

2021 CSR 報告書

当社は2020年4月に創立70周年を迎えました。当社の歴史は、戦後の復興時の地中線復旧工事から始まり、以降、内線工事、通信工事、情報通信工事、プラント空調工事と事業領域を拡げ、「電気」という社会インフラを支えることで社会に貢献してまいりました。

昨年4月には、「新たな成長戦略と総合力で持続的発展を！」をテーマとした中期経営計画「VISION 24」を策定し、重点施策として「安全、品質、コンプライアンス」「人材の確保・育成と働き方改革」「顧客満足度向上の追求」「未来を見据えた企業価値の向上」を掲げました。

当社グループがすべてのステークホルダーの皆さまから求められる企業であり続けるために、ESG、SDGsへの取組み、健康経営の推進、職場環境整備による従業員満足度の向上等を推し進め、企業価値向上に向けてグループ一体となって取り組んでまいります。

今後も、事業活動を通じてサステナブル社会の実現に向け邁進してまいりますので、ステークホルダーの皆さまにおかれましては、一層のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

CONTENTS

住友電設グループの経営理念	… 2
ガバナンス	… 3
安全衛生・品質	… 3
リスク&コンプライアンス	… 4
環境への取組み	… 5
社会への貢献	… 5
魅力ある職場づくり	… 6
SDGsの取組み	… 8
住友電設グループについて	… 13

対象期間

2020年4月1日～2021年3月31日(2020年度)

対象範囲

住友電設グループ

住友電設グループの経営理念

住友電設グループは、「顧客」をはじめ「株主」「社会」等のステークホルダーの信頼に応えるべく、以下の「住友事業精神」「企業理念」に基づき事業に取り組んでいます。

住友事業精神

「住友事業精神」とは、住友家初代・住友政友が後生に遺した商いの心得『文殊院旨意書』を基盤とし、その要諦は明治 15 年（1882 年）に制定された住友家法の中で初めて条文化され、明治 24 年（1891 年）に家法の中の「営業ノ要旨」として 2 箇条に取り纏められました。

第一条 我が住友の営業は、信用を重んじ確実を旨とし、以てその鞏固隆盛を期すべし

第二条 我が住友の営業は、時勢の変遷、理財の得失を計り、弛張興廃することあるべしと雖も、苟も浮利に趨り、軽進すべからず

※住友合資会社社則（昭和3年制定）より

第一条は

住友の事業は、何よりも信用・信頼を大切にすることを基本にすべきであると謳っています。

第二条は

社会の変化に迅速・的確に対応し利潤を追求すべきであり、既存の事業に安住することなく常に事業の興廃を図るという積極進取の精神が重要と説いています。その一方で、「浮利」、即ち、一時的な目先の利益や道義にもとる不当な利益を追い、軽率、粗略に行動することを厳に戒めています。

住友電設グループ企業理念

（制定 2000 年 1 月 改定 2016 年 1 月）

住友電設グループは、社会的使命と責任を認識し、

- 豊かな社会を支える快適な環境作りを事業目的とし、社会の繁栄に寄与します。
- 信用と技術を重視し、顧客満足度の高いエンジニアリングサービスを提供します。
- 高い企業倫理に則り、コンプライアンスに基づいた公正で透明性のある経営を推進します。
- 創造力豊かな社員を育て、活力と潤いのある企業を目指します。

また、社員が法令や会社の方針、規則を遵守するとともに、社会人、企業人として求められる倫理観に基づき誠実に行動するよう、社員が準拠すべき会社の考え方を示した「社員行動基準」「社員の行動指針」を制定しています。

社員行動基準（制定 2003 年 11 月 改定 2020 年 6 月）

※項目のみ

1. 目的
2. 人権の尊重
3. 安全と品質の確保
4. 適切な会計処理
5. 適正な取引の推進
6. 贈答、接待の取扱
7. 利益相反の回避
8. 会社情報の取扱
9. 会社財産の取扱
10. 環境問題への取組
11. 反社会的団体等への対応

リスク&コンプライアンス

企業倫理や法令遵守、情報セキュリティの強化、地震等の自然災害や品質事故等に対する企業としての緊急対応を組織的に行うことを目的として、2005年9月にリスク&コンプライアンス委員会を設置しています。

委員会には内部機関として、リスク管理部会、コンプライアンス部会、情報セキュリティ部会の3部会を設置し、リスク予防対策の検討・実施をはじめ、コンプライアンスの意識・知識の向上など、組織横断的な推進に取り組んでいます。

リスク管理

人命最優先の基本方針のもと、有事の際にも事業を継続し、社会やお客さまの要請に迅速な対応が行えるよう、訓練や啓発活動を継続して実施しています。

企業活動を継続する上でのリスクに対し、事前対策および事後対応を定めた危機管理規程や地震発生時の対策として災害対応基準を制定し、これらの規程に基づき社員一人ひとりが災害発生時に具体的な行動を実践できるよう、定期的に安否確認訓練をはじめ、全社対策本部設置訓練、総合防災訓練を行っています。

また、新型コロナウイルス感染症では、感染状況に応じたフェーズ毎の取組みを策定する等、各種感染拡大防止対策を昨年から継続して推進しております。



総合防災訓練

2020年総合防災訓練は新型コロナウイルス感染症対策として規模を縮小し室内で実施しました。

コンプライアンス

コンプライアンスを経営の基礎とし、法令遵守の体制、規程の整備および社内研修の推進など各種施策を行い、法令違反の根絶に取り組んでいます。

体制の整備としては、コンプライアンスのさらなる推進を図るとともに、独占禁止法に基づく適正な営業活動を推進するため、営業本部内に競争法コンプライアンス室を設置するなど、組織としての法務機能の強化を図っています。

規程の整備については、競争法コンプライアンス規程や業務相談・通報規程をはじめとする各種規程、および法令遵守のための原則や行動ルールの整備に取り組んでおります。

また、毎年7月をコンプライアンス月間に定め、弁護士による特別研修会を開催するなどの活動をはじめ、コンプライアンス職場研修（社員行動基準を基に作成したQ&A事例教材、映像教材、情報配信サービス等の外部教材を用いた講義やディスカッション）、ライン長や進級者を対象とした法務研修の実施などにも継続的に取り組んでいます。各種社内研修を通じて、コンプライアンスの重要性について社員への周知徹底と意識向上を図るとともに、法令等に関する知識の向上に努めています。

今後も、社会やお客さまから信頼いただけるよう、法令遵守を基本とする公正な企業活動を推進してまいります。

情報セキュリティ

個人情報管理や秘密情報管理のルールをはじめ、情報セキュリティに関する基本方針や各種ルールを整備し、情報資産の適切な管理、保護に取り組んでいます。また職場研修の開催や標的型攻撃メール訓練等を通じて、情報漏えいやウィルス感染の危険性など、情報セキュリティの重要性について、社員への周知徹底を図っています。

今後も、ITを取り巻く環境の変化に対応し、情報セキュリティの維持、向上に努め、お客さまと当社の情報の適切な管理と保護を図ってまいります。

環境への取り組み

当社は、「環境基本理念」および「環境方針」に基づき、事業活動を行っています。

環境基本理念（制定 2003年2月）

当社は、環境問題に対する自主的な取り組みと、その継続的改善を経営の重要課題の一つとして位置付け、全ての事業活動を通じて、環境への影響に配慮し、その保全に努めることにより、持続的な発展が可能な社会作りに貢献する。

環境方針（制定 2003年2月 改訂 2017年9月）

1. 事業活動、製品及びサービスにおいて、エネルギー資源・紙資源の低減、リサイクル、リユースの推進、廃棄物の発生抑制及び適正処理の推進など、環境負荷の低減により環境保全に努める。
2. 環境保全に関する保有技術を積極的に活用し、さらに有効な技術の開発に努める。
3. 汚染の予防等により自然環境を保護すると共に、環境パフォーマンス向上のために環境マネジメントシステムを構築し、環境目標を設定し、定期的に見直しを行い運用すると共に継続的改善を図る。
4. 環境保全及び環境保護に関する法規制はもとより、当社が同意したその他の要求事項を順守する。
5. 環境教育などにより、全社員及び組織のために働く人に環境方針の周知徹底を図り、環境保全と環境保護の意識向上に努める。
6. この方針は、一般に公開する。

社会への貢献

事業活動以外においても、社会に貢献できるよう取り組みを進めてまいります。

地域貢献

大阪本社近くの阿波座南公園の清掃活動に2006年より参加し、街の環境美化を通じて地域・社会貢献活動に継続的に取り組んでいます。

今後とも、清掃活動を通じて他の近隣企業や学校関係者、地域住民の方々との交流を図ってまいります。



清掃活動

エコキャップ、古切手回収

全社運動として、ペットボトルのキャップおよび使用済み切手の回収に取り組んでおり、それぞれリサイクル業者等を通じて、発展途上国へのワクチン寄贈、医療活動の支援等に役立てられています。

マッチングギフトによる寄付

福利厚生制度のカフェテリアプラン「sem café」を通じて、従業員が申請したポイントと同額を会社が拠出し、社会貢献団体等への支援をしています。

海外での備品の寄付

タイの現地法人タイセムコンにおいて、業務で使用したパソコンやカメラ等の備品を地域の寺院に寄付しています。

魅力ある職場づくり

社員一人ひとりにとって魅力ある職場づくりに努めることにより、創造力豊かな社員を育て、活力と潤いのある企業を目指しています。

人権尊重

当社グループでは、「住友電設グループ社員行動基準」において、人権の尊重、プライバシーの尊重等について定めるとともに、さまざまな研修を通じて、社員への啓発を行っています。

社会的地位、身分、雇用形態、性別、年齢、国籍、思想信条、宗教、障がい等を理由として社員や就業希望者に対して差別、不利な扱いをしないことはもとより、いやがらせやハラスメント等のない、明るい職場づくりを推進しています。



人権研修

人材育成

人材育成方針

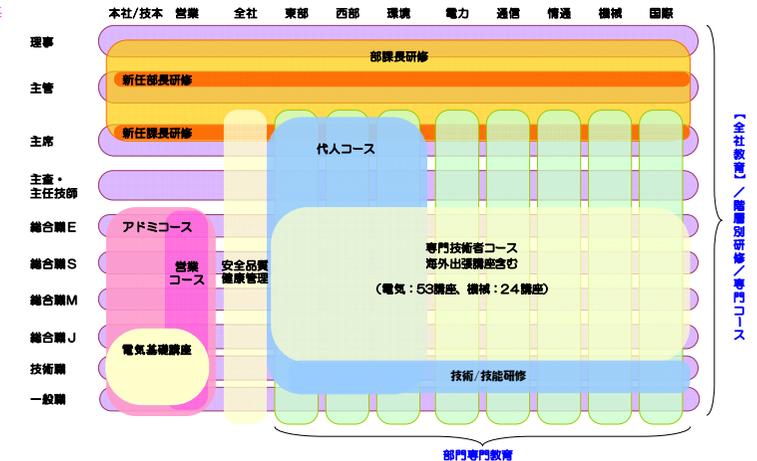
「技術・能力開発の推進」「個々人の力が発揮できる仕組み・風土作り」「マルチエンジニアの育成」「グローバル人材の育成」を人材育成の基本方針として、社員一人ひとりが「プロ集団」の一員となるべく、教育体系を構築しています。2020年度から始まった中期経営計画（VISION24）においても、「人材の確保・育成と働き方改革」を重点項目の一つに掲げ、教育のさらなる拡充に努めています。

全社教育体系の構築

従来型の知識教育や資格取得支援に加え、「問題を発見する能力」「問題の真因に迫り、課題を分類・整理する能力」「問題・課題を解決する能力」などの能力開発に重点を置いた教育を展開しています。

具体的には、「階層別研修」や各種「専門コース」と、各部門の事業に即した内容で実施するOJTを含む「部門別教育」を有機的に結合させ、全社一体となって人材育成に取り組んでいます。

進級時毎
教育研修体系図（部門別）



2020年度は配属直後の新人の育成効果を高めるために、「OJT 指導員・対象者研修」を新たに導入しました。また、新型コロナウイルス感染症対策や新しい働き方の観点から、Webを使った研修やeラーニングなどのオンライン教育も積極的に取り入れ、社員教育を止めない取組みを進めております。



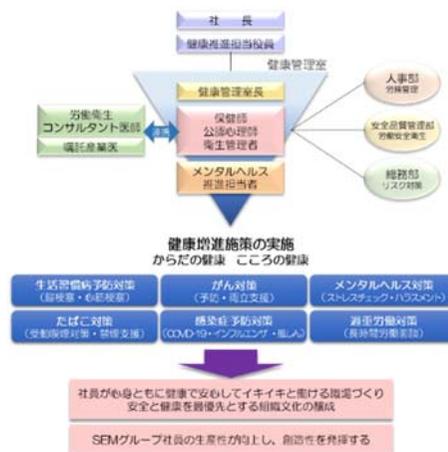
グローバル人材の育成

当社グループにおける主軸のひとつである海外事業の安定した事業継続のため、「トレーニー派遣（期間1年）」、「キャリアアップ派遣（期間2年）」などの海外派遣制度により、グローバルに活躍できる人材の育成に注力しています。日本とは異なる海外での業務を経験させるとともに、異文化の理解やグローバルなコミュニケーションスキルを向上させることで、国内外の柔軟なローテーションを可能にし、将来の海外グループ会社の幹部候補となる人材の育成につなげています。また、海外グループ会社の事業基盤強化、事業領域拡大、ローカル化の推進に向け、経営的視点で考え行動するグローバル人材の育成を目的に、現地駐在員およびナショナルスタッフの幹部社員を対象とした幹部育成研修も実施しています。

からだところの健康増進

基本方針

当社は、人材は最も重要な経営資源の一つであり、社員やその家族はもとより、当社で働くすべての人の健康は、当社の事業運営にとって、欠かすことのできない要素と考えています。社員の生産性の向上と創造性の発揮に向け、社員が心身ともに健康で安心してイキイキと働ける職場づくりと、安全と健康を最優先とする組織文化の醸成を目指し、「健康経営」の実践を積極的に進めています。



感染症対策

当社では保健師、公認心理師、事業場内メンタルヘルス推進担当者を配置、選任し、労働衛生コンサルタント医師や産業医と連携することで、専門性や付加価値の高い取組みを推進しています。

生活習慣病やがんを予防するために、生活習慣の見直し等の支援を行うとともに、長時間労働や職場環境、人間関係などのストレスとなる問題を解決するためのさまざまな施策を進めています。そのためにも、社員のヘルスリテラシーの向上を目的とした健康教育にも力を入れています。

また、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応として、引き続き各種感染予防対策の徹底と罹患者の職場復帰に向けたきめ細かな支援を行っています。今後は、新しい生活様式やテレワークなどの多様な働き方に起因した健康課題にも対処してまいります。

ワークライフバランス

総実労働時間の短縮（長時間労働の是正）

社員が健康でイキイキと働ける職場づくりの一環として、社長から全社員に向けて、さまざまな機会にトップメッセージを発信するとともに、労使が協力して長

時間労働の是正に取り組んでいます。労働時間を適正に把握した上で、働き方改革の観点から、モデル現場活動や現場支援組織の設置などの具体的な取組みを通じて、業務の効率化、合理化を推進しています。また、各事業の特徴や社員個人の事情による働き方の多様化に対応する仕組みとして、テレワーク勤務制度やフレックスタイム制などを導入し、繁閑に応じたメリハリのある働き方を推進することで、生産性の向上を目指しています。

女性活躍推進

女性社員がより活躍し、イキイキと働ける職場づくりを目指しています。新卒の積極的な採用と女性社員を対象としたキャリア形成の強化により女性総合職（管理職）比率の向上を図ると共に、女性社員のためだけの取組みではなく、『女性が働きやすい職場＝全社員が働きやすい職場』と捉え、意識改革や環境、制度の見直しにも取り組んでいます。

次世代育成支援

社員が育児や介護をしながらも、長期間休業することなく、仕事と両立することを支援することを目的として、さまざまな事情に対応する柔軟な働き方ができる仕組みの導入や福利厚生制度などを活用した経済的支援を行っています。特に男性社員が家事・育児を分担することを推奨し、配偶者出産休暇や育児休業の取得促進につなげるため、休暇、休業の一部を有給とするなどの制度の見直しを行いました。その他にも、不妊治療、妊娠期、子の看護や家族介護のための休暇制度の充実を図っています。

職場環境の整備

働き方改革の一環として業務効率化や従業員満足度の向上を目的に、職場環境の整備に取り組んでいます。2021年1月に東京本社をリノベーションし、今後大阪本社でも実施を計画しております。また、今後もよりよい働き方を目指して職場環境の整備を進め、労働生産性の向上を図ってまいります。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

住友電設グループは、住友 400 年の歴史に培われた「住友事業精神」と、この精神を受け継いだ「住友電設グループ企業理念」のもと、SDGs が示す社会が抱える課題の解決に事業活動を通じて貢献するための取り組みを進めております。

2019 年 4 月には「SDGs 委員会」を設置し、SDGs 目標の達成に向け、当社グループの強みを活かした取り組むべき優先課題を決定しました。

また、2020 年度からスタートした新中期経営計画「VISION24」では、4 つの重点施策のひとつである「未来を見据えた企業価値の向上」における具体的な取組みとして ESG、SDGs への取組みを掲げております。

今後も、これらの取組みを推進し、社会的価値と企業価値の向上を図ることで、持続的発展を目指します。

持続可能な社会の構築に向けた 5 つの重点テーマにおける ESG 課題

	ESG 分類	方針	施策	関連する SDGs 項目
E 環境	環境に配慮した事業の推進	事業活動、製品およびサービスにおいて環境負荷低減を目指すとともに、環境負荷の少ない事業分野の拡大を目指します	<ul style="list-style-type: none"> ●事業活動・製品およびサービスにおけるエネルギー資源の低減、廃棄物削減、資源効率向上による環境負荷低減の推進 ●再生可能エネルギー市場への対応強化 	
S 社会	お客様満足度の向上	エンジニアリング強化 信用と技術を重視し、顧客満足度の高いエンジニアリングサービスの提供に努めます	<ul style="list-style-type: none"> ●技術提案力の強化 ●人材の確保と部門を超えた機動的配置 ●品質の確保（高品質なサービスの提供） ●新技術・新工法への取組み ●防災・減災への取組み 	
	海外事業の強化	海外事業における事業基盤のさらなる強化と事業領域の拡大を図ります	<ul style="list-style-type: none"> ●地域に根付いた事業基盤のさらなる強化 	
	人権の尊重 および働きがいのある職場づくり	人権と多様性を尊重し、安全で働きがいのある職場づくりに努めます	<ul style="list-style-type: none"> ●安全な職場環境の確保、健康経営の推進 ●人権の尊重、プライバシーの尊重、各種ハラスメントの防止 ●社員教育体制の充実 ●働き方改革の推進 ●「女性活躍」施策の推進 ●グローバル人材の採用、育成 ●シニア人材の活躍推進 	
G ガバナンス	企業倫理の徹底	コンプライアンスを重視した公正な事業を推進するとともに、企業情報を適正に開示して透明性の確保に努めます	<ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンスに基づいた公正で透明性のある経営の推進 ●情報セキュリティ ●コーポレートガバナンス 	

環境への配慮

●再生可能エネルギー市場への対応強化

ウインドファームつがるの施工



電力本部／環境ソリューション事業部

近年、風力発電工事の案件が増えてきており、特別高圧電力を送電する大規模な風力発電所においては、太陽光発電と同様、当社の技術力と社内での横連携による強みが大いに活かされています。

2017年に日本最大級の風力発電プロジェクトとしてスタートしたウインドファームつがる（青森県つがる市、発電容量



12万kW)の建設工事は、社内のあらゆる部門を巻き込み取り組んだプロジェクトでした。風車38基、自営線総延長約32kmに及ぶこのプロジェクトにおいて、当社は自営線工事（地中）、集電線工事（地中・ケーブル）、変電所工事、通信工事、風車内電気工事を担当しました。発電容量12万kWという数字は一般家庭の約9万世帯分の電力供給に相当し、再生可能エネルギー発電による年間18万トンの二酸化炭素削減効果が見込まれる規模になります。

また、本プロジェクトは当社が働き方改革の観点から業務の効率化を推進する「モデル現場」でもありました。現場や風車が広範囲に点在する本プロジェクトでは、意思疎通が通常より図りにくく、コミュニケーションの強化が必要でした。そこでタブレット端末を1人1台ずつ導入し、ビジネスチャットツールを積極的に活用、各現場との意思疎通の強化を図るなど業務効率化に取組み、残業時間の削減や休日取得率の向上を達成することができました。

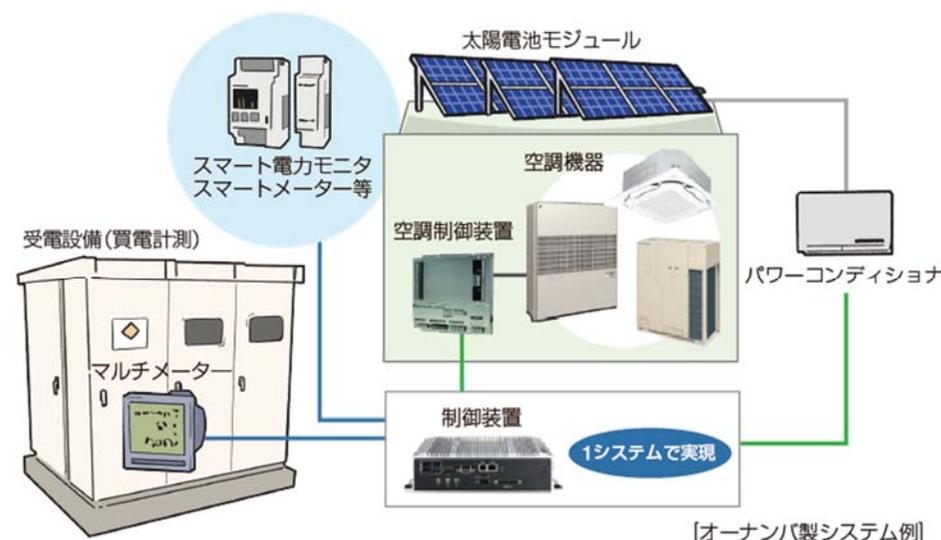
今後も当社ならではの強みを活かし、本業を通じてカーボンニュートラルの達成に貢献してまいります。

PVAC(ピーバック)再エネ空調システムの開発



エスイーエム・ダイキン

エスイーエム・ダイキンでは、空調制御機器による電力デマンド抑制と自家消費型太陽光発電システムの発電出力制御を連動させることにより、従来のデマンド制御だけのシステムでは困難であった、快適なユーザー環境を維持しながら創エネ・省エネが可能なシステム「PVAC再エネ空調システム」を開発いたしました。同社は、太陽光発電システム、空調機器販売の両方を手掛けていることから、お客様のそれぞれの環境に合わせた最適なオリジナルシステムの提供が可能となりました。今後も、PVAC [太陽光発電(PV) + 空調(AC)]の展開により、創エネ・省エネを推進してまいります。



エンジニアリング力強化

●新技術・新工法への取り組み

HACCP管理システム「HACCP Station」の開発



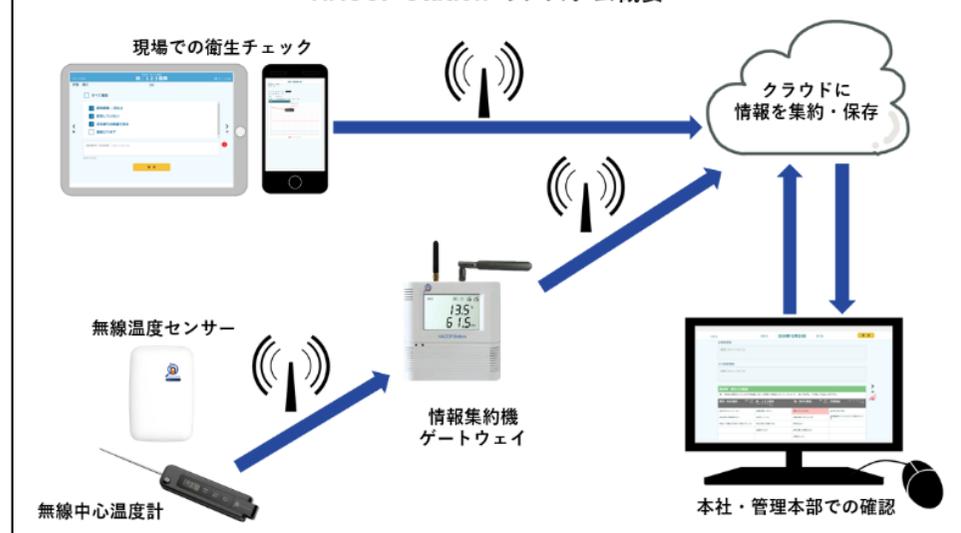
環境ソリューション事業部

当社は、HACCP 計画の運用に対応した衛生管理アプリ「HACCP Station」を原田産業と共同開発し、ソフトウェアの開発・提供、クラウドの運用・保守を担当しました。

HACCP Station とは、HACCP の考え方を取り入れた衛生管理の基本である、帳票管理、温度計測（自動計測）、従業員の健康・身だしなみ管理等を一元管理できるソフトウェア・ハードウェアおよび運用案等を提供・提案する総合サービスです。当社のクラウドを利用することにより、遠隔地からでも、スマートフォンやパソコンから現場の確認作業進捗や庫内温度をリアルタイムで確認でき、誰でも簡単に操作できることが特徴です。

今後も、よりお客様のニーズに沿ったシステムを提供できるよう努め、食品の安全性確保に寄与してまいります。

HACCP Station のシステム概要



腹帯川井地区トンネル照明設備工事の施工



東部本部 東北支店／東京支社

当社は、東日本大震災の復興支援道路として指定された、宮古盛岡横断道路の一つ、宮古箱石道路のトンネル照明工事を施工いたしました。

宮古盛岡横断道路は、盛岡市と宮古市を繋ぐ唯一の幹線道路で、沿岸道路が分断された際には、いのちを繋ぐ非常に重要な道路となります。

工事内容は、トンネル内照明1,797台、道路照明61基の設置、および電線ケーブル総延長約90kmの敷設工事で、新設される8本のトンネルの総延長はおおよそ10kmにもなります。震災から10年目の節目となる令和3年3月の開通を目指し、工期的にも大変厳しい工事でしたが、施工方法の改善等、施工効率を向上させる施策にチーム一丸となって取り組んだ結果、無事故、無災害、工期厳守で完工させ、復興支援に大きく寄与することができました。



東京支社 主管 得田 浩司 (写真左)

東北支店 主任技師 佐藤 雄一

(同中央)

東北支店 吉田 優 (同右)



当工事は、東日本大震災の復興

支援道路として指定された宮古箱石道路のトンネル照明工事でした。

トンネル照明工事は、坑内を大きく占有する工事のため、新型コロナウイルス感染症による工事中断等の影響から、他業者と工事が重複し、開通に間に合わない懸念がありましたが、施工方法の改善等、施工効率を向上させる施策に取り組み、無事工期内で全面開通を迎えることができました。微力ながら復興支援に貢献でき、うれしく思います。

海外事業の強化

●地域に根付いた事業基盤の強化

グループグローバル幹部育成研修

2021年1月より、海外駐在員およびナショナルスタッフの幹部社員を対象とした幹部育成研修をスタートさせました。

この研修は中期経営計画「VISION24」の重要課題である「事業基盤強化」「事業領域拡大」「ローカル化」の推進に向けて、経営的観点で考え行動するグローバル幹部人材の育成を

目的としたもので、2021年は、第1期として駐在員16名、ナショナルスタッフ15名が研修に取り組んでいます。

研修の構成は、駐在員・ナショナルスタッフいずれも、①経営知識のインプット ②マインドセット ③アクションラーニングの3本立てとしています。約1年間の研修の最後には、当社の経営課題の解決に向けて、駐在員・ナショナルスタッフそれぞれが取り組んだアクションラーニングの最終報告を、経営幹部に対して行うとともに、報告後に自らその解決に向けた活動を行っていく枠組みとしています。



Day	Day1	Day2	Day3	Day4	Day5	Day6	Day7	Day8	Day9
内容	経営課題の抽出・整理、課題の優先順位付け、課題の解決に向けたアクションプランの作成	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク							
講師	経営戦略部 部長 佐藤 隆	経営戦略部 部長 佐藤 隆	経営戦略部 部長 佐藤 隆	経営戦略部 部長 佐藤 隆	経営戦略部 部長 佐藤 隆	経営戦略部 部長 佐藤 隆	経営戦略部 部長 佐藤 隆	経営戦略部 部長 佐藤 隆	経営戦略部 部長 佐藤 隆
参加者	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク	グローバル市場の動向、海外市場の成長機会、海外市場のリスク



人権の尊重および働きがいのある職場づくり

●働き方改革の推進/シニア人材の活躍推進



65歳定年制の導入

当社では、2021年4月、定年を65歳とする定年延長を行うとともに、従来個別に契約していた65歳以降70歳までの社員の再雇用を制度化いたしました。全ての社員が、イキイキとやりがいを持って仕事を行うことができるよう、60歳時点で一律に給与の減額を行うことはせず、65歳まで昇進も可能な制度としております。再雇用者は、現在すでに20名ほどが活躍しており、今後さらに多くのシニアが活躍していくことが見込まれています。

電力本部 送配電事業部 地中送電線部 十三工事事務所
岡 茂



私は47歳まで地中送電線の敷設に関わる部署で仕事をしていたのですが、2000年2月に現在の部署に異動になり、以降20年以上にわたり、関西地区の電鉄会社関連工事の現場責任者の仕事に従事してきました。

この経験の中で、主要顧客の電力ケーブルの幹線は全て頭の中に入っていますので、お客様からご相談をいただくことも多いです。電鉄会社関連工事は、鉄道の安定運行に貢献する社会的責任が非常に重い仕事です。最終電車が終わってから始発までの限られた時間で施工を確実に完了させなければいけないという制約があるのに加え、「電車を止めない」という大きな使命の元、トラブルを未然に防ぐため、調査を行って不具合を発見し、工事につなげていくような活動も行っています。また、頻度は高くないものの、自然災害時の復旧対応も重要な役割だと考えています。

私は現在67歳になりましたが、今後も自分の仕事に誇りを持って責任者としての業務にあたっていきたいと考えています。

●「女性活躍」施策の推進



女性活躍推進ワーキンググループの活動

当社では、女性活躍推進活動をさらに活性化するため、2020年1月に「女性活躍推進ワーキンググループ（WG）」を発足させました。

WGには、さまざまな職種や環境下にある女性社員が参画し、女性社員がより活躍し、イキイキと働ける職場づくりを目指して、当社が抱えるさまざまな課題について実体験を交えながら議論を重ねています。同年末には、社長をはじめとする経営幹部との座談会において、第1弾の提言を行いました。この提言に基づく多くの施策がすでに実施されています。

情報通信システム事業部 東部第二情報ネットワーク部 主席 吉岡 奈美

5歳の息子と日々格闘しながら、営業、現場管理の業務に従事しています。所属する部署の方々に理解があり、約1年間の出産・育児休暇取得後復職し、温かくサポートいただきながら、希望通り出産前と変わらず業務を続けています。育児休暇中も案件の進捗状況やトラブル対応等、不安や心配なことも多くあ



りましたが、テレワーク対応できるよう環境を整えていただいたことで、現場の同僚と連携し、案件の状況が確認でき、スムーズな復職に向け準備することができました。現在もコロナ禍の中、場所と時間にとらわれず、テレワーク対応できるため、最善を尽くし業務に取り組むことができます。仕事と家庭の両立を体現し、育児・介護で職場を離れなくてはならない社員には、同じようにサポートしていきたいと思います。

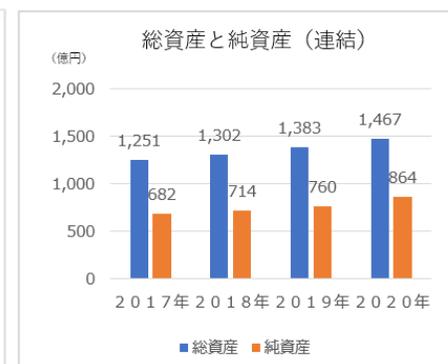
女性活躍 WG にも参加しており、他部門の方のさまざまな意見を聞くことができ、公私ともに参考になっています。WG では提言をまとめ報告しましたが、会社として前向きに取り組んでいただき感謝しています。社員一人一人が家庭の事情に合わせて働きやすい環境作りに努め、お客様の信頼を得ることに全力を注ぎ、会社に貢献していきたいと思っています。

住友電設グループについて

会社情報

会社名	住友電設株式会社 (SUMITOMO DENSETSU CO.,LTD.)
本社所在地	【大阪】〒550-8550 大阪府大阪市西区阿波座 2-1-4 【東京】〒108-8303 東京都港区三田 3-12-15
創立	1950年4月
社長	谷 信
資本金	64億4,043万円
従業員数 (2021年3月末)	連結 3,466名 単独 1,600名
建設業許可番号	【特定建設業】 国土交通大臣許可(特-28)第180号 (許可年月日:平成28年12月3日) 土木工事業、建築工事業、とび・土工工事業、 電気工事業、管工事業、鋼構造物工事業、舗装工事業、 内装仕上工事業、機械器具設置工事業、電気通信工事業、 水道施設工事業 国土交通大臣許可(特-30)第180号 (許可年月日:平成30年10月26日) 解体工事業 【一般建設業】 国土交通大臣許可(般-28)第180号 (許可年月日:平成28年12月3日) 塗装工事業、消防施設工事業
電気工事業届出番号	通商産業大臣届出第46191号
事業所	大阪、東京、名古屋、札幌、仙台、千葉、さいたま、横浜、 京都、神戸、広島、新居浜、福岡 他
沿革	1950年4月 太陽電設工業株式会社設立 1962年11月 大阪証券取引所市場第2部に上場 1969年3月 太陽工藤工事株式会社に社名変更 1972年11月 東京証券取引所市場第2部に上場 1985年7月 住友電設株式会社に社名変更 1985年10月 住電空調株式会社と合併 1995年9月 東京・大阪証券取引所市場第1部に上場

財務情報



ネットワーク





SUMITOMO DENSETSU CO.,LTD.