

サステナビリティ経営

基本的な考え方

当社グループは、ステークホルダーを重視したサステナビリティ経営を推進しています。[サステナビリティ基本方針](#) および7つのサステナビリティ重要課題（以下、重要課題）は取締役会で決議しています。サステナビリティ推進に関する計画や課題については、サステナビリティ委員会で審議の上、取締役会へ報告しています。こうしたガバナンス体制のもと、重要課題に真摯に取り組むことで、持続可能な社会の構築に貢献するとともに、ステークホルダーからの信頼に応えることを目指しています。

2025年度の成果と課題／2026年度に向けた取り組み

2025年度は、ESG評価機関への対応や法定開示準備に加え、生物多様性・気候変動対応、人権デュー・ディリジェンスなどの施策およびその進捗について、サステナビリティ委員会で継続的に報告・審議しました。今後は、取締役会・サステナビリティ委員会のもと、重要課題に関する目標設定と進捗管理の実効性向上を進めていきます。

推進体制

グローバル戦略本部長を責任者として、当社グループ全体でサステナビリティに関する取り組みを推進しています。サステナビリティ委員会は、中長期的視点で重要課題への取り組みを審議・モニタリングし、当社グループのサステナビリティ戦略を実行・牽引する役割を担っています。さらに、カーボンニュートラル実現については[カーボンニュートラルプロジェクト](#)、人権対応については人権リスクプロジェクト（▶P59「人権の尊重」マネジメント体制 参照）を設置し、それぞれ取り組んでいます。



委員長	代表取締役社長
メンバー	11名（本社担当執行役員、セグメント長、グローバル戦略本部サステナビリティ推進部長）
オブザーバー	2名（常勤監査役）
回数	年2回
2025年度の主な審議内容	・サステナビリティ推進／法定開示対応（方針・体制、改善課題とその進捗） ・気候変動対応（CO₂削減施策、その結果） ・ビジネスと人権対応（人権デュー・ディリジェンス計画、調査結果報告） ・生物多様性対応（リスクと機会の評価）

推進活動

サステナビリティ推進部が中心となり、重要課題（▶P13）とサステナビリティ経営の浸透に向けた活動を進めています。

サステナビリティ定例会 サステナビリティ推進に関係する各部門が横断的に参加し、関連情報の共有や課題について議論を行っています。

部長会（本社部門主催） 開発部長会、設計部長会、製造部長会、品質保証部長会、環境マネジメント会議、調達責任者会議、安全担当課長会議、総務GL会などにおいて、重要課題の進捗を適宜報告しています。

広報・サステナビリティ委員会 戦略ビジネスユニット・関係会社・製造所の委員が、それぞれの組織において浸透・教宣活動を進めるとともに、横断的な情報交換を行っています。

（推進活動や社内浸透活動の詳細は当社ウェブサイトをご参照ください：<https://www.shi.co.jp/csr/group/index.html>）

リスク管理

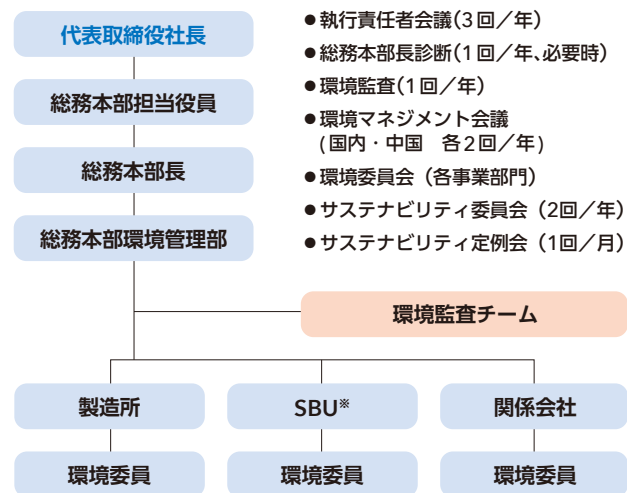
サステナビリティに関連するリスクは、当社グループのリスク管理体制（▶P69「リスク管理」）のもとで管理しています。このうち、気候変動リスクおよび人権対応リスクについては、サステナビリティ委員会で審議し、取締役会に報告しています。

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

当社グループの環境活動マネジメントは、代表取締役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を共有しています。



※戦略ビジネスユニット

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、当社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	2025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	2019年度1%相当量削減	1.3%削減(国内) 5.6%増加(海外)	○ ×
環境負荷軽減	水使用量の削減(国内)	2020～2023年度 平均以下	1.2%削減(国内)	○
	水使用量原単位削減(海外)		10.6%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株式会社より、Scope1、2、3、水使用量・排水量を対象に、第三者保証を取得しています。

対象データ：2025年1月1日から2025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47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44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



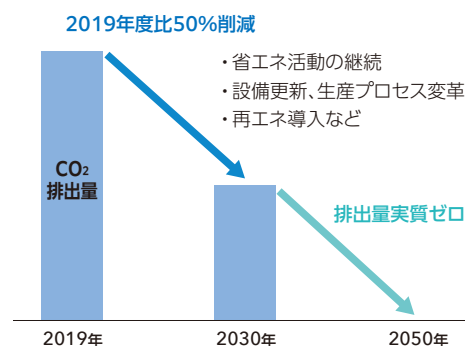
気候変動リスクへの対応

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。

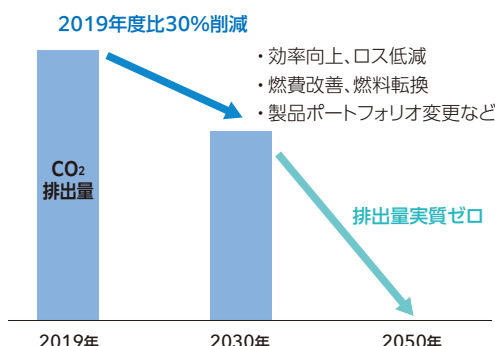
住友重機械グループのカーボンニュートラル目標

- ◆ 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



SBTi認証の取得

2030年までの削減目標について、2026年2月にSBTi認証を取得しました。

認定された当社グループの短期目標は以下のとおりです。

（基準年はいずれも2019年度）

- ・ Scope1、2 製品製造時のCO₂排出量削減：2030年までに50%削減
- ・ 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

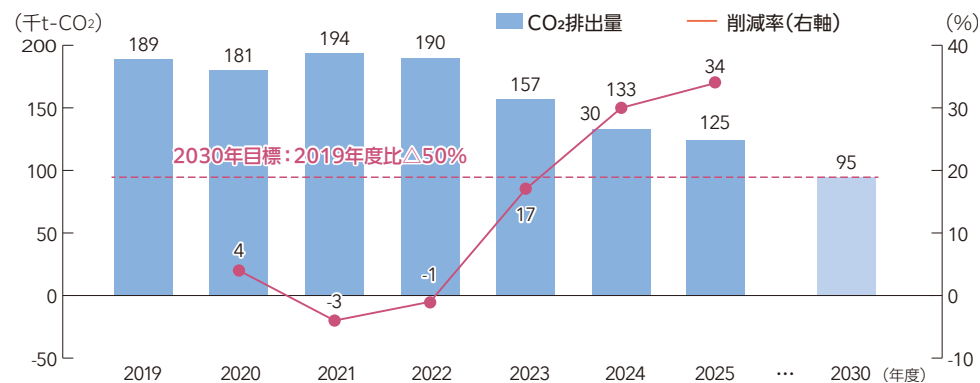


CO₂排出量の削減（Scope1、2）

2025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て、太陽光発電設備の設置や再エネ電力購入を行ったことにより、125千t-CO₂（2019年度比▲34%）となりました。

指標	単位	基準年度(2019年)	2023年度	2024年度	2025年度
製造時のCO ₂ 排出量 (Scope1,2)	千t-CO ₂	189	157	133	125

CO₂排出量削減の推移



グループ横断的な取り組み

2025年1月に発足したカーボンニュートラルプロジェクトでは、カーボンニュートラル実現に向けた課題にグループ横断で取り組んでいます。

2025年度は主に以下について活動を推進しました。

- ・ CO₂可視化：算定システムの導入と算定の精緻化の検討
- ・ 目標・開示：SBTi認証取得
- ・ 製品フォロー：環境配慮設計項目のQMS化、削減貢献量算定の拡大

今後も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。

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、再生可能エネルギーの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相当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。

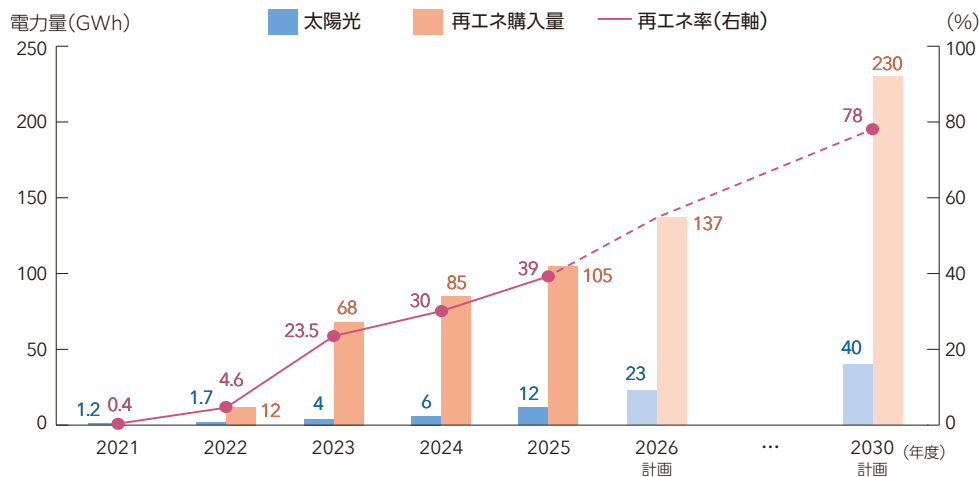
●再エネ電力の購入

削減目標達成のために、計画的な再エネ電力の購入をグローバルに展開しています。2025年度の購入量は105GWhで、太陽光発電を含めた再エネ率は39%となりました。

2026年4月、住友重機械モダン株式会社では、自家消費型太陽光発電設備の導入に加えて、再エネ由来電力の需給調整と併せて、余剰電力を当社グループ内で融通するスキームを構築しました。これにより、当社グループの製造拠点として初めて、電力使用に伴うCO₂排出量の実質ゼロを達成しました。

さらに同社は、持続可能な脱炭素社会の実現を目指す「日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)」に、2026年4月1日付で賛助会員として加盟しています。

太陽光・再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)

2025年度のScope3カテゴリ11は113百万t-CO₂となりました。

2020年以降は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したが、2025年度はボイラ2缶の引き渡しがありました。

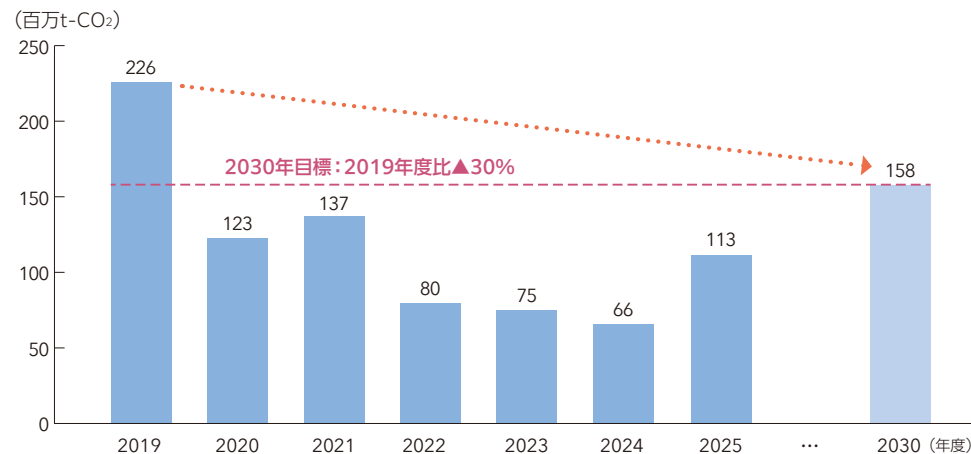
■エネルギー & ライフラインセグメントのコメント■

2025年度は、フィリピンにおいて石炭専焼ボイラの設計支援を受注しました。本案件を最後に、当社グループは石炭専焼ボイラに関する受注制限を決定しました。

今後は、関係会社によるライセンサー受注案件への設計支援に加え、将来的な石炭使用ゼロ化や石炭混焼率の低減に向けた改造提案などへの対応を継続します。

その他、2030年に向けては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。

CO₂排出量 (Scope3カテゴリ11)の削減状況



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て取り組んできました。開発課題を審議する場での削減貢献量[※]に関する議論を継続していることに加え、2026年度は社長賞の中に「CO₂削減賞」を新設し、製品による削減貢献や製造プロセスでの削減活動を、当社グループ内から広く募ることを開始しました。

長年にわたり蓄積してきた技術を活かし、製品競争力の向上を図るとともに、Scope3目標の達成を目指します。

※削減貢献量はフロー法により算定

SBU	内容	2025年度	算定対象
ドライブテクノロジーズ	高効率モータなどへの移行	2,556千t-CO ₂	2025年度販売製品のうち、高効率モータ置換えによる使用時における貢献量
エネルギー環境	ボイラ大規模改造による燃料転換	2,532千t-CO ₂	2025年度売上上の改造案件による削減貢献（削減効果）、ベースラインは石炭専焼の残りの製品寿命分の排出量
プロセスプラント	省エネ製品によるCO ₂ 削減貢献	84千t-CO ₂	2025年度販売製品のうち、ベースライン製品に対する対象製品の使用時における貢献量
合計		5,172千t-CO ₂	

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。
(▶ P7「社会を支える製品群」参照)

TCFD提言に基づく情報開示 **TCFD** TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

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 (▶P47「サステナビリティ経営」参照)

代表取締役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)

リスク管理 (▶P69「リスク管理」参照)

気候変動リスクは全社リスク管理プロセスの中で管理されています。

指標と目標 (▶P49「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。

シナリオ (リスク・機会)		内 容	影響度	期 間			主な取り組み
				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		●	●	- 生産、輸送などの効率化 - 省エネ、省資源の推進
		【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	●	●	●	- 生産、輸送などの効率化、省エネ、省資源の推進 - インターナルカーボンプライシングの導入による省エネ設備投資の促進や脱炭素に向けた再エネの購入
		【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	●	●	●	- グループ内協業の加速、開発センターの整備など構造改革の実施 - 技術の共通化による開発の促進
		【原材料費高騰】原材料調達や製造コストの増加による、価格競争力の低下	大	●	●	●	- 省エネ、省資源の推進 - 機種統廃合と価格改定による収益力強化
	機 会	【メカトロ】顧客生産設備の電動化、省エネ・高効率製品の需要の増加、半導体の微細化・三次元実装の加速による精密位置決め装置、真空ロボットの需要拡大	小	●	●	●	- 販売地域の拡大、市場ごとの生産・供給能力強化 - 特定アプリケーション向け拡張、競争優位の維持、収益力強化 - インストールベースビジネスの強化
		【メカトロ】省エネ、省ヘリウム対応の極低温・超電導技術の需要の増加	小	●	●	●	- 次世代機種開発の強化と米国評価・開発センターの活用 - 省エネ対応の冷凍機システム拡張、省ヘリウム対応の加速冷却ソリューションの拡大による競争優位の維持
		【IM】新規素材・プロセス開発による適用機種の拡大、グローバルトップユーザーとのプロセス開発やプロセス先端化による需要の増加	小	●	●	●	- 差別化商品の開発による競争力強化 - 事業統合によるシナジー創出、グローバル展開の強化 - 機種整理と業務プロセス変革
		【IM】最終製品の軽量化やカーボンニュートラルに貢献する製品の需要増加、電動化の進行による市場の拡大	小	●	●	●	- 次期主力機種の開発スケジュールの遵守 - 構造改革実施による収益性改善
		【L&C】建機・物流システムの電動化、電動建機やICT建機への政府支援、バッテリー技術の進化、カーボンニュートラル取り組み加速による需要増加、森林資源への投資	中		●	●	- 新機種投入による差別化と収益性の改善 - 共通技術(電動化・遠隔、自動化・DX)の開発促進、開発センターの整備
		【L&C】生産性向上、安全、省人化ニーズ(自動化、労働環境改善など)の増加	中	●	●	●	- DX活用によるサービスの高付加価値化 - 生産能力の増強 - 共通技術(電動化・遠隔、自動化・DX)の開発促進、開発センターの整備
		【E&L】バイオマス発電・燃料転換・蓄電市場の拡大	大		●	●	- CO₂分離回収、カーボンネガティブ技術の実証 - LAESの事業モデル構築、既設ボイラの燃料転換・改造提案の推進 - セグメント内連携とリソース拡充によるサービス事業の強化
		【E&L】バイオマス燃料の開発			●	●	- CCU、ガス化技術の確立 - 地域連携カーボンマネジメント事業検討への参画
4.0℃	リスク	【製造拠点・サプライチェーンの被害・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		●	●	製造拠点、サプライチェーンのBCP強化
		【原材料費高騰、調達困難】原材料調達や製造コストの増加による、価格競争力の低下					
	機 会	【L&C】災害復興向け機械・設備	小	●	●	●	- 性能品質で差別化された高付加価値製品とブランド - きめ細かい高付加価値サービスの提供
		【E&L】災害に強い公共インフラ・施設	中		●	●	蓄積したノウハウを活かした維持管理運転業務

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分析しました。加えて、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して評価されました。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して評価されました。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

			自然への依存							自然へのインパクト					
セグメント	主要事業	サプライチェーンの段階	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	M	L	L	VH	L
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

水リスクの個別調査の結果と今後の取り組み

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。

「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。

（各項目の個別調査結果の詳細は当社ウェブサイトをご参照ください：<https://www.shi.co.jp/csr/environment/biodiversity/index.html>）

●今後の取り組み

「Overall water risk」で「High」以下の拠点については、2026年度の環境監査にて調査票による全製造拠点の水リスク把握を進めます。

また、2026年のサプライチェーンエンゲージメントでは、生物多様性に関する項目を追加し、現地確認によるヒアリングを計画しています。

個別調査後のAqueductの結果

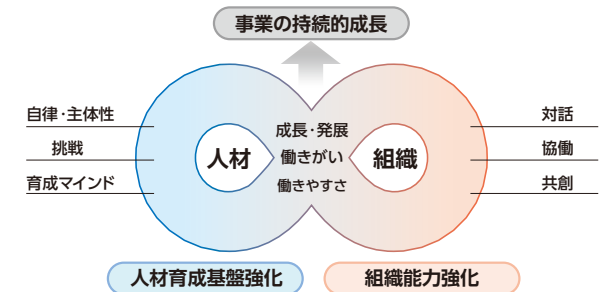
国	拠点名称	物理的リスク(量)			物理的リスク(品質)		規制上のリスク・評判リスク	
		水ストレス(総水需要)	洪水リスク(河川)	洪水リスク(沿岸部)	未処理排水	富栄養化	飲料水	衛生状態(トイレ)
インドネシア	A	△	×→○				△	△→○
	B	×				×→○		
イタリア	C	×				×→○		
	D	△		△→○		×→○		
日本	E	△		△		×		
	F	×	△→○	△→○	△→○			×→○
中国	G	×	△→○	△→○	△→○			×→○

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

人材戦略

当社グループでは、経営戦略と人材戦略を連動させることの重要性を強く認識し、「人材は最大の資本。人と組織の成長・発展こそが事業の持続的成長の源泉」と捉え、人材を経営・事業運営の中核に位置付けています。右の図に示すとおり、特に人材育成基盤強化と組織能力強化が人材戦略の主軸であることから引き続き重点的に取り組んでおり、「人と組織が互いに成長・発展する環境・風土」への変革を目指して活動しています。

これらの考え方のもと、社員個人の個性と能力を伸長する教育機会の提供、さまざまな経験や価値観を有する多様な人材が活躍できる組織づくり、これらを実現する基盤となる環境整備を図っています。



指標・目標

●人材確保（目標は2026年度）

指標	目標	実績（2025年度）
重点投資領域人材増員	国内連結：累計500名規模	国内連結：累計305名
DX人材増員	単体：累計50名規模	単体：累計38名
新規学卒採用における女性比率	単体：20%以上	単体：23.9%

●人材育成基盤強化（目標は2026年度）

指標		目標	実績（2025年度）
社員教育の充実	一人当たりの研修時間	国内連結 2024年度比+20%	国内連結：+18.4% (33.8時間)
	一人当たりの研修費用		国内連結：+4.3% (78,785円)
グローバル人材育成	グローバルタレントプログラム受講者数	国内連結：累計360名	国内連結：累計358名
DX人材育成	DXリテラシー教育受講率	国内連結：毎年100%	国内連結：96.4%

●組織能力強化（目標は2027年1月1日）

指標	目標	実績（2025年度）
女性取締役数	2名	2名
女性管理職比率	国内連結：3.7% 単体：5.0%超	国内連結：2.6% 単体：3.4%
管理職に占めるキャリア採用者比率	単体：30%以上	単体：26.5%
管理職に占める外国籍社員比率	単体：1.4%	単体：0.6%
男性育休取得率	国内連結：100% 単体：100%	国内連結：89.0% 単体：94.5%

●環境整備

指標	目標	実績（2025年度）
社員エンゲージメントの向上	日本製造業平均 ^(注1)	49%
業務上死亡者数	0件	0件 ^(注2)
喫煙率	25%以下を維持	23.3% ^(注3)
循環器疾患入院率	0.7%以下を維持	0.8% ^(注4)

(注1) 直近調査である2025年度の日本製造業平均は55%（コーン・フェリー・ジャパン株式会社エンゲージメント調査ベンチマークデータより）

(注2) 住友重機械単体および国内関係会社従業員 (注3) 住友重機械単体かつ対象年齢40歳以上

(注4) 住友重機械単体および国内関係会社従業員

人事担当役員メッセージ



取締役 専務執行役員
グローバル戦略本部長

荒居 祐基

人的資本投資

Q1 「収益力の改善」「資本効率の向上」を掲げ、主力事業の構造改革と事業ポートフォリオ改革を進めており、その一環として人員対策も講じています。人的資本投資の考え方をお聞かせください。

A 事業ポートフォリオ改革を推進するため、「選択と集中」の方針のもと、経営資源を成長性の高い事業領域へ重点的に投入しています。希望退職者の募集および65歳超の社員との再雇用契約の見直しにより、国内グループ全体で500名規模の削減という人員対策を実施することは極めて重たい決断でしたが、事業ポートフォリオ

事業ニーズに適した人材の確保、特に重点投資領域事業の採用やグループ内からの人材シフトを継続的に行っています。人材育成基盤および組織能力の強化が人材戦略の主軸であり、引き続き重点的に推進します。

改革実現を果たすには人材ポートフォリオも転換しなければなりません。当社グループの将来のために、このタイミングで対策を講じることが不可欠であると判断し、労働組合とも協議を重ね、理解を得て、実施に至りました。

今回の人員対策は人材ポートフォリオの見直しに加え、人員構成の適正化と間接コストの削減を図るためのものでもあります。決して人的資本投資を抑えるということではありません。当社グループが持続的な成長を実現するには、単なる人員・固定費削減に終始させることなく、将来に向けた必要な投資を継続しながら組織活性化も図り、事業・人材のポートフォリオ変革を進めていくことが重要だと認識しています。

具体的には、事業ニーズに適した人材の確保、特に重点投資領域事業における採用やグループ内からの人材シフトを継続的に行っていく考えです。例えば、半導体装置事業は市場回復遅れなどにより足元は厳しい状況にあるものの、積極的な採用活動を展開しています。また、人材育成基盤および組織能力の強化が人材戦略の主軸であり、引き続き重点的に推進していきます。

これら一連の活動を通じて「人と組織が互いに成長・発展する環境・風土」への変革を図るとともに、社員エンゲージメントの向上、そして当社グループの持続的成長に結び付けていくために、人的資本投資の重要性を社内関係者一

人ひとりが強く認識し、将来を見据えて必要な投資を継続していきます。

グローバル人材育成・登用

Q2 住友重機械グループの持続的成長のカギの一つは、海外をどう伸ばしていけるかだと思います。そのためにはそれを実現できる人材が不可欠ですが、グローバル人材の育成と登用をどのように進めていますか。

A おっしゃるとおり、当社グループの各事業において、日本国内の市場が今後大きく成長していくことはまずありません。従って、海外でどれだけ拡大していけるかが持続的成長の命運を握っていると言っても過言ではありません。そして、それを実現できる人材が不可欠ということもまさにそのとおりです。

このため、人事本部の中期計画の重点課題の一つとして「グローバル人材マネジメント基盤整備」を掲げており、2024年度に国内人材のグローバル対応力強化の具体的施策であるグローバルタレントプログラムを導入しました。当プログラムでは、各部門から選出された人材がグローバルマインドの獲得、ビジネス知識・スキルの習得や語学力向上などに取り組んでおり、2025年度末までの2年間の受講者数は延べ358名となっています。また、2025年度からは若手人材を対象に海外での業務経験や現地生活を通

じて、グローバルタレントプログラムで学んだ内容を実践・深化させることを目的とした海外トレーニー制度も開始し、まず2名の社員をアメリカに派遣しました。

さらに、各セグメント長と人事本部で、海外も含むセグメント内の主要なポジションのサクセッションプランをすり合わせる場を設定し、後継候補者の準備状況を毎年確認しています。グループ全体の主要なポジションについては、当社社長と人事本部で同様の場を設けています。今後はこれをさらに発展させる形で、当社グループおよびセグメント内の主要ポジションのサクセッションプランの確認に加え、後継候補者の育成・配置についての議論も行っていく考えです。

国内外問わず可能性ある人材を適正に配置し、タフアサインメントを付与することで、グローバル人材の育成と登用を図っていきます。

組織開発活動

**Q3 「人と組織が互いに成長・発展する環境・風土」への
変革を目指して活動をしているということですが、
2020年度の開始から5年が経過した組織開発活動PRIDE
PJ（プライドプロジェクト）ではどのような効果が出ていま
すか。**

A 当社グループでは、目指すビジネスモデルや経営戦略の実現に向けて、組織内の当事者が自ら組織の成長・改善に向けた取り組みを考え、行動できる組織づくりを進めるため、組織開発活動を継続的に推進しています。直近の活動状況は事業部門によって異なりますが、5年が経過した現在では、過半の事業部門において自律的に活動が継続される状態となってきました。準備期、展開期を経て、定着期に移行する事業部門も着実に増加してお

り、一部では組織開発を担う専門部署の設置など、推進体制の強化も進んでいます。

こうした中で、主体性と自律性を育む活動や、戦略の見直しと実行力を高める活動を通じて、成果が現れ始めている事業部門もあります。こうした事業部門では、活動を行った部門や階層において社員意識調査の結果が有意に改善しています。これは社員一人ひとりが組織の一員として「自ら変える、変わる」ことを通じて、組織の変化への実感を持ち始めていることの表れであると考えています。

こうした変化はエンゲージメントと一定の相関があり、各企業において、組織風土改善の基盤となる重要な指標とされている社員意識調査の「前回調査後の取り組み」に関する設問の結果にも表れています。当社グループでは、当該設問の肯定回答率が改善傾向にあり、日本平均および日本製造業平均を上回る水準となっています。これは、組織開発活動の浸透が進んでいることを示すものと考えています。

組織開発活動は単なる風土改善に留まらず、戦略の実行力を高め、持続的な成長を支える基盤として機能し始めています。一方で、事業部門ごとの取り組みにはばらつきも見られます。今後は、それぞれの事業環境や課題を踏まえて、組織開発を経営戦略とより強く結び付けることで、グループ全体での定着を図っていきます。

社員意識調査

Q4 社員意識調査についても2016年度から継続的に実施しています。調査結果を踏まえてどのような施策を実行し、どういった成果につながっているでしょうか。

A 社員意識調査は、「組織の健康診断」と言われるように、調査時点での組織の状態や問題点を浮かび出してくれます。当社グループでは、従来は2年に1回とし

ていた調査を、2025年度から毎年1回実施することとしました。これにより、PDCAサイクルの循環を短期化し、組織状態の把握や問題点の抽出、改善の早期化に結び付けています。

社員意識調査結果については、①グループ全体、②事業部門全体、③各職場といった階層ごとにオーナーシップを持ち、重層的にアクションを実施していく必要があり、それらトータルの結果としてエンゲージメントが向上していくものであると考えています。

①については、パーパスの浸透とも関わってきますし、グループ共通の人事施策なども影響します。パーパスの浸透については、各セグメント、事業部門、本社部門にパーパス推進責任者を配置し、それぞれで浸透活動を展開するとともに、推進責任者同士の対話や事例共有を行っています。グループ共通の人事施策については、教育・研修の充実や、ダイバーシティ関連の取り組み、人事諸制度改定などを順次展開しています。

②については、事業部門ごとにそれぞれの結果を踏まえて、自事業部門が扱う製品・サービスの顧客への貢献価値や、意味の浸透、部門間の縦横の連携・協力関係強化などを図っています。③については、コミュニケーション機会の増加や職場のファシリティの改善、ツールの積極導入などを行っています。

これら一連の取り組みの結果がエンゲージメント向上に十分現れているとまでは残念ながらまだ言えないものの、ベンチマークとしている日本製造業平均との差は少し縮まっています。エンゲージメントは一気に、また劇的に向上するものではないからこそ取り組みの継続が重要であり、当社グループを挙げて引き続き取り組んでいきます。

具体的な取り組み

人材確保

中計26期間中に重点投資領域で500名規模、DX人材50名規模の増員を掲げ、事業環境の変化を踏まえてペースは見直しているものの、人材確保に注力しています。2025年度末までの2年間で増員は重点投資領域で305名、DX人材で38名となりました。また、組織の多様性を高めるため、2017年以降新規学卒採用における女性比率の目標を20%としており、2026年度入社者においても達成しました。女性の積極的な採用は、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。さらに、入社後のスムーズな職場への適応、定着を図るため、キャリア入社者を対象にオンボーディング施策としてフォロー面談や心理状態に関するサーベイを実施し、働きやすい環境や組織体制の整備に取り組んでいます。

人材育成基盤強化

当社グループは、社員の自律的な成長やキャリア形成を支援する機会提供に努めると同時に、経営・事業戦略遂行に際して実践に活かせるプログラムの充実などにより人材育成基盤強化を図っていくことが重要であると考えています。加えて、当社グループが持続的に成長していくために、将来にわたり必要な人材を育成していくことが重要であると認識しており、以下の取り組みを推進しています。

●キャリア自律の推進

社員一人ひとりのキャリア自律・成長が事業の持続的成長につながるという考えのもと、社員のキャリア自律を促し、支援するとともに、事業ニーズに基づく動機付け、配

置、育成するキャリア自律施策を2025年度から展開しています。全社員を対象としたキャリア自律に関するeラーニング、役員・事業責任者向け講演会、キャリア相談室の開設、キャリアマネジメント研修や上司向け面談ガイドの展開、人材公募制度と自己推薦制度のトライアル実施などを順次行っています。

●社員教育の充実

事業環境の変化に応じたりスキリング、専門性深化のためのアップスキリングがますます求められることから、組織の成長と社員自らの意思の尊重を両立する社員教育の充実に取り組んでおり、事業戦略に基づくスキル獲得の機会、自ら選択して受講できる研修機会を共に充実させながら、スキルの獲得と実践、そして定着の仕組みを整備するなど、人材への投資を増やしています。階層別研修を一層充実させたほか、公募式の「SHIオープンカレッジ」の講座数拡大、座学だけでなく実践的な実習を組み込んだ専門技術教育の講座数拡大にも取り組んでおり、2025年度末のSHIオープンカレッジの講座数は32講座、専門技術教育の講座数は103講座となっています。

●グローバル人材育成

事業のグローバル化が進展する中、世界で活躍できる人材の輩出は重要な経営課題の一つであることから、2024年度にグローバルタレントプログラムを導入しました。本プログラムでは、各部門から選出された人材がグローバルマインドの獲得、ビジネス知識・スキルの習得や語学力向上などに取り組むことで、グローバル対応力の強化を図っています。中計26期間中の受講者数目標（延べ360名）に対し、2025年度末までの2年間で延べ358名が受講しました。

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内容を実践・深化させることを目的とした海外トレーニング制度を開始し、2名の社員をアメリカに派遣しました。

●DX人材育成

当社グループの製品・サービスを通じて社会や顧客に価値を提供し続けるためには、あらゆる事業領域でDXに取り組むことが重要であると考え、「デジタルの力で、世界中の現場を快適に、携わる人々を幸せに」というDXビジョンを設定しています。また、ビジョン実現に向けた取り組みとして、経済産業省のDXリテラシー標準に基づいてDXリテラシー保有レベルを設定し、2022年度より国内全社員への教育を継続して実施しています。これらの活動を推進する「DXリテラシー教育およびマインド醸成プロジェクト」が一般社団法人PMI日本支部主催の「PM Award 2025」において、Large部門で優秀プロジェクト賞および特別賞（PMI Asia Pacific賞）を受賞しました。

●経営人材育成

当社グループは各部門から事業リーダー候補を選抜し、課題実践型の経営人材育成プログラムを20年以上にわたり継続し、多くの経営人材を輩出してきました。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）」を開講し、毎年10数名が受講、部長層向けには「経営塾」を開講し、毎年7名程度が参加しています。経営塾は次世代経営人材育成を目的として、経営観と志の醸成に重点を置き、中長期の戦略構想と実行を軸とするプログラムです。経営トップからの直接指導や対話、住友グループゆかりの地である新居浜での住友の事業精神への理解深化、他流試合形式のビジネススクール参加により経営人材育成に努め

ています。SBSは経営人材候補者を早期発掘し、中長期的に育成することを目的として、事業成長に資するテーマを主体的に設定し、事業戦略シナリオの立案から仮説検証までの一連のプロセスを2年かけて完結させていくプログラムです。さらに、2024年度からはSBS選抜前に基礎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増強に取り組んでいます。また、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能力の開発や、定量データを活用した適材発掘に取り組んでいます。

組織能力強化

当社グループが持続的に成長していくためには、事業戦略を達成するための組織能力の強化・向上が必要不可欠であると考えており、以下の取り組みを推進しています。

●組織開発活動

2020年度より、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を醸成するため、「PRIDE PJ（プライドプロジェクト）」と名付けた組織開発活動を全社横断的に行っています。事業部門・本社部門・関係会社それぞれ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。

●多様な人材が活躍できる組織づくり

ダイバーシティは当社グループの成長に不可欠な土台と捉え、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、多様な社員が個人の能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できる組織風土の醸成・職場環境整備に努めています。当社グループは「住友重機械グループダイバーシティ推進宣言」を策定し、「意識啓発」、「制度改定」、

「環境改善」の3つを施策の柱として、以下の取り組みを推進しています。これらの継続的な取り組みが評価され、LGBTQ+に関するダイバーシティマネジメントの促進と定着を支援する団体である「work with Pride」から2023年より3年連続でLGBTQ+に関する取り組みを評価する「PRIDE指標」最高位のゴールドを受賞しています。

女性活躍	女性社員本人やその上司との面談を通じたキャリア形成支援 管理職向けダイバーシティマネジメント研修など
男性社員の育休取得促進	株式会社ワーク・ライフバランスが推進する「男性育休100%宣言」賛同 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
障がい者雇用	特例子会社（住重ウィル株式会社）設立など
LGBTQ+当事者の働きやすさのための取り組み	理解促進のための社員向け小冊子配布 講演会実施 同性パートナーへの社内制度適用拡大 多目的トイレ（だれでもトイレ）内への着替え用フィッティングボード設置など

環境整備

不連続かつ不確実な時代において当社グループが持続的に成長していくには、人の成長と組織の発展を育む基盤となる環境整備が重要であると捉えており、以下の取り組みを推進しています。

●人事諸制度改定の推進

①社員の主体的な行動を後押しすること、②多様な人材の活躍を推進すること、③役割・職務と成果に報いることの3点を基本方針とし、人事諸制度の改定を推進しています。具体的には、人事・賃金・退職金制度改定のほか、社

員の自己実現や自律的なキャリア形成並びに本業への還元・イノベーションへの寄与を期待して一定の要件を満たした場合に副業を認める「プラスキャリア制度」の導入、LGBTQ+当事者が働きやすい環境づくりの一環として同性パートナーへの社内制度適用拡大などを行ってきました。

●チャレンジ制度

当社グループは、「社員のチャレンジ精神の育成」および「未来商品・技術への投資」を目的として、「チャレンジ制度」を全社に展開しています。会社が課題を与えるのではなく、社員自らが実現したいテーマを応募することで、未来を担う技術やアイデア、商品の構想を持つ社員に対し「夢を実現する場」を提供し、社員のチャレンジ精神を育成するとともに、未来商品・技術の創出に挑戦しています。

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や鉄構造物の曲面を吸着走行する新型ロボット機構の開発などは、チャレンジ制度を通じた取り組みの成果です。

●社員の健康と安全に関する取り組み

当社グループが持続的に成長し続けるためには、社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準備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、事業者、健康保険組合および労働組合が健康づくり協議会やコラボヘルスで一体となり、データヘ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推進しています。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、体感訓練を取り入れた各種教育やリスクアセスメントを通じ本質的工学的対策を実施するなど、一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりを推進しています。

人権の尊重

基本的な考え方

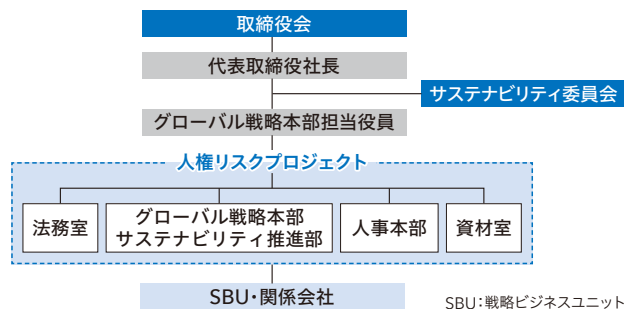
当社グループは、「人間尊重」を重視する経営理念のもと、「住友重機械グループ人権方針」に基づき人権尊重に取り組んでいます。

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の重要性が高まる中、2025年7月には同方針を改定し、国連グローバル・コンパクトの10原則の実践を明記することで、人権尊重へのコミットメントをより明確化しました。

マネジメント体制

人権尊重の取り組みは、取締役会の監督のもと、グローバル戦略本部担当役員を責任者として推進しています。取り組み状況はサステナビリティ委員会で議論し、その内容を取締役に定期的に報告（年2回）しています。

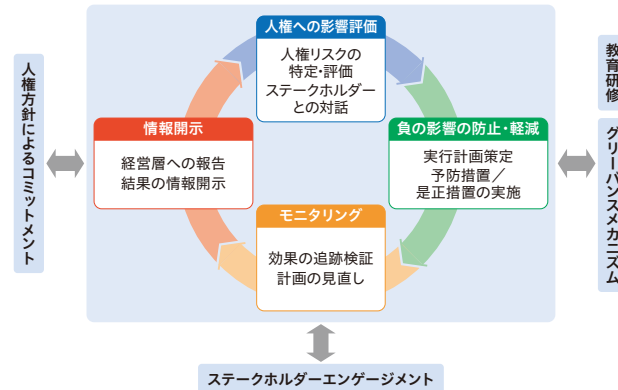
また、本取り組みは全社横断の人権リスクプロジェクトを中心に進めており、同プロジェクトで決定した計画に基づき、人権尊重に関する各種施策を推進しています。



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、人権への負の影響を特定し、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しています。

■人権デュー・ディリジェンスのプロセス



■人権デュー・ディリジェンス実施状況（2025年度）

実施項目	結果・課題
労働環境調査 国際的な人権・労働分野の知見を有するNGOであるASSC※1の専門的な見解を参考に、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に関する実態把握を実施  ※1 一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン	●直ちに保護が必要となるなど、人命に関わる深刻な問題は確認されていない。一方で、労務管理や安全衛生面において改善の余地が確認された事項があり、是正対応を推進※2 ●インドのサプライヤー2社の調査では、従業員インタビューは未実施。従業員インタビューの確実な実施が今後の調査における課題 ※2 調査結果の詳細および是正対応については、「責任ある調達」ページ(▶P60)をご参照ください
構内協力会社・派遣労働者の人権尊重 構内協力会社および派遣会社に対し、人権尊重の考え方の明確化と浸透を目的として、協力会社からの誓約書の受領および派遣会社との覚書締結を、優先順位を付けて段階的に実施	●主要製造所である横須賀・田無・岡山製造所を対象に実施 ●派遣会社との覚書締結率(100%)※3、協力会社からの誓約書受領率(98.6%)※3 ●目標実施率80%(売上高比)を達成(2026年6月末までの累計82.4%)。次のステップとして、関係会社への同様の取り組みを検討中 ※3 2026年6月末までの累計

人権リスク特定のプロセスなど人権デュー・ディリジェンスの詳細は当社ウェブサイトをご参照ください：<https://www.shi.co.jp/csr/social/humanrights/index.html>

グリーンバンスメカニズム(人権に関する相談窓口)

サプライチェーン上の関係者からの相談・通報に対応するため、当社ウェブサイト「サプライヤー専用のお問い合わせ窓口」を開設しました。適切なプロセスおよび情報管理のもと、相談者・通報者の保護を最優先とし、救済に向けた対応を行う体制の整備を進めています。

教育・啓発

従業員に対しては、階層別教育やeラーニング、社長メッセージの配信、社内報などを通じて、人権に関する教育・啓発を継続的に実施しています。グローバルな人権課題への理解を深め、人権意識の向上を図っています。



責任ある調達

基本的な考え方

当社グループは、以下の「資材調達の基本方針」のもと、「CSR調達ガイドライン」を制定し、持続可能な社会の実現に向けて、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。

資材調達の基本方針

公平・公正な競争 遵法・倫理 社会的責任

CSR調達ガイドライン 2026年4月改定

1. 公平・公正な競争と取引、コンプライアンスの徹底
2. 人権・労働・安全衛生
3. 環境への配慮
4. 情報開示によるステークホルダーとのコミュニケーション促進
5. 社会貢献、地域との共存・共栄
6. サプライチェーン全体への浸透

サプライヤー調査

確認ポイント

調査では、国内外共に、雇用契約・賃金・労働時間などの労務管理、人権尊重（強制労働、児童労働・差別の有無、外国人労働者への配慮など）、保護具・避難経路・救急箱・非常口などの安全衛生面を中心に確認し、深刻な人権侵害や重大なコンプライアンス違反は認められませんでした。

2025年度の国内調査実績／社数

潜在的高リスクサプライヤー	5社
アンケート結果に基づく調査対象サプライヤー	5社
環境面のエンゲージメント実施サプライヤー	3社
合計	13社

年度別海外調査実績／実施国（社数）

2023年度	フィリピン（1社）
2024年度	韓国（4社） ベトナム（3社） インドネシア（2社） フィンランド（1社）
2025年度	インドネシア（2社） インド（2社）

●国内

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基づき、重点フォロー対象とするサプライヤー24社を「潜在的高リスクサプライヤー」と特定し、2026年度までの調査完了を目標に実地調査を進めています。

2025年度は、この24社のうち5社を訪問したほか（累計21社訪問）、アンケート結果に基づく調査対象5社および環境面のエンゲージメント実施3社も訪問しました。改善事項としては、避難経路図の未整備、定期的な避難訓練の未実施、日本語理解が十分でない労働者への配慮不足などが挙げられ、それぞれ是正を依頼しました。

●海外

人権リスクプロジェクト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・拠点が所在する地域を中心にサプライヤー調査を実施しています。

2025年度はインドネシア2社、インド2社の計4社を訪問し、国際的な人権・労働分野の知見を有するNGOであるASSC[※]の専門的な見解を参考に、現地調査およびエンゲージメントを通じて労働環境の確認を行いました。改善事項としては、非常口の不足、施錠された非常口、鉄格子付きの窓により避難が難しい構造、保護具の未着用、救急箱や衛生管理の改善余地などが挙げられ、それぞれ是正を依頼しました。

※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

訪問先における主な確認結果

良好事例	改善を依頼した事項
日本語勉強会の開催	非常口前の障害物の撤去
多言語による資料整備	保護具の着用徹底
部活動などを通じた社内交流の促進	適正な労働時間管理の徹底

責任ある鉱物調達

2024年9月に改定した方針のもと、OECDガイダンスに準拠し、コンゴ民主共和国周辺国および高リスク地域（CAHRAs）における鉱物リスクの特定・評価を進めています。

2024年11月には、責任ある鉱物調達を推進する国際的イニシアチブであるRMIに加盟し、調査票や製錬所監査プログラムなどの国際的枠組みを活用する基盤を整備しました。

2025年度は、お客様の要望に基づき、精密機器事業および半導体製造装置事業の製品について、3TG（スズ、タンタル、タングステン、金）に加え、コバルト・マイカのリスク特定を実施しました。また、社内調達関係者向けのCSR調達教育において責任ある鉱物調達への対応を取り上げるとともに、サプライチェーン上の調査・確認を進めています（詳細は当社ウェブサイトをご参照ください：<https://www.shi.co.jp/csr/social/supplychain/index.html>）。

●当社グループが取り組む5つのステップ

STEP1	方針策定
STEP2	対象選定・調査
STEP3	是正要請
STEP4	RMAP監査支持
STEP5	情報開示

ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、パーパスに掲げる「人と社会を優しさで満たします」の実現に向け、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を重要な経営基盤と捉えています。継続的な対話を通じて、経営に社会的な視点を取り入れるとともに、適切な情報開示により当社グループへの理解・信頼の醸成に努めています。

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の構築が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。社会貢献の基本方針として、①次世代教育の支援、②地域社会との関わり、③より良い社会づくりの3つを柱に、各地域の特性に寄り添った活動を推進します。

次世代を担う人材の育成や地域との交流・相互理解の促進、事業を通じた価値提供を通して、持続可能な社会の実現に貢献していきます（社内貢献活動の詳細は当社ウェブサイトをご参照ください：<https://www.shi.co.jp/csr/social/community/index.html>）。



横須賀製造所周辺における
清掃活動の様子

■エンゲージメント実施状況

数値は2025年度実績

お客様	日々の営業活動を通じてお客様のニーズ把握に取り組むとともに、お客様の困りごとや要望にお応えし、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て、市場からの信頼の維持・向上を図り、継続的な対話に努めています。 ・個別面談（国内）：87件（うち役員対応：19件） ・個別面談（海外）：128件（うち役員対応：45件） ・社外取締役参加のsmallミーティング：国内11社、海外3社（参加社数）
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、CSR調達ガイドラインの周知やCSR調達アンケートなどを通じて、健全で相互発展的な関係構築を進め、理解促進に努めています。
従業員	社内報（年4回）、イントラネット、社員意識調査（年1回）、労務協議（累計500回）、倫理ホットライン（通報件数274件）などを通じて、双方向のコミュニケーションの促進に努めています。
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、地域社会やNGO／NPOとの対話・協働を通じて、地域の課題やニーズの把握を図っています。ボランティアや寄付、イベント協賛などの社会貢献活動への参加を継続するとともに、関係団体との連携を深め、課題解決に向けた取り組みに努めています。

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

【愛媛会場】

実施日：2025年9月20日（土）、21日（日）
場 所：愛媛製造所 新居浜工場本館（愛媛県新居浜市）
参加者：愛媛県内の小学4～6年生 約70名
特 徴：愛媛製造所主導による新プロジェクトとして実施

【愛知会場】

実施日：2025年10月12日（日）、13日（月・祝）
場 所：おおぶ文化交流の杜 allobu（愛知県大府市）
参加者：愛知県内の小学1～6年生 約100名
特 徴：従来からの取り組みを継続して開催（3回目）

やさしいミライの学校の詳細：<https://mirai-gakko.shi.co.jp/>



やさしいミライの学校（集合写真）



作品アイデア検討の様子（テクノディアカード／ワークシート）

2025年度は、STEAM教育の考え方を取り入れたワークショップを2会場で実施しました。子どもたちは「未来の暮らし」をテーマに、身近な困りごとや社会課題に目を向けながら、「あったらいいな」という発想を形にする体験に取り組みました。対話やモノづくりを通じて、科学・技術・工学・数学・創造性を横断的に学び、自ら考え、試行錯誤する力を育む機会となっています。