	M
E&L	ボイラ	調達	L	L	M	M	VL	M	M	M	L	L	M	L	M
		製造	L	L	M	M	VL	M	M	M	L	L	M	L	M

凡例 VL:Very Low, L:Low, M:Medium, H:High, VH:Very High

Aqueductを用いたリスク分析

国内外の製造拠点57カ所について、「WORLD RESOURCES INSTITUTE」より提供されている「Aqueduct」を用いて水リスク評価を行いました。

凡例
●：住友重機械グループの製造拠点
○：特に水リスクが高い国・地域



●水リスク

「Overall water risk」で「Extremely High」となった製造拠点は5カ所でした。この5拠点到水使用量の多い国内2拠点を加えた7拠点について、個別調査を行いました。対象の7拠点の2024年度の水使用量は、当社グループ全体の18%でした。

水リスクの個別調査の結果と今後の取り組み

各水リスクの項目について個別調査を行った結果、当該7拠点はいずれのリスクも小さいか、あるいはリスクへの対処が準備されていることがわかりました。以下に各項目の個別調査結果と主な所見を示します。

国	拠点名称	物理的リスク(量)			物理的リスク(品質)		規制上のリスク・評判リスク	
		水ストレス(総水需要)	洪水リスク(河川)	洪水リスク(沿岸部)	未処理排水	富栄養化	飲料水	衛生状態(トイレ)
インドネシア	A	△	×→○				△	△→○
イタリア	B	×				×→○		
	C	×				×→○		
日本	D	△		△→○		×→○		
	E	△		△		×		
中国	F	×	△→○	△→○	△→○			×→○
	G	×	△→○	△→○	△→○			×→○

凡例 ○:Low, △:Medium~High, ×:Extremely High

●物理的リスク(量)：洪水リスク(河川)

インドネシアの拠点Aは、Aqueductのリスク流域であるシタルム川から直線距離で約9kmに位置していますが、川との高低差は80～100mありました。また洪水対策の一つとして、排水システムと大雨時の雨水を收容するための人工湖の建設が行われている工業地域に位置することから、同拠点の洪水リスクは小さいと言えます。

●物理的リスク(量)：洪水リスク(沿岸部)

日本の拠点Dは海岸から直線距離で8.5km、海拔26mに所在しています。千葉市の風水害ハザードマップにおいても浸水想定区域ではないため、同拠点の洪水リスクは小さいと言えます。

日本の拠点Eは沿岸部の海拔2.3～2.6mに位置しており、神奈川県の高潮浸水想定区域で0.3～3mとされています。敷地南北の沿岸には防波堤が、一部の建屋入口には止水板の設置がありました。津波を想定した防災訓練を定期的 to 実施しており、リスクへの対処が準備されていました。

●富栄養化

イタリアの拠点B、拠点C、日本の拠点Dでは、いずれの拠点も水処理施設の設置はありませんが、下水に放流しているため、富栄養化のリスクは小さいと言えます。

日本の拠点Eでは水処理施設を経由して海洋に放流していますが、放流先の東京湾は総量規制対象のため、自動計測で排水基準^{※※}準拠した監視がされていました。これらのことから富栄養化リスクへの対処が準備されていると言えます。

※※：水質汚濁防止法、神奈川県生活環境の保全などに関する条例に基づく排水基準

●衛生状態(トイレ)

中国の拠点F、拠点Gでは上水を使用し、トイレの形式は水洗でした。排水は浄化槽を経由して下水に放流されているため、衛生状態は良好と言えます。

●今後の取り組み

「Overall water risk」で「High」以下の拠点についても個別調査を継続して、全製造拠点の水リスク把握を進めます。

人事本部長インタビュー

一人ひとり丁寧に向き合うこと。
それがエンゲージメントを生み、
企業価値を高める力にもなります。



常務執行役員 人事本部長

白石 和利

【経営戦略と人材戦略の連動】

Q1 2030年の「あるべき姿」、事業ポートフォリオ改革を実現するための人的資本投資、特に成長領域の人材確保をどのように進めていますか？

当社グループは、2024年1月に策定したパーパスのもと、2030年のあるべき姿を「コア技術で豊かな社会を支え、CSVを実現する企業」と設定しました。その実現を目指し、現在の中期経営計画2026では、4つのセグメントをベースとした「強靱な事業体の構築」を基本方針として掲げています。この中で人事が果たす役割は、収益力改善、資本効率向上、探索強化をコーポレート戦略とセグメント戦略の両面から遂行する人材の確保・育成と、組織の変革です。

強靱な事業体の構築にあたり、「ロボティクス・自動化」「半導体」「先端医療機器」「環境・エネルギー」の4つを重点投資領域と定めたことに伴い、この領域における人材強化施策を進めています。重点投資領域を牽引するコア技術を担う人材を充足させるため、新卒、キャリア共にコア技術の専門性を持つ人材の採用、配置を強化しています。そして、個人の成長につながる教育機会や自律的キャリア形成支援の充実はもちろんのこと、ハード面での環境整備にも取り組んでおり、横須賀製造所内に技術研究・創発のための新棟「Cs'-Lab+」を新設しました。（<https://www.shi.co.jp/info/2025/6kgpsq000000nv2h.html>）加えて、当社グループに多い機械設計人材をマルチスキル化することにより、当社グループ内のリソース最適配置、活用も図っていく考えです。そのために、専門技術教育で特にコア技術分野の講座を充実させており、従業員自らが自律的に学ぶことも含め、リスクリング、マルチスキル化を促しています。

【タレントマネジメント】

Q2 事業を牽引するリーダー層に求める資質・要件は何でしょうか？適任者の人材プール拡充や評価・選抜プロセスを含めたSHIグループにおけるタレントマネジメントの考え方を教えてください。

当社グループの事業を率いるリーダーに求められる主な要件は、住友の事業精神の深い理解と体現をベースに、「洞察力」、「変革力」、「統率力」の3つの力であると考えています。洞察力とは、事業全体を俯瞰して時勢を見極め、戦略の立案やリスク分析などにおいて本質を把握する力のことです。変革力とは、経営資源を最大限に活用し、事業環境の変化に柔軟に対応しながら、現状に満足することなく事業や組織を積極的に変えていく力のことです。統率力とは、目標に向かって関係者を巻き込み、牽引していく力のことです。また、これらの前提として、優れた人格や幅広い経営知識などが求められることは言うまでもありません。

このような経営人材を育成するため、当社グループでは27年間にわたって選抜型の育成プログラムを継続しています。具体的には、課長層向けの「住友重機械グループ・ビジネス・スクール」(SBS、2年間)と、部長層向けの「経営塾(1年間)」の2つのプログラムにより、各部門から選抜した事業リーダー候補者に対して課題実践型の育成を行っています。2024年度からは、課長層・係長層向けに基本的な経営リテラシーを習得する「経営スクール」を新設し、事業リーダー候補の拡充にも取り組んでいます。また、研修プログラムによる人材開発だけでなく、人材の資質を測定するアセスメントを実施し、自己理解と内省によるリーダーシップ開発も行っており、アセスメントを活用した候補人材の発掘も進めています。

これらに加え、各セグメント長、事業部門長、本社部門

長と人事本部で主要なポジションの後継候補者の育成状況や今後の配置・活用を含めたサクセッションプランをすり合わせる場を持ち、人材が着実に育成されているかを毎年確認しています。さらに、当社社長と人事本部でグループ全体の重要ポジションについても同様の場を設けています。

【キャリア自律】

Q3 世間では「キャリア自律」の重要性が言われていますが、SHIグループでは従業員に自律的なキャリアの構築を促す制度や支援策はどのように整備されていますか？

当社グループでも「キャリア自律」の重要性は強く認識しています。当社では、2004年に事業部門別・職種別の新卒採用を導入し、以降一貫して継続しています。自律的な行動は、キャリアのスタートを自分で決めるという形で入社時から既に始まっていると言えます。また、近年はキャリア採用を積極的に進めており、当社グループの新規入社者のうち約6割がキャリア入社者となっています。自身が培ってきた経験や専門性を活かしながら、当社グループでさらにキャリアを築き上げていくこともキャリア自律の一環であると捉えています。

これまでは新卒・キャリア入社者ともに、事業部門・職種でそれぞれの専門性を高めるような配置・育成を行ってきましたが、2025年度より、新たにキャリア自律を軸とした人材マネジメントを推進する施策を国内グループ全社に導入することとしました。これには理由が2つあります。1つ目は、2023年に当社グループの多様な事業部門を4つのセグメントに再編したことをきっかけに、グループ全体での適材適所の配置がより重要になってきたこと、2つ目は、入社時だけではなく入社以降のキャリア志向を配置・育成に反映させてほしいという従業員のニーズも高まっているということです。キャリア自律を軸とした人材マネジメントを推進することにより、従業員一人ひとりのキャリア自律への思いを満ちし、エンゲージメントの向上にもつながっていきたいと考えています。

具体的な施策としては、一人ひとりのキャリア自律に資する研修プログラムの充実やキャリア相談室の設置、人材公募制など個人のキャリア志向を人事異動に反映させる仕組みを導入します。また、キャリア自律度の高い従業員を増やすには、マネジメント層がキャリア自律の必要性を認識した上で職場をマネジメントしていくことが重要なため、マネジメント層の意識改革にも力を入れて取り組んでいきます。

事業を取り巻く環境が目まぐるしく変化する中で、従業員が自らの希望や強みを活かせる環境を整備することが、

従業員自身の成長、組織の活性化、そして事業競争力向上にもつながると考えています。

【社員エンゲージメント】

Q4 エンゲージメントサーベイで特に注視されている項目は何でしょうか？また、ポストサーベイアクションはどのように実施されていますか？

当社グループでは、業績との相関性が高いとされる「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」の2つの結果指標に注目しています。特に「社員エンゲージメント」は企業価値にも直結する、人材と組織に関する最重要指標であると捉えています。2016年度から意識調査を開始し、国内34事業部門と本社部門の組織状態を定期的に可視化しています。

エンゲージメント向上のためには、意識調査結果や対話を通じて組織のありたい姿と現状のギャップを認識し、従業員を巻き込んで改善と改革に取り組み、その成果を従業員一人ひとりが実感することが重要です。このため、2020年度からは、組織内の当事者が組織の成長・改善のために自ら考え、主体的に行動する風土の醸成を図るべく、組織開発活動「PRIDE PJ」を展開することとしました。各部門の意識調査結果に基づく改善と改革を着実に進めるため、各部門長と部門内事務局、人事が連携して活動を推進しています。この活動自体は浸透してきており、前回の調査後にアクションが取られたと感じた従業員が増え、該当設問の肯定回答率は7ポイント上昇しました。また、ダイバーシティ推進や人材育成などについても一定の改善が見られました。

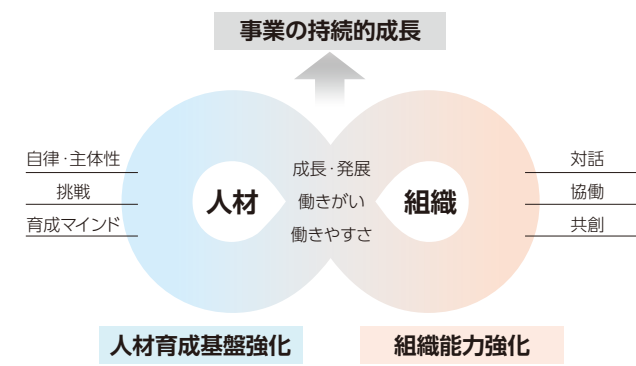
一方で、「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」の肯定回答率は依然として伸び悩んでおり、自社への帰属意識や自発性の向上に結び付けられるよう、取り組みの質と量の一層の強化が必要だと認識しています。こうした状況を踏まえ、今年度からは当社社長以下本社幹部と各事業部門の責任者などが集まって自部門のさまざまな課題について討議する「プロセスレビュー」の場を活用し、組織開発活動に関する取り組みの共有と意見交換を進めています。

今後も、意識調査を起点とした具体的なアクションを積極的に重ね、エンゲージメントを着実に高めることで、2030年のあるべき姿の実現と企業価値の持続的向上を目指していきます。

人材戦略

人材育成基盤強化

当社グループが一流の商品・サービスを提供し成長を続けるには、人材と組織の好循環が重要です。その実現に向け、「人と組織が互いに成長・発展する環境・風土」への変革を図るべく活動しています。右図に示すとおり、「人材育成基盤強化」と「組織能力強化」がその土台であり、また、「働き方改革」と「従業員の健康と安全」への取り組みも不可欠です。これらが有機的に機能してこそ、事業の持続的な成長に結び付きます。人材に自律と挑戦を促し、対話と協働を通じて共創する組織づくりを進めています。



●人材育成センター設立

人材の持てる力を最大限に引き出すため、人材育成に注力しています。2024年1月に「人材育成センター」を設立し、人材育成に関する事業部門への支援や、事業戦略に必要なスキル向上のための育成プログラムの開設、運営を担っています。技術者育成を最優先課題とし、OJTによる実効性の高い技術伝承を実現するための指導者育成や、各従業員が必要な専門技術を習得するためのOFF-JT講座の提供に取り組んでおり、今後は技術者以外の職種にも順次展開していく計画です。

●グローバル人材育成

事業のグローバル化進展に伴い、世界で活躍できる人材の育成が重要な経営課題となっています。そのため、当社グループでは2024年度からグローバル人材育成のための研修プログラム（グローバルタレントプログラム）を導入し、各部門から選出された人材に対し、グローバルマインドの醸成、ビジネス知識・スキルの習得、語学力向上に向けた取り組みを加速しています。また2025年度からは、若手人材を対象に海外での業務経験・生活を通じてグローバルタレントプログラムで学んだことを実践・経験する海外トレーニー制度も開始しました。一連のプログラムを通じてグローバルに活躍できる人材の拡充を図ります。

●経営人材の育成

経営人材の育成も最重要課題の一つであり、その取り組みを強化しています。各部門から事業リーダー候補を選抜し、課題実践型育成プログラムとして課長層向けには「住友重機械グループ・ビジネス・スクール（SBS）」を、部長層向けには「経営塾」を開講しています。また、2024年度からは、SBS選抜前に「経営スクール」を新設し、より多くの従業員に基礎的な経営リテラシーの習得機会を提供しています。それにより事業リーダー候補の拡充を図るとともに、候補人材のアセスメントを通じて資質が見える化し、自己理解と内省によるリーダーシップ開発や、データを活用した適材の発掘にも取り組んでいます。

●チャレンジ制度

当社グループでは、従業員のチャレンジ精神の醸成および未来商品・技術への投資を目的として、全社に「チャレンジ制度」を展開しています。本制度は、従業員に「自分の夢を実現する場」を提供するものです。将来の当社グループを担う技術やアイデア、商品構想に熱い思いを持つ従業員がテーマを選んで応募し、選定されると一定期間研究所に在籍しながらそのテーマに取り組むという制度で、従業員の働きがいにつながっています。

嫌気処理排水からの電力回収に世界で初めて成功した事例 (<https://www.shi.co.jp/info/2021/6kgpsq000000hmk0.html>) や、鉄鋼曲面を吸着走行する新型ロボット機構の開発 (<https://www.shi.co.jp/info/2022/6kgpsq000000lox9.html>) などは、チャレンジ制度を通じた取り組みの成果です。

組織能力強化

当社グループが持続的に成長するためには、事業戦略を着実に遂行していくための組織能力の強化が不可欠です。自律した個人と挑戦する組織を醸成する組織開発活動や、多様性を尊重する取り組みなどを進めています。

●PRIDE PJ（プライドプロジェクト）

2020年度に開始した全社横断的な組織開発活動である当プロジェクトは、当社グループが持続的に成長していくために不可欠な「自ら考え、主体的に行動する風土」の醸成を目的としています。その実現に向けて、各組織に推進事務局を設置し、「対話」と「協働」をキーワードに活動を継続しています。

●ダイバーシティ推進

当社グループでは「住友重機械グループ ダイバーシティ推進宣言」を掲げ、「意識啓発」、「制度改定」、「環境改善」の3つを施策の柱として取り組みを進めています。一人ひとりの個性や属性（年齢、国籍、出身、性別、性自認や性的指向、性表現、障がいの有無など）の違いを尊重し、誰もがその人らしさを失わず、個人の能力を最大限に発揮していきいきと活躍できる職場環境整備に努めています。

●女性活躍推進

女性活躍推進を当社グループ成長の鍵と位置付け、女性のキャリア形成に資する施策を展開しています。具体的には、管理職向けのダイバーシティ研修、女性本人および女性を部下にもつ上司双方との面談によるキャリア形成支援、また外部研修への派遣などを通して女性管理職の育成を強化しています。

●LGBTQ＋ 関連の取り組み

性自認・性的指向・性表現の違いを尊重し、セクシュアルマイノリティを含む多様な人材が活躍できる職場づくりを進めることは、当社グループにおける多様性、包摂性を確保する上で重要な取り組みだと考えています。LGBTQ＋当事者が働きやすい環境の実現に向けて、理解促進のための小冊子配付、社内報での情報発信、講演会などを通じた教育・啓発に加え、社内の各種制度の適用対象を同性パートナーにも拡大しました。さらに、トランスジェンダーなどに配慮し、多目的トイレを「だれでもトイレ」に名称変更して着替え用フィッティングボードを設置するなど、ジェンダーインクルーシブな設備整備にも取り組んでいます。その結果、2023年より2年連続で「PRIDE指標」最高位のゴールドを受賞しました。

●障がい者雇用

障がいの有無に関わらず、一人ひとりが自分のWILL（思い、意思）を持ち、仲間と大きな目標を達成する喜びを分かち合い、お客様や社会への貢献を実感できる会社にすることを目指して、特例子会社の住重ウィル（株）を設立しました。障がい者の安定した職場環境の確保を図り、より多様な人材が能力を発揮できる職場づくりを進めています。

●指標・目標

当社グループでは、組織の多様性を高めるための指標・目標を設定しています。

新卒採用では2017年以降、新規学卒者の採用における女性比率の目標を20%以上と掲げ、2025年度入社予定者においても達成しました。積極的な女性の採用は、当社グループのジェンダーダイバーシティに着実に寄与しています。また、管理職に占める女性やキャリア採用者、外国籍従業員の比率はいずれも改善傾向にあり、多様性に富んだ組織づくりに引き続き努めていきます。

指標	目標	実績 (2024年度)
女性採用比率	新規学卒者の採用における女性比率 単体：20%以上	単体：24.1%
女性取締役数	2名	2名
女性管理職比率	2027年1月 国内連結：3.7% 単体：5.0%超	2025年1月 国内連結：2.5% 単体：3.3%
管理職に占める キャリア採用者比率	2027年1月 単体：30%以上	単体：25.5%
管理職に占める 外国籍従業員比率	2027年1月 1.4%	単体：0.3%
男性育児休業取得率	国内連結：100% 単体：100%	国内連結：88.8% 単体：98.9%

●人事諸制度の改定

「従業員の主体的な行動を後押しする」、「多様な人材の活躍を推進する」、「役割・職務と成果に報いる」の3点を基本方針とし、人と組織が互いに成長・発展する環境・風土づくりの一環として人事諸制度の改定を進めています。具体的には、人事・賃金・退職金制度改定のほか、従業員の自己実現や自律的なキャリア形成、本業への還元・イノベーションを目的とした副業を認める「プラスキャリア制度」、LGBTQ+当事者向けとして社内制度の適用拡大などを実施済みです。今後も従業員の働きがいに資する制度の充実に向けて取り組んでいきます。

働き方改革

従業員一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮し活躍するためには、働きやすさと働きがいの両方を満たすことが重要だと考えています。効率的な働き方や、育児・介護・主体的な活動などを支援する各種制度の整備、導入を進めています。

●フレックス制度・テレワーク制度

時間と場所にとらわれない柔軟で自律した働き方により、ワーク・ライフバランスの実現と生産性向上を図っています。

●年次有給休暇・積立休暇の利用促進

年次有給休暇は法定以上の日数を付与し、使用期限までに使い切れなかった場合には積立休暇として不妊治療や育児、介護、ボランティア活動などに利用できます。

●男性育児休業取得の推進

2024年度の実績では、当社グループ14社で男性育児休業取得率100%を達成しました。社長による「男性育児休業100%宣言」や、本人・上司への取得促進の呼びかけ、取得促進イベント、取得者の体験談や参考情報の発信などを通じて、気兼ねなく育児休業を取得できる職場風土の醸成を継続します。

従業員の健康と安全

当社グループが持続的に成長し続けるためには、従業員一人ひとりが心身の健康を維持して働き続けられるよう、健康管理体制の整備や職場環境の改善が不可欠だと考えています。当社グループでは「住友重機械グループ健康宣言」を定め、社長を健康経営責任者として、データコラベルスへの取り組みやメンタルヘルス対策の推進、ウィメンズ対策やがん対策などのさまざまな健康支援施策を進めています。また、当社グループの企業活動に関わるすべての人の安全、安心を守るため「住友重機械グループ安全衛生基本理念」を定め、一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりを進めています。当社は従業員の健康増進を目的とし、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人」(大規模法人部門)に2021年以来、連続して認定されています。なお、「住友重機械グループ健康宣言」の詳細に関してはHP (<https://www.shi.co.jp/csr/employee/health/index.html>) をご参照ください。

●データコラベルスの取り組み

健康保険組合と協働して、定期健康診断の結果や治療状況などのデータをもとに健康な職場づくり計画を策定し、計画に沿って従業員の健康支援施策を進めています。

●メンタルヘルスの推進

定期的なストレスチェックテストを実施し、その結果に基づいた面談を行っています。また事業拠点ごとに社内の産業保健スタッフおよび社外の支援プログラムによるメンタルヘルスの個別フォローや研修などを実施しています。

●有害環境による健康障害の防止

労働安全衛生法改正に伴う化学物質の自律的管理を行い、有害な作業環境における健康障害を防止する取り組みを進めています。また、特殊健康診断を確実に行うことで対象従業員の健康状態の詳細な把握に努めています。

●安全安心な職場づくり「安全はすべてに優先」

当社グループは労働安全衛生の方針として「住友重機械グループ安全衛生基本理念」を掲げ、構内外協力員を含むすべての関係者の安全衛生の確保に努めています。安全衛生は従業員と会社双方にとって重要な課題であり、人事担当役員を座長とする中央安全衛生協議会を設け、基本方針や施策などを定期的に協議しています。2024年には第5次中期実行計画を策定し、その内容に沿った取り組みを進めています。基本理念に関してはHP (<https://www.shi.co.jp/csr/employee/safety/index.html>) をご参照ください。

人権

当社グループは、事業のグローバル化に伴い、バリューチェーン全体での人権への配慮が重要であるとの認識を強め、グループ一体となった人権尊重の取り組みを強化しています。

人権方針・マネジメント体制

2023年2月に「住友重機械グループ人権方針」を、取締役会の決議を経て策定しました。

<https://www.shi.co.jp/csr/social/humanrights/index.html>

人権尊重の取り組みは、取締役会の監督のもと、常務執行役員企画本部長が責任者となり推進しています。これらの取り組み状況については、サステナビリティ委員会で議論し、その審議内容を取締役会に定期報告(2回/年)しています。また、全社横断の人権リスクプロジェクトを立ち上げ、同プロジェクトで決定した取り組み計画に基づき、人権尊重の各種取り組みを進めています。

人権デュー・ディリジェンス

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権への影響を特定、予防、軽減するための一連の取り組みとして、リスクが高い領域を中心に、優先順位をつけて対応を実施しています。

〈リスク特定プロセス〉

当社グループは、グローバルサプライチェーンを構築するとともに、世界各地に製造拠点を有しています。グローバル視点での労働者の人権確保の観点から、人権リスクを整理し、特定しました。

人権デュー・ディリジェンス実施状況

実施項目	結果・課題
労働環境調査 NGO「一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン(以下ASSC)」と共同で当社グループのサプライチェーン上の労働者の労働環境調査を実施。	2024年は、国内サプライヤー(8社)、海外拠点(インドネシア1拠点、ベトナム2拠点)、海外サプライヤー(10社)を対象に労働環境調査を実施。直ちに保護が必要など人命に関わる深刻な問題はなし。ただし、雇用契約における帰国後の就労継続条項が確認され、当社グループ関連工場においては条項の削除、および是正に向けた見直しを実施。
構内協力会社・派遣労働者の人権尊重 構内協力会社から人権尊重の「誓約書」の受領、派遣会社との人権尊重の「覚書」の締結の取り組みを、優先順位をつけて順次実施。	2024年は、主要製造所である千葉製造所、愛媛製造所にて実施。派遣会社との覚書締結率(100%)※1、協力会社からの誓約書受領率(93%)※2。当社グループ売上高によるカバレッジ率向上を優先し、今後は既存の監査システムに織り込むなどの対応を検討中。 ※1 2024年12月末までの累計 ※2 売上高による目標実施率80%(2024年12月末までの累計56.3%)。

過去の取り組み:<https://www.shi.co.jp/csr/social/humanrights/index.html>

国連グローバルコンパクトへの参画

2025年1月に当社グループとして支持を表明しました。これを機に、グローバルスタンダードに準拠した対応をステークホルダーの皆様とともに一層強化し、グローバル社会の一員としての役割を果たしていきます。



人権に関する相談窓口(グリーンバンスメカニズム)

サプライチェーン上の関係者向けに、「サプライヤー専用のお問い合わせ窓口」を当社HPに開設しました。適切なプロセスおよび情報管理下での相談者・通報者の保護を最優先として救済に取り組む準備を進めています。

従業員教育

階層別教育、eラーニング、社長メッセージの配信、社内報など、人権に関する教育、啓発を継続的に実施し、グローバルな人権課題の理解に基づく人権意識向上を図っています。

責任ある調達

当社グループは、グローバルビジネスの拡大に伴い、従来のコスト、品質、納期に加え、サプライチェーン全体でのESG リスクの低減に取り組むとともに、サプライヤーとの相互発展的で健全な関係構築に努めています。

公正・公平かつ透明性を確保した取引を自ら行うことはもちろんのこと、人権尊重、コンプライアンス重視、環境保全などの精神で、サプライヤーとともにサステナビリティ課題の解決に向けて取り組むことで、サプライチェーン全体での責任ある調達活動を推進しています。

(住友重機械グループ「CSR調達ガイドライン」：https://www.shi.co.jp/csr/social/supplychain/pdf/CSR_Guidelines.pdf)

国内潜在的高リスクサプライヤーの調査

サステナビリティ重要課題の一つである「持続可能なサプライチェーンの構築」の重点施策として、人権侵害を受けるリスクが高いとされる外国人労働者の人権尊重を掲げています。外国人労働者の雇用者数と当社グループへの売上高比率によって重点フォロー対象とするサプライヤー 24社を特定の上、「潜在的高リスクサプライヤー」と定義し、2026年までにすべての対象サプライヤーに実地監査を行い、必要に応じ是正処置を促すことを目標としています。

2024年度は8社に対して監査を実施し、直ちに保護が必要ななど人命に関わる深刻な問題はありませんでした。なお、個人保護具の着用、避難経路図の設置など労働安全衛生面の改善点については、働きかけを実施しました。

調査実績／社数	
2023年度	7社
2024年度	8社
2025年度(予定)	5社
2026年度(予定)	4社

海外サプライヤーの調査

海外の取り組みとしては、人権リスクPJで実施しているグローバルサプライチェーンのリスク分析に基づき、当社グループの工場・拠点がある地域を中心にサプライヤーの調査を行っています。これまでの調査の結果、直ちに保護が必要ななど人命に関わる深刻な問題はありませんでした。なお、海外のサプライヤーに改善の働きかけをしています。なお、海外のサプライヤー調査にはNGOによる実施を含みます。

これまでの活動実績		
2023年度	フィリピン	1社
	インドネシア	2社
2024年度	ベトナム	3社
	韓国	4社
	フィンランド	1社



Tier2サプライヤーへの働きかけ

当社グループは、サプライヤーで人権侵害が発生した事案に対して、人権方針に則りTier1経由でTier2へ働きかけを行い、改善に向けて定期的な対話を実施しています。

責任ある鉱物調達

当社グループは、2024年9月に責任ある鉱物調達方針を改定しました。本方針に基づき、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に準拠したリスクの特定と評価を行い、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達活動に取り組めます。

(責任ある鉱物調達方針：https://www.shi.co.jp/csr/dialogue/pdf/Responsible_Minerals_Procurement_Policy_JP.pdf)

外部団体との連携

当社は2024年11月に責任ある鉱物調達の取り組みを主導する国際的なイニシアチブ「RMI (Responsible Minerals Initiative)」に加盟しました。当社は外部団体と連携し、サプライチェーン全体で透明性を持った責任ある調達プロセスの実現を目指します。



ステークホルダーエンゲージメント

当社グループのパーパスにおいて、「人と社会を優しさで満たします」と掲げているとおり、関係するすべてのステークホルダーとの協働やコミュニケーションは重要であると認識しています。ステークホルダーとの継続的な協働と対話を通じ、経営に社会的な視点を取り入れるとともに、適切な情報開示を通じて当社グループに対する理解・信頼の醸成に努めています。

エンゲージメント実施状況

※数値は2024年度

お客様	日々の営業活動を通じ、お客様のニーズ把握に努めています。 お客様の困りごとや要望にお応えすることにより長期的な信頼関係の構築に努めています。
株主・投資家	株主総会やIR活動、適時開示などを通じ、市場からの信頼の維持向上に努めています。 ESGミーティング：11回、IRミーティング：200回（うちCEO・CFO対応 国内13回、海外33回）
サプライヤー	日々の業務上のコミュニケーションに加え、説明会やCSR調査を通じ、健全な関係の構築に努めています。 CSR調達説明会：5回（本社資材室より説明）
従業員	社内報（4回）やイントラネット、社員意識調査（1回）、労働組合との労使協議（102回）、倫理ホットライン（通報件数253件）などを通じ、双方向のコミュニケーションを促進しています。
地域社会・NGO／NPO	「住友重機械グループ社会貢献活動方針」に基づき、社会貢献活動への参加や協働を行い、社会課題の把握や解決に努めています。また、広告宣伝活動や情報発信を通じ、当社への理解促進を図り、良好な関係の構築に努めています。

地域との共存・共栄

グローバルに事業拠点を有する当社グループは、地域社会との信頼関係構築は重要であると認識し、「地域との共存・共栄」をサステナビリティ重要課題の一つに掲げています。

次世代教育、地域との交流と相互理解、事業を通じた社会貢献などを通じて、持続可能な社会を目指します。

TOPICS

ワークショップ「やさしいミライの学校」を通じたSTEAM教育の浸透

実施日：2024年9月21、22日

場 所：愛媛県総合科学博物館（愛媛県新居浜市）

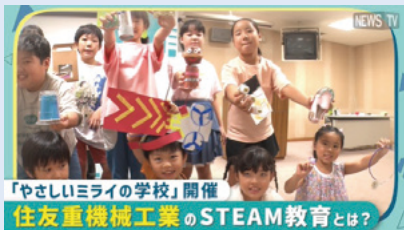
参加者：愛媛県内の小学1～6年生 約80名

概 要：小中学校ではプログラミング教育が必修化されるなど「考えて、つくること」への注目度が高まっています。サステナビリティ重要課題に「地域との共存・共栄」を掲げる当社グループは、自社のリソースを活かした次世代教育を通じ地域・社会に貢献したいとの思いから、STEAM教育のワークショップ「やさしいミライの学校」を2023年から開催しています。材料を選び自由に創作を行う実践型のワークショップは、STEAM教育の考え方に触れるきっかけとなり、参加者からたくさんのアイデアとカタチが生まれています。加えて、施策認知を通じて当社への好意的なレピュテーション形成にもつながっています。地域・社会へのSTEAM教育のさらなる浸透に貢献[※]するため、2025年も継続して実施予定です。

※現状、STEAM教育の浸透率は20%未満であることが当社調査（2024年）により明らかになり、地域・社会への浸透は課題と認識しています。



「やさしいミライの学校」ロゴ



メディア展開の模様（News TV）