


2023 CSR 報告書

住友電設株式会社

〒550-8550 大阪市西区阿波座2-1-4 TEL06-6537-3400

URL <https://www.sem.co.jp/>

2023年8月発行

 住友電設株式会社

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てまいりました。「住友事業精神」と「住友電設グループ企業理念」に基づく経営を基本方針とし、電気安定供給等の社会インフラの維持に努めることで社会の発展に貢献しております。

2020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「VISION24」を策定しました。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、総合設備企業グループとして、各部門の施工力、技術力の底上げとより一層の成長・拡大を図るため、グループ一体となって取り組んでおります。

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への取り組みをはじめ、人材育成、健康経営の推進、従業員満足度の向上等を推し進め、企業価値向上に向けた取り組みを進めてまいります。

今後も、公正で透明性の高い経営と社会、環境に調和した事業活動を通じて、持続可能な社会構築への貢献と企業価値の向上を図ってまいりますので、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	…3
住友事業精神	
住友電設グループ企業理念	
SEM VALUE	
社員行動基準	
■ サステナビリティ経営について	…5
■ TCFD提言に基づく情報開示	…7
■ ESG経営の取組み	…11
E 環境	…11
S 社会	…12
安全・品質	
ダイバーシティ&インクルージョン	
ワーク・ライフ・バランス	
人材育成	
健康経営	
社会貢献	
お客様満足度の向上	
G ガバナンス	…19
コーポレートガバナンス	
コンプライアンス	
リスクマネジメント	
人権	
■ 企業情報	…23
会社情報、組織図、ネットワーク、株式情報、財務情報、財務・非財務データ	



対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日(2022年度)

対象範囲

住友電設グループ

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」「住友電設グループ企業理念」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。

営業ノ要旨

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

信用確実

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。

浮趨不利

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。

萬事入精

「商事は言うに及ばず候へ共、萬事精に入れられるべく候」は、商売はいうまでもないが、何事も粗略にせず、すべてのことについて心を込めて丁寧、慎重に励むようにと、商売人である前に誠実と努力を重んじ、人として人格を磨くことを説いています。



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「SEM VALUE」「社員行動基準」を制定しています。

SEM VALUE

(制定 2022年1月)

誠実 Sincerity 社会のニーズに誠心誠意応えよう

チームワーク Teamwork 多様性を認め合いチームの力を発揮しよう

創造 Creation 高い技術で持続可能な未来を創造しよう

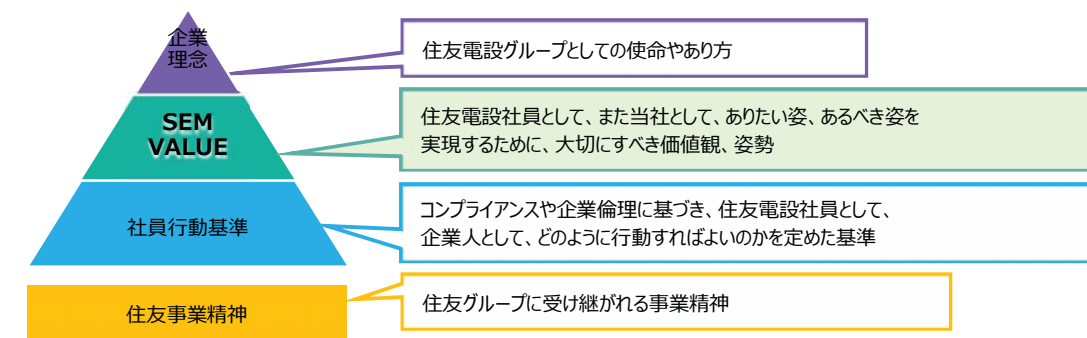
社員行動基準

(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 | |

住友電設の経営理念



TCFD 提言に基づく気候変動に関する情報開示

当社は、気候変動問題をはじめとする地球環境への対応を重要な経営課題の一つとし、2003年に制定した「環境基本理念」「環境方針」(P11 参照)に基づき、事業活動を行っております。

当社では2023年5月にTCFD※(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明しました。2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの内容も踏まえ、TCFD 提言に基づいた気候変動に関する重要情報を以下の通り開示いたします。

※ 金融安定理事会 (FSB) によって設立された気候関連財務情報開示タスクフォース。
2017年6月、気候変動の影響を金融機関や企業、政府などの財務報告において開示することを求める提言を公表。

TCFD 提言が推奨する情報開示項目

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
気候関連リスク・機会についての組織のガバナンス	気候関連リスク・機会がもたらす事業・戦略、財務計画に及ぼす実際/潜在的な影響	気候関連のリスクの識別、評価、管理方法	気候関連のリスクと機会を評価、及び管理する指標と目標



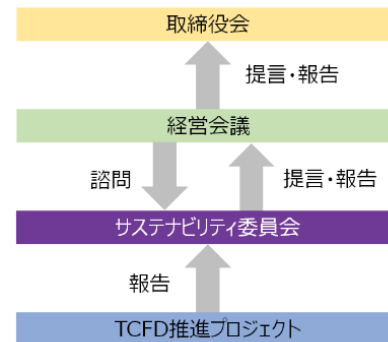
1.ガバナンス

当社は「住友電設グループ サステナビリティ方針」の下、その指針に沿って積極的にサステナビリティ活動を推進しています。

2022年1月、経営会議の諮問機関として社長を委員長、経営会議メンバーを委員としたサステナビリティ委員会を設置し、気候変動への対応を含む環境問題全体に係る事業戦略やリスクと機会に関する取り組みを審議・決定しています。またその内容を四半期に1回経営会議及び取締役会に提言・報告しています。

サステナビリティ委員会の下部組織に、TCFD 推進プロジェクトを設置し、各部門とGHG 排出量削減へ向けた取り組みを推進し、その進捗トレース結果については定期的にサステナビリティ委員会に報告をしています。

気候変動に関するガバナンス体制



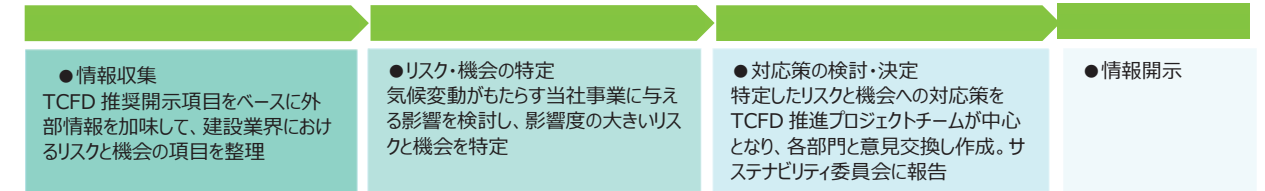
2. 戦略 (シナリオ分析)

気候変動が当社の事業に及ぼす影響 (リスク・機会) について、2050年を想定したシナリオの途上に起こる「低炭素経済への移行に関連したリスク」と「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」について、TCFD の枠組みをもとに分析しました。

なお分析手法については、今後も継続的に見直しをおこない精緻化に努めてまいります。

また、設定した戦略が財務に与える影響については今後開示していく予定です。

■シナリオ分析のステップ



※シナリオ分析には以下のシナリオを参照しています
 ・脱炭素社会への移行のシナリオ
 国際エネルギー機関(IEA)・・・産業革命前と比べて今世紀末の気温上昇が1.5℃相当となるシナリオ
 ・自然災害の激甚化のシナリオ
 気候変動に関する政府間パネル(IPCC)・・・産業革命前と比べて今世紀末の気温上昇が4℃相当となるシナリオ

リスクの種類	項目	考えられる影響	影響度	時間軸	当社としての対応
政策・法規制	炭素税導入	●事業活動によるCO2 排出への課税 ●炭素価格導入により建材調達コスト増、それに伴う採算悪化、価格競争力の低下	大	短・中・長	●企業活動における省エネの推進 ●製造時のCO2 排出量を抑制した建設資材(低炭素資材)の採用による調達コスト低減、VE/CD 提案や設備提案 ●新素材開発情報の定期収集と社内展開 ●車両HV・EV化、再エネ由来の電気購入等によるGHG 排出削減
	省エネ政策の強化	●GHG 排出やエネルギー使用に関する法規制強化に伴う対応コストの増加・脱炭素社会に向けた産業構造や設備投資需要の変化・法規制対応への遅れや対応漏れによる法令違反	大	短・中・長	●再エネ・省エネに関する新技術・新工法の開発 ●顧客への積極的提案・事業活動における関連法規情報の早期収集
技術	情報開示義務	●情報開示義務拡大に伴う対応コスト増	中	短	●開示義務内容の早期把握と適切な情報開示
	再エネ・省エネに関する新技術の普及	●関連技術への対応が遅れることで、顧客からの信頼や競争力が低下し、受注機会が減少する	大	短・中・長	●再エネ・省エネに関する新技術・新工法の開発 ●新技術の社内教育と顧客への積極的提案
市場	顧客の選好変化	●温室効果ガスの削減、ZEB 化等の顧客ニーズへの対応不備による受注機会の喪失 ●環境負荷低減志向を背景とした競争激化による受注機会の喪失	大	短・中・長	●市場動向とニーズの早期把握及びそれらに対応するための新技術把握・開発や各種許認可取得推進
評判	ステークホルダーからの要求変化	●顧客からのサステナブル経営に関する高レベルな要求に対応が遅れることによる受注機会の喪失 ●開示情報遅れや情報不足による、投資家からの企業評価低下 ●ステークホルダーからの要求を満たせず市場からの撤退を余技なくされる	大	短・中・長	●顧客要求の早期把握、適時的確な情報開示 ●環境関連課題への継続的な取り組みと、TCFD 提言への対応をはじめとする適切な情報開示

※時間軸 (短: 2025年、中: 2030年、長: 2050年)

物理リスク 気候変動による「物理的」変化に関するリスク

リスクの種類	項目	考えられる影響	影響度	時間軸	当社としての対応
急性	自然災害の激甚化	<ul style="list-style-type: none"> 豪雨や台風の頻発・激甚化により、自社社屋や工事現場への損害発生、ライフラインの停止、関係者の被災、工事見合わせ等により、事業運営に伴うコストの増加、受注機会の損失 	中	短	<ul style="list-style-type: none"> 当社事業継続確保に向けた BCP 対応の強化 災害発生時に柔軟な対応ができる体制の維持 (在宅勤務等) 関係各所(協力会社、調達先、各事業者)との災害支援協力体制の準備
慢性	異常気象の深刻化 平均気温上昇	<ul style="list-style-type: none"> 建設現場の健康リスクが増大 (熱中症や感染症等) 作業効率低下、引渡し遅延、真夏の作業制限増加、対策コストの増加 設備(電気・機械)の周囲温度上昇による技術的トラブル増加 動力用水光熱費等のコスト増 	中	中・長	<ul style="list-style-type: none"> 健康管理に対する組織的な取り組み強化及び新技術商品の採用推進 (リストアラーム、web カメラ等) DX による品質、生産性向上と労働時間抑制の両立 他業界との包括的な省エネ技術開発 経費削減努力と自社の省エネルギー対策推進 新設建物の ZEB 化

※時間軸 (短: 2025 年、中: 2030 年、長: 2050 年)

機会 気候変動緩和策・適応策による「機会」

機会の種類	項目	考えられる影響	影響度	時間軸	当社としての対応
資源の効率性	効率性のよい建築物の普及	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー、再生可能エネルギー、ZEB 等への需要が拡大し、受注機会が増加する ZEB プランナー登録会社向け引合案件の増大 	大	短・中・長	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー関連工事の営業・施工体制と技術力の強化 ZEB 化の事業性と快適性の実現に向けた技術開発および提案力の強化 会社として ZEB プランナー登録
エネルギー源	再生エネルギーの利用拡大	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー関連工事需要の増加 新技術開発・導入による引き合いや受注の増加 	大	短・中・長	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー関連工事対応のため社内外体制強化
製品/サービス	低炭素適応商品/サービスの開発、拡大	<ul style="list-style-type: none"> インフラ強靱化ニーズの増加、設備更新期の前倒しに伴う収益機会の増加 (災害や暑熱に備える設備・製品サービス等) 工事計画段階からの各種リスク低減技術提案等による顧客からの信頼向上、引き合い・受注の増加 センサ、IT 等を活用した防災面での社会インフラモニタリングのニーズ増加 	大	短・中・長	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー事業の積極的推進と施工実績を含めた情報発信(PV システム、ペロブスカイト等) SF6 ガスのリサイクル技術確立による新事業創出 顧客(新規・既存)からの情報収集によるニーズの発掘 気候変動に適応した製品・サービスを提供する営業体制の構築 防災、減災に関連するセンサーモニタリング (IoT) 技術へのエンジニアリング技術強化

市場	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの需要増加 災害に強い建物・設備ニーズの拡大 持続可能な都市や地域の形成 ステークホルダーの評価 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーに関する設備や施設への需要が増加し、引き合い、受注機会が増加 インフラに関するソリューションや受注機会増加 脱炭素への取り組みや各種認定・認証の取得 (ZEB プランナー等)により、顧客からの信頼を獲得する ICT 技術に基づく、働き方改革、ICT マネジメント等のソリューションサービスなどの需要・機会が拡大 	大	短・中・長	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー関連工事の営業・施工体制と技術力の強化 新たな社会インフラに対応できる技術開発の促進、技術力の向上
	投資家の投資判断の変化 (ESG 投資の拡大)	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への取組とその内容を適切に開示することで企業価値の向上につながる 	中	短	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への継続的な取り組みと、TCFD 言への対応をはじめとする適切な情報開示
強靱性 (レジリエンス)	レジリエンス(強靱性)技術に対する需要の拡大	<ul style="list-style-type: none"> レジリエンス対応サービスの需要増大 リニューアル需要の増加 計画時の BCP 対応技術提案による顧客からの信頼向上 	大	短・中・長	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズに迅速に対応する体制強化

※時間軸 (短: 2025 年、中: 2030 年、長: 2050 年)

3. リスク管理

当社では、気候変動問題を経営上の重大な影響を及ぼすリスクの一つとして位置付け、「サステナビリティ委員会」において適切に管理しています。また、「サステナビリティ委員会」の下に「TCFD 推進プロジェクト」を設置し、各部門が十分連携の上、気候変動に伴うリスクが当社に及ぼす影響を選別・評価し、対策を立案・推進しています。

4. 指標と目標

当社は、政府による「2050 年カーボンニュートラル」方針に沿って、より一層 CO2 の排出削減に取り組みます。また以下の通り CO2 排出量削減目標を設定し、2050 年カーボンニュートラルの実現を目指します。

CO2 排出量削減目標 (2021 年度比)



2021 年度 温室効果ガス排出量 (単位: t-CO2)

対象	排出量実績		目標排出量
	2021 年度	2030 年	
Scope1+2	5,766	3,102	
(Scope1)	(3,087)	—	
(Scope2)	(2,679)	—	
Scope3	688,809	499,387	

対象: 住友電設 関係会社連結 (2021 年度)
 算定基準: GHG プロトコルに基づく算定方法
 算定範囲: Scope1 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出 (車両燃料等)
 Scope2 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
 Scope3 Scope1、2 以外の間接排出 (事業者の活動に関連する他社の排出等)

当社は、全てのステークホルダーに求められる企業であり続けるため、企業価値向上に向け、ESGの取り組みを推進しています。

E 環境

当社は、持続可能な社会の実現に向け「環境基本理念」「環境方針」に基づき、事業活動を行っております。

再生可能エネルギーや省エネルギー等の事業活動においても環境保全に貢献しております。

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）

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- この方針は、一般に公開する。

トピックス

フィリピン ラ・メサ自然保護区での植樹活動

2023年3月、スミセツフィリピンのCSR活動の一環として、フィリピン ラ・メサ自然保護区で、フィリピン国の環境天然資源省（DENR）が行う森林再生プログラムに SPI 社員20名が参加し、『Let's give mother earth back her power』を合言葉に、マホガニー40本を植える活動を行いました。



トピックス

川崎テクニカルセンターに太陽光発電設備を設置

2023年3月に開所した「住友電設 川崎テクニカルセンター」の屋上に、自家消費型太陽光発電システムを設置いたしました。

同センターには、上記の設備の他、EV車充電設備なども備え、環境にも配慮した施設となっており、事務所部分は NearlyZEB、管理者住宅部分は『ZEH』を取得しております。



S 社会

安全・品質

安全衛生ならびに品質の確保は事業経営の基本であり、当社グループにとって、最優先すべき課題の一つと捉え、協力会社と一体となり積極的な活動を展開しています。

安全・品質活動においては、「安全衛生方針」「品質方針」を定めており、それら方針のもと、中期経営計画 VISION24 では安全・品質の基本方針、スローガンを設定し、時代の流れに沿った安全で安心して働ける職場づくりに向け活動を推進しています。

基本方針

安全品質と健康を最優先とし、安全文化の醸成を通じ、事業基盤を強化する

スローガン

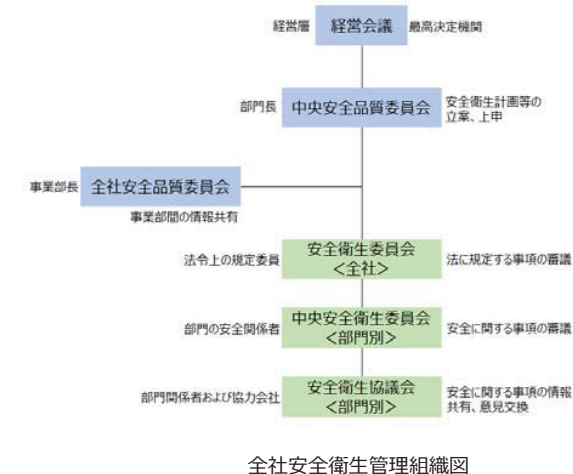
- 育てよう安全意識
- 実践しよう安全行動
- みんなで築こう安全安心職場

現場での作業において、安全を確保することは基本であり、そのための必要知識の習得は欠かすことができません。当社では、安全文化の醸成に向けた知識の習得に向け、多様なカリキュラムを整備し外部講師を迎えるなどしながら経営層から現場最前線の社員まで、各々の実務に則した安全品質教育を実践しています。



また、社長をはじめとする幹部によるパトロールや、各部門の管理者や安全担当者などのスタッフによるパトロールまで、さまざまな視点で最前線である現場の状況を確認することで、安全意識やリスクの共有を図り、店社と現場とが一体となりトラブルの未然防止に取り組んでいます。

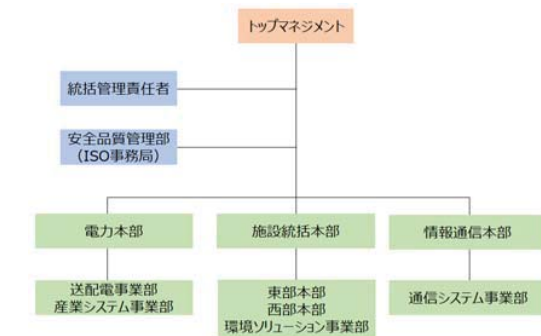
安全品質に関する情報共有においては、安全活動のポイントを掲載した「あびん通達」を日本語以外にも6か国語で発行し外国人労働者の方を含めた皆さんへの啓蒙活動をはじめ、安全品質のホームページではトピックスや災害事例、各種教育資料の公開など、さまざまな形で安全品質の情報に効果的に触れる機会を作り、多様な知識に触れることでレベルの高い安全品質活動ができるよう努めております。



社長パトロール巡回状況

品質マネジメントシステム

当社は品質マネジメントシステムの国際規格である ISO 9001の認証を取得しております。当該システムに準じた継続的な改善活動を通じ、顧客満足度の高いサービスの提供を行っております。



ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループは、変化の激しい事業環境において、持続的な成長と企業価値の向上を実現し、真に社会から求められる総合エンジニアリング企業を目指すためには、人と技術の持続的な成長が必要と考えています。ついては、経験・技能・キャリア等が異なる多様な人材を継続的に採用・育成・登用し、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境づくりに取り組んでいます。

■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ともに、「女性社員が働きやすい環境＝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。

女性活躍推進ワーキンググループ活動

当社における女性活躍推進活動を活性化させることを目的に、2020年1月に部門・職種・年齢・経験・家庭事情の異なる女性社員で構成したワーキンググループを発足しました。ワーキンググループでは、①当社における女性活躍推進のための具体的施策の提案、②働き方改革に資する具体的施策の提案、③女性総合職採用への支援、④「女性活躍推進法」および「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画策定への参画のタスクに取り組んでおり、経営層へ行った数々の提言が人事施策の策定に繋がっています。

職種転換制度

一般職として入社した社員の中で、さらなるキャリアを積み総合職・管理職として活躍することを希望する者を対象として、審査（業績報告書・面接）を実施した上で、エリア総合職（地域限定総合職）への職種転換を認める制度を設けております。

＜一般職からエリア総合職への職種転換の実績＞

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
5名	5名	6名	3名	2名

女性が自身の人生を考えることで、キャリアを自分ごととして捉えるきっかけづくりのための研修や、女性社員を部下に持つライン長が自身のアンコンシャスバイアスを理解し、女性社員を含むすべての部下がイキイキと活躍するためのマネジメントを学ぶ研修を実施しています。また、女性社員の健康保持・増進に向けた研修も実施しております。



新卒女性総合職の採用

「新卒総合職採用の10%以上を女性とする」を目標に掲げ、女性学生向けの会社説明会や現場見学会の開催、採用ホームページでの開示情報の充実（映像資料や女性社員の紹介）等により、建設業界や当社への理解、関心を深めていただけるよう取り組んでいます。

＜新卒総合職採用に占める女性社員の割合＞

※（ ）は新卒総合職における女性社員数/採用人数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
技術系	7.1% (3/42)	5.9% (2/34)	6.7% (3/45)	4.1% (2/49)	17.3% (9/52)
事務系	20.0% (1/5)	14.3% (1/7)	50.0% (2/4)	25.0% (1/4)	33.3% (1/3)
合計	8.5% (4/47)	7.3% (3/41)	10.2% (5/49)	5.7% (3/53)	18.2% (10/55)

■障がい者採用

当社は、企業の社会的責任であることはもちろんのこと、組織のダイバーシティ向上等を目的として、障がい者の採用を推進しております。また、パラスポーツ選手の活動支援に取り組んでおり、デフ卓球およびデフサッカーのトップアスリートを採用し、競技と仕事の両立の支援を行っております。今後もさらなる業務の拡大や職域の開拓を図り、引き続き障がい者の活躍を支援してまいります。

＜障がい者雇用率＞

※（ ）は法定雇用率

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
2.48% (2.20%)	2.42% (2.20%)	2.29% (2.20%)	2.44% (2.30%)	2.75% (2.30%)

トピックス

パラアスリート社員の支援

デフサッカーのトップアスリートである古島啓太選手を2022年7月1日付で採用しました。2022年2月1日に入社した亀澤理穂選手（デフ卓球）に続き、2人目のアスリートの入社となります。

古島選手は、2013、2017年のデフリンピック※2大会連続の出場実績のあるトップアスリートで、2017年トルコ・サムスンデフリンピック出場時には選手団旗手、サッカーチームキャプテンを務めました。現在は、2025年開催のデフリンピックの出場を目指し、競技活動中です。

また、亀澤選手は、2022年5月に行われたデフリンピックにおいて、女子団体銀メダル&女子ダブルス銅メダルを獲得するなど、各種大会において活躍中です。

当社は今後も、両選手の競技と仕事の両立支援を行うとともに、障がい者の雇用促進、パラスポーツ選手の活動支援に取り組んでまいります。

※世界規模で行われる聴覚障害者のための総合スポーツ競技大会



■外国籍社員採用

優秀な人材の確保、内なるグローバル化による社員の視野拡大と組織のダイバーシティ向上、および海外事業の強化等を目的として、外国籍社員の採用・育成・登用を進めております。

＜2023年3月現在 15名在籍（国籍6カ国）＞

■キャリア採用

事業部門で即戦力となる人材やDX・データサイエンティスト等の専門性を有する人材の補強、さまざまなキャリアを有する人材の配置による組織のダイバーシティ向上等を目的として、キャリア人材の採用・育成・登用を進めております。

＜新卒採用およびキャリア採用人数＞

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新卒	60名	55名	70名	65名	63名
キャリア	34名	46名	24名	52名	35名
合計	94名	101名	94名	117名	98名

■シニア人材の活躍推進

少子高齢化に伴う労働力人口の減少が進展し、特に建設業では、人材不足やシニア人材比率の増加などの環境変化が大きな課題となっている中で、2021年4月に定年年齢を60歳から65歳に引き上げるとともに、70歳までの再雇用制度を導入しております。これにより、豊富な経験や高度な技術力をもつシニア人材が働きがいや高い意欲をもって活躍できる職場環境を整備し、さらなる顧客満足度の高いエンジニアリングサービスの提供を目指してまいります。

ワーク・ライフ・バランス

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、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おります。労働時間を適正に把握した上で、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り組みを通じて、業務の効率化、合理化を推進しております。また、各事業の特徴や社員個人の人事情による働き方の多様化に対する仕組みとして、テレワーク勤務制度やフレックスタイム制を導入し、緊閉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まいります。

働き方改革の推進

長時間労働が常態化している建設業界において、その是正が当社にとって最も重要な課題の一つとして捉え、改正労働基準法が建設業へ適用される2024年4月を待たず、1年前倒しで適応すべく、さまざまな施策を実施し、総実労働時間の短縮に努めております。

- ・トップメッセージの発信
- ・勤務管理システムの導入（勤務実態の正確な把握）
- ・テレワーク勤務制度、フレックスタイム制、時間単位有休の導入
- ・部門毎に事業の特性に応じた取り組み目標を策定し、実施状況をトレース
- ・現場業務の一部を店社側で担う組織の設置
- ・モデル現場活動
- ・IT機器や業務支援アプリの活用

トピックス

働き方改革 全社運動「Challenge22」の実施

2022年度より、業務効率化・生産性向上を通して「当社の持続的発展」「2024年度の時間外労働の上限規制遵守」の実現を果たすことを目標に、全社運動「Challenge22」をスタートしました。

活動においては、各部門で任意のワーキンググループを設定し、事業毎・工事種別毎の特性、制度・仕組み・慣行、業務内容等に着眼した具体的な問題点を抽出し、約1年をかけて解決に向け取り組みました。

今後も働き方改革の推進に向け、取り組みを進めてまいります。

仕事と育児・介護の両立支援

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、仕事との両立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を活用した経済的支援を行っております。特に男性が家事・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制度を設けております。その他にも、妊娠期、子の看護や家族介護、不妊治療のための休暇制度の充実を図っております。

次世代育成支援に関する行動計画の策定

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、2020年3月、第7期行動計画を策定し、さまざまな施策を検討・実施しています。

[計画期間] 2020年4月1日から
2023年3月31日までの3年間

[対策の内容]

目標1：子の出生時、または子育て期間における父親の休暇取得を促進するための施策を検討・実施する
・育児休業の一部または配偶者の出産に係る特別休暇を無給から有給扱いへ改正
・年次有給休暇等の取得を促進するための施策の実施

目標2：育児・介護に関する短時間勤務等の制度を拡充するとともに、育児・介護休業や短時間勤務からの早期復帰を支援するための施策を検討・実施する
・育児・介護に関する短時間勤務等の利用期間の延長
・福利厚生制度等の充実の検討

目標3：長時間労働の是正や育児・介護との両立のため、多様な働き方に対する施策を検討・実施する
・テレワーク（サテライトオフィス勤務、在宅勤務）の導入
・フレックスタイム制、時間単位有給休暇の導入

トピックス

女性活躍推進「えるぼし認定」を取得

2022年10月、女性の活躍推進企業として「えるぼし（2段階目）」を取得しました。

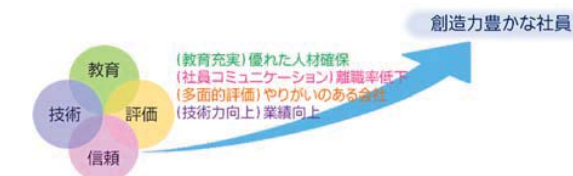
新卒女性総合職の積極的な採用や女性総合職（管理職）比率の向上をはじめ、出産・育児に関わる各種制度の充実等、「女性社員が働きやすい環境＝全社員が働きやすい職場」と捉え、意識改革や環境、制度の見直しに取り組んでいます。



人材育成

人材育成方針

当社は、「人材の育成～プロ集団へ」を教育理念とし、次の「基本方針」に基づき、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。



人材育成基本方針

- 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

また、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。

女性社員のキャリア形成支援

2022年度より新たに、女性社員がいきいきと活躍するためのキャリアプランを作成する研修をスタートしました。

部下と上司それぞれの研修を連動させ、ともに具体的なキャリアプランを考え、職場で求められるスキルや積むべき経験を明確化することで本人のキャリアアップに繋げ、女性社員のロールモデルを育成してまいります。

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。

全社研修施設の新設

当社として初の教育に特化した研修施設「住友電設 川崎テクニカルセンター」が完成し、2023年4月1日から本稼働しました。各種研修施設のほか宿泊設備も備えています。

座学研修はもとより、電気設備をはじめ電力設備、情報通信設備、空調給排水設備など各種技術について実機を使って学ぶことができる他、VR 危険体感設備等を備えた安全危険体感室も設置しており、実践的な技術や専門知識を習得することができます。

今後は、新入社員研修をはじめ、全社教育の拠点として活用してまいります。



健康経営

当社では、中期経営計画 VISION24 の重点施策の一つである「未来を見据えた企業価値の向上」に掲げる「健康経営の推進」を具現化するため、健康経営に関する基本方針として「住友電設グループ健康経営宣言」を制定し、当社グループで働く従業員の健康保持・増進に向け、各種施策を進めています。

住友電設グループ健康経営宣言

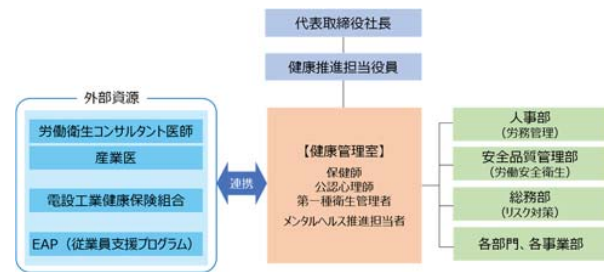
住友電設グループにおいて、人材は最大の財産であり、従業員やその家族の健康は、当社グループの事業運営にとって欠かすことのできない要素と考えています。

職場における生産性の向上と創造性の発揮に向け、従業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、安全と同様に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まいります。

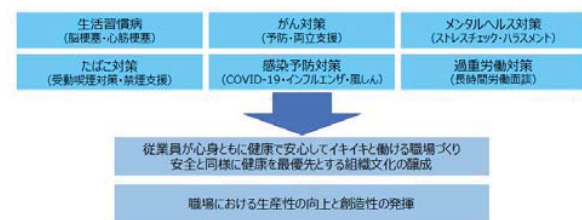
2022年2月1日
住友電設株式会社

※「健康経営」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

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選任、配置し、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。



また、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。



■社外からの評価

当社は、種々の取組みが評価され、昨年の初認定に続き、2023年3月8日、従業員の健康保持・増進において特に優良な取組みを実践している企業や法人に対して、経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰する「健康経営優良法人 2023（大規模法人部門）」に認定されました。



トピックス

SEM 健康増進チャレンジ月間始動

生活習慣病予防の重要性について個々に理解を深め、健康づくりの実践と社内コミュニケーションの活性化を目的として、毎年10月1日から31日までの1カ月を「SEM 健康増進チャレンジ月間」と定め、活動を始動いたしました。初年度となる今回は、運動（ウォーキング）セミナーや歩数チャレンジ、禁煙セミナー、禁煙チャレンジを実施しました。今後も、日常生活に運動や禁煙を取り入れ、健康づくりのきっかけとなるような取組みを進めてまいります。



社会貢献

住友電設グループは、「豊かな社会を支える快適な環境作りを事業目的とし、社会の繁栄に寄与する」の理念に基づき、事業活動を行っています。また、社会の一員として、地域社会との共生を目指し、さまざまな社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

大阪本社では、自治体主催する地域清掃活動に2006年から継続的に参加しており、地域住民や学校関係者、近隣企業の方々と共に街の環境美化に取り組んでいます。

また、当社では、社員が寄付した額と同額を会社が併せて寄付する「マッチングギフト制度」を導入しており、日本赤十字社をはじめユニセフ、WWF（世界自然保護基金）へ寄付を行っています。

その他、タイ・インドネシアの海外現地法人では、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や学校に寄付等を行うなど、地域住民との良好な関係維持を図っています。

トピックス

海岸清掃の実施

タイセムコン（タイ現地法人）では、10月、12月の2回に分け、プーケット自治体のパトンビーチの清掃活動を行いました。地域への貢献はもとより、全社員が参加することにより、社員の士気の向上にもつながる活動となりました。また、この活動に対し、プーケット自治体より謝意をいただきました。



エコキャップ回収活動

当社では、2011年よりエコキャップ回収運動に取り組んでいます。分別したペットボトルのキャップは、NPO法人エコキャップ推進協会を通じて再生プラスチック原料として売却することにより、さまざまな社会貢献活動にあてられています。また、エコキャップ回収活動により、ボトルキャップの焼却によるCO₂排出の削減にも貢献しています。

<累積個数：596,597個/CO₂排出削減量：4,393.71kg>

お客さま満足度の向上

提案営業力、施工力、技術力の向上、海外事業の強化により、当社グループの総合力を発揮し、顧客満足度の高いエンジニアリングサービスを提供してまいります。

トピックス

データセンター電気設備工事の施工

タイ・バンコクにてデータセンターの電気設備工事を施工いたしました。当社としては海外初のデータセンター案件で、受変電設備、UPS 設備等の主要機器も含む電気設備工事一式工事に加え、情報通信工事等のテナント工事まで施工いたしました。

世界情勢が不安定な中、非常に難易度の高い工事であることに加え、機器の調達不足や輸送方法の変更、幾度となる納期の遅延、テスト&コミッショニングの度重なる中断等のさまざまな困難がありましたが、「チームワーク」を合言葉に関係者が一丸となり、無事故、無災害、品質クレームゼロを達成し、お客様より高い評価をいただきました。

工事概要	工事内容	電気設備工事一式（発電機を除く）
	工期	2021年11月～2023年4月
	場所	タイ・バンコク
	規模	9,983㎡（地上3階）



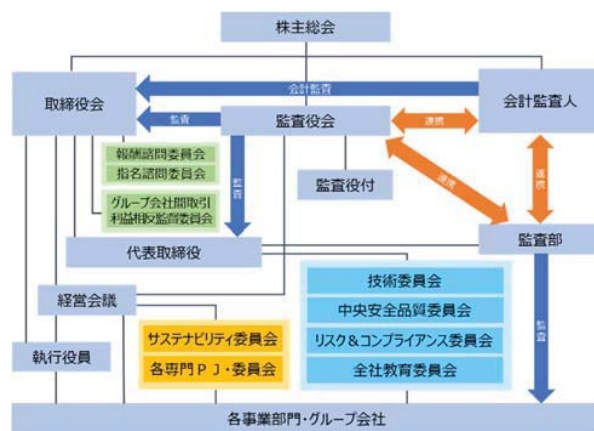
G ガバナンス

コーポレートガバナンス

当社グループは「住友事業精神」と「住友電設グループ企業理念」に基づき、経営の効率化、迅速化を図るとともに、株主を含めたすべてのステークホルダーの利益にかなうことが重要であるとの認識のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、以下の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組むこととします。

- 株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行う。
- 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 取締役会の経営に関する基本方針等の決定機能及び監督機能を重視し、それらの機能の実効性が確保される体制の整備及び取締役会の運営に注力する。業務執行については、権限及び責任を明確化し、事業環境の変化に応じた機動的な業務執行体制を確立することを目的として、執行役員制並びに事業本部制を導入している。また、経営健全性確保の観点から、監査役監査の強化を図ることとし、独立社外監査役と常勤の監査役が内部監査部門や会計監査人と連携して適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制としている。
- 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で、株主との建設的な対話を行う。

■コーポレートガバナンス体制



■取締役会と業務執行体制

当社では、執行役員制度を採用し、経営の意思決定（取締役）と、業務執行（執行役員）を分離しています。原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、経営の重要事項の決議、業務執行状況の監督を行っています。

取締役会の構成は、財務・会計、法務・コンプライアンス、人事・人材開発などの企業戦略の意思決定において重要な分野に精通した人材、エンジニアリング・開発などの各事業分野に精通した人材、企業経営や国際性・グローバル経験豊かな人材、他業種知見を有する人材、また、俯瞰的な立場で企業価値向上に寄与する独立性を有する人材などをバランスよく配置し、取締役会の機能を果たすために適切な人数を選任しています。なお、独立社外取締役は3分の1以上の体制としています。

業務執行体制としては、グループ全体の経営戦略や中長期の経営方針等を審議する機関として経営会議を設置し、取締役会の意思決定を支援しております。

■監査体制

当社は監査役会設置会社制度を採用しており、監査役会を原則として毎月1回、その他必要に応じて開催しております。監査役会のメンバーは5名で構成され、うち3名は財務や会計、法務等に関する専門知識や経験を有した独立社外監査役としています。これらの独立社外監査役と常勤の監査役や監査役専任のスタッフが内部監査部門や会計監査人と連携して適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制としています。

内部監査については、所管部門として監査部を設置しています。同部は、当社各事業部門・グループ会社への内部監査を通じて適正かつ効率的な業務実施のための問題点の調査や改善提案を行っており、また監査役および会計監査人とも適宜連携を取って監査を実施しています。

■諮問委員会

取締役・監査役候補者の指名、取締役の報酬の決定を行うにあたり、取締役会の意思決定の客観性を担保し、説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しております。

委員の人数は3名以上とし、多様な視点からの審議を行うべく、その過半数を社外取締役とするともに、委員長は社外取締役から選定しております。

■取締役・監査役のスキルマトリックス

スキルマトリックスは、取締役会全体におけるジョブディスクリプション（職務明細書）の一覧性を高めるため、役員およびその候補者が持つスキルを星取表の形で表現しております。

氏名	地位	独立性	専門性・経験						
			企業経営	財務会計	法務 コンプライアンス	人事 人材開発	国際性 グローバル	エンジニアリング 開発	他業種 知見
坂崎全男	代表取締役取締役会長		●		●	●			
谷 信	代表取締役取締役社長		●	●			●		●
本田 正	取締役専務執行役員		●				●	●	
島田哲成	取締役常務執行役員		●		●	●			
島田健一	取締役常務執行役員		●	●			●		
高橋英行	社外取締役	●		●					●
清水涼子	社外取締役	●		●			●		●
服部力也	社外取締役	●	●	●			●		●
安原裕文	社外取締役	●	●	●			●		●
松下 亘	常勤監査役		●					●	
内池和彦	常勤監査役		●	●	●				
垂谷保明	社外監査役	●		●					●
古賀陽子	社外監査役	●		●			●		●
薄井琢磨	社外監査役	●			●				

コンプライアンス

当社は、コンプライアンスを経営の根幹とし、「利益とコンプライアンスが対立するような場合には、必ずコンプライアンスを優先する」という基本方針のもと、法令遵守の体制、規程の整備および研修の実施など各種施策を推進し、法令違反の根絶、役職員のコンプライアンス意識の向上に取り組むことで、公正で透明性のある経営を推進しています。

法令遵守の体制整備については、法令や企業倫理に則り事業活動を推進することなどを目的に、コンプライアンス部会を年5回開催し、具体的な計画の策定、各部門への展開、指導について各種施策を立案、実施しております。

一方、独占禁止法をはじめとする各種法令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とともに、その他の全部門においては、競争法コンプライアンス推進責任者および担当者を任命し、組織としての法令遵守体制の強化を図っております。

また、コンプライアンスの重要性についての周知徹底と意識向上、法令等に関する知識向上を図るため、各種法務・コンプライアンス研修をはじめ、職場ごとのコンプライアンス職場研修も実施しています。

■競争法コンプライアンスの取組み

競争法コンプライアンスについては、研修、監査、危機管理の「3つのK」に基づく各種取組を推進しております。

項目	概要	
研修	コンプライアンス特別研修（毎年）	3年に1回、「競争法」をテーマに取り上げ開催
	コンプライアンス職場研修（毎月）	半期に1回、「競争法」をテーマに取り上げ実施
監査	自主点検（毎月）	引合管理表、報告書による確認 他社との接触、事業者団体合会への出席に係る事前申請・事後報告書の確認
	監査（年1回）	競争法コンプライアンス規程に基づき、規程類の遵守状況、自主点検の実施状況、文書による記録の作成・保管状況について、監査を実施
危機管理	記録の作成・保管	実証性のある内容を記載した記録の作成・保管

■コンプライアンス月間

当社のコンプライアンスに関する基本方針「利益とコンプライアンスが対立するような場合には、必ずコンプライアンスを優先する」を定期的に確認する機会として、毎年7月をコンプライアンス月間に定めております。

コンプライアンス特別研修の実施等の周知、啓発活動をはじめ、コンプライアンスの観点から事業活動について調査を実施し、懸案事項の洗い出しや課題を整理するなど、競争法コンプライアンスや不適切業務の防止をはじめとするコンプライアンスの推進に関し、重点的な取組を行っております。



■業務相談・通報制度

業務相談・通報制度については、公益通報者保護法に基づき、不正行為等に関する相談、通報の適正な処理の仕組みを定めた業務相談・通報規程を整備しております。

社内窓口の他、弁護士を窓口とする社外窓口及び海外関係会社を対象とした社外窓口も設置し、相談、通報を受け付け、適正に対応するとともに通報者に不利益な取り扱いを行わないなど、通報者の保護も徹底することで、不正行為等の未然防止、早期発見、是正を図っております。

今後も、社会やお客さまから信頼いただけるよう、コンプライアンスを基盤とする公正で透明性のある事業活動を推進してまいります。

リスクマネジメント

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のリスク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おります。

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、リスク予防および情報セキュリティ対策の施策立案・実施など、組織横断的な推進に取り組んでおります。

■感染症対策

当社グループでは、感染症対策用のBCP（感染症対策行動計画ガイドライン）を策定し、危機管理体制の構築を推進しております。

■災害対策

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おります。

人権

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、ハラスメントの防止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おります。社員のみならず事業活動に関わる全ての人に対して、差別や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のない、明るく働きやすい職場づくりを推進しています。

職場において、各種ハラスメント、その他の人権問題が発生した場合に、従業員等（出向者、契約社員、パート社員、派遣社員を含む）および就業希望者が相談できる窓口を設置しています。相談窓口は社内人事部門の他、社外窓口（会社指定の法律事務所）にも設置し、事情によっては匿名での相談にも応じています。相談者のプライバシーは完全に保護され、相談者または事実の確認に協力した者等に対して、解雇等の不利益な取り扱いをしないことを保障しています。

■情報セキュリティ

当社は、事業を推進するにあたり、情報セキュリティに関する基本方針に基づき、個人情報や秘密情報管理のルールをはじめ、各種ルールを整備し、情報資産の適切な管理に取り組んでおります。テレワーク等の働き方や職場環境が大きく変化の中で、適切な情報セキュリティ対策の導入を継続しております。また、新入社員やキャリア採用社員の入社時に情報セキュリティ研修を行うとともに、定期的な職場研修の開催や標的型攻撃メール訓練を実施し、情報漏えいやウイ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り、セキュリティレベルの向上に努めております。

国内および海外の関係会社に対しても定期的に研修を行い、セキュリティの診断、各社のセキュリティ対策の状況のヒアリング、指導を実施して、情報セキュリティレベルの向上を図っております。

■全社人権研修会

当社では、「人権の尊重」の日常的な実践を促すため、毎年12月4日～10日の「人権週間」に合わせて、幅広いテーマで、役員・管理職を対象とした全社研修会（講演）を実施しています。また、新入社員研修においても、人権研修（導入編）を実施しています。



会社情報

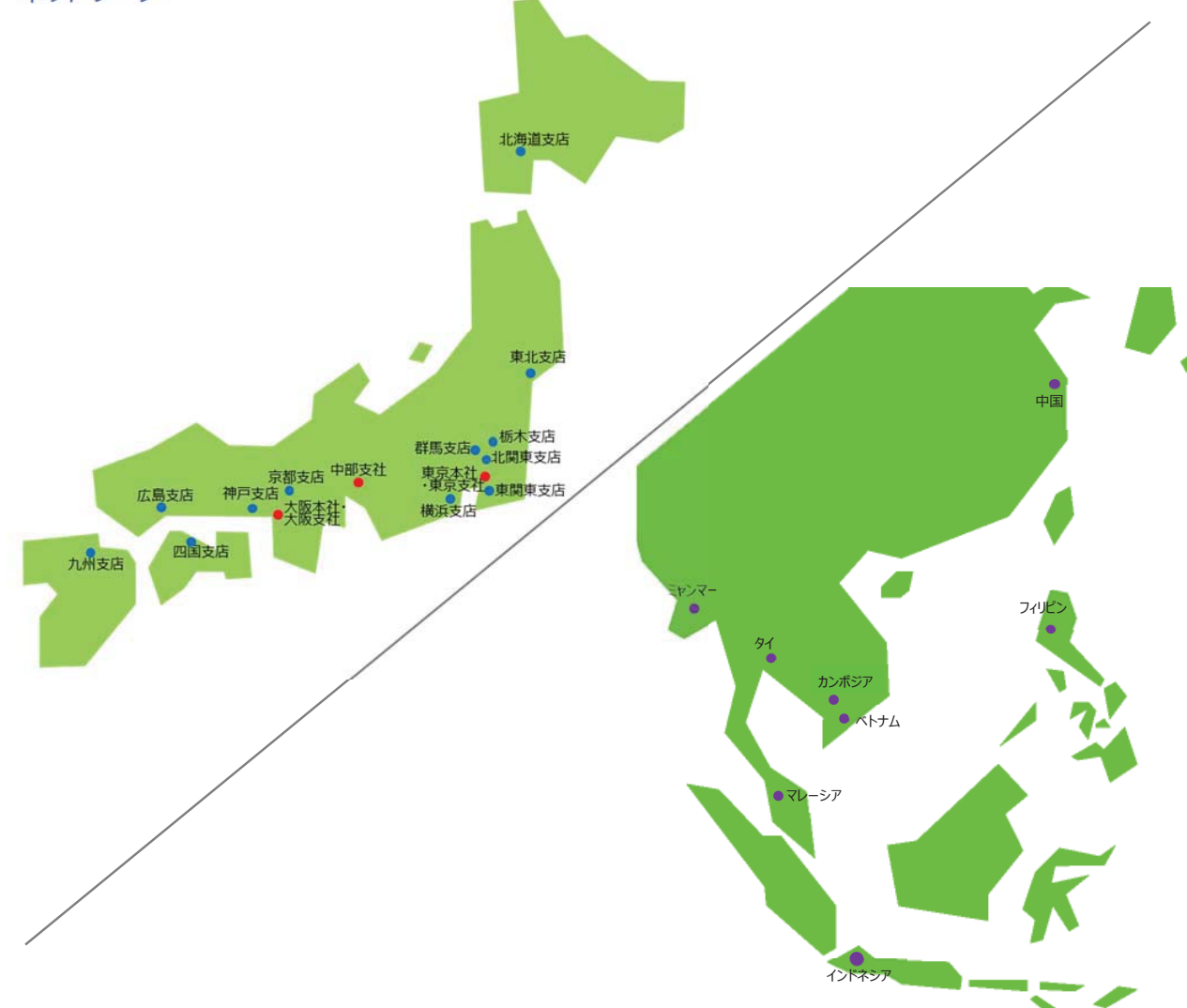
会社名	住友電設株式会社 (SUMITOMO DENSETSU CO.,LTD.)
本社所在地	【大阪】〒550-8550 大阪府大阪市西区阿波座 2-1-4 【東京】〒108-8303 東京都港区三田 3-12-15
創立	1950年4月
社長	谷 信
資本金	64億4,043万円
従業員数 (2023年3月末)	連結 3,518名 単独 1,707名
建設業許可番号	【特定建設業】 国土交通大臣許可(特-3)第180号 (許可年月日:令和3年12月3日) 土木工事業、建築工事業、とび・土工工事業、 電気工事業、管工事業、鋼構造物工事業、舗装工事業、 内装仕上工事業、機械器具設置工事業、電気通信工事業、 水道施設工事業、解体工事業 【一般建設業】 国土交通大臣許可(般-3)第180号 (許可年月日:令和3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、宇都宮、太田、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 2022年4月 プライム市場に移行

組織図

(2023年6月1日現在)

本社部門	技術本部	営業本部	資材統括部	電力本部	施設統括本部	情報通信本部	機械設備事業部	国際本部
総合企画部	技術部	競争法コンプライアンス室	東部資材部	安全品質管理室	企画統括部	安全・品質管理室	安全品質管理室	事業管理部
総務部	カーボンニュートラル推進室	企画業務部	西部資材部	業務部	東部本部	情報通信業務管理部	事業企画部	業務管理部
東京総務部		市場開発部		教育推進室	西部本部	通信システム事業部	業務部	
人事部		東部営業部		技術営業部	環境ソリューション事業部	情報通信システム事業部	営業部	
人材開発部		西部営業部		再生可能エネルギー プロジェクト推進室			原価企画部	
安全品質管理部		情報通信営業部		送配電事業部			空調環境工事部	
経理部				産業システム事業部			プラント設計技術部	
情報システム部							設備プラント部	
監査部								
保険部								

ネットワーク

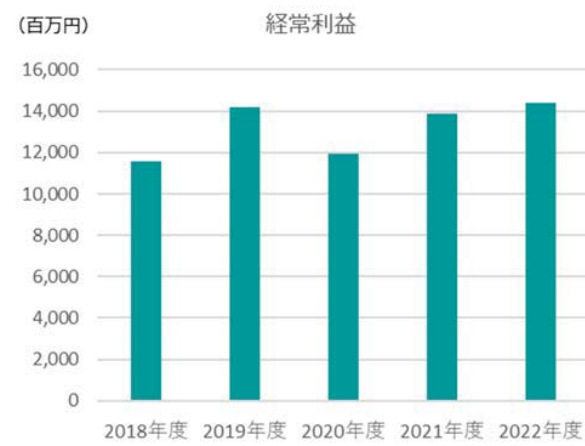
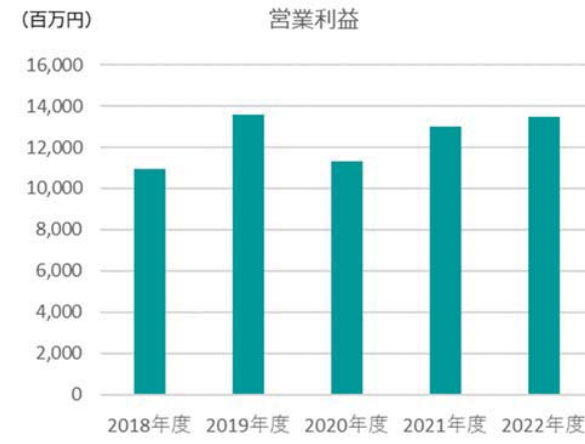
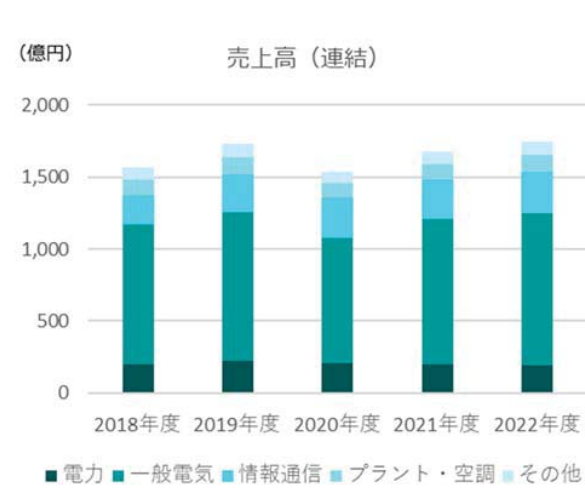


株式情報

株式概況

発行可能株式総数	73,000,000株
発行済み株式総数	35,635,879株 (自己株式 230,084株を含む)
株主数	3,812名 (前期末比 51名減)
(2023年3月31日現在)	
大株主及び株式数	(千株)
住友電気工業株式会社	17,828
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	3,429
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	790
住友電設共栄会	716
J. P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 381572	656
北港運輸株式会社	624
住友電設従業員持株会	559

財務情報



財務・非財務データ

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
●財務					
受注高 (百万円)	160,225	167,277	162,140	179,019	188,787
売上高 (百万円)	157,016	172,910	154,053	167,594	175,120
営業利益 (百万円)	10,952	13,581	11,319	13,005	13,461
経常利益 (百万円)	11,561	14,201	11,937	13,900	14,394
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)	5,292	9,772	8,048	9,140	9,384
1株当たり当期純利益 (円)	148.73	274.67	226.22	257.43	265.05
ROE (自己資本当期純利益) (%)	7.9	13.8	10.3	10.6	10.2
純資産 (百万円)	71,444	75,997	86,381	93,385	99,618
総資産 (百万円)	130,157	138,328	146,733	161,036	162,587
自己資本比率 (%)	52.7	52.7	56.5	55.5	58.4
1株あたり純資産 (円)	1,926.22	2,047.89	2,331.62	2,526.98	2,681.14
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	4,905	9,386	14,965	6,861	5,094
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	6,460	△1,275	△2,711	11,525	△2,388
財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△2,107	△2,626	△2,929	△3,382	△3,502
現金及び現金同等物期末残高 (百万円)	24,757	30,036	39,589	54,921	54,428
1株当たり年間配当金 (円)	60.00	70.00	74.00	86.00	94.00
配当性向 (%)	40.3	25.5	32.7	33.4	35.5
純資産配当率 (%)	3.2	3.5	3.4	3.5	3.6
●人材					
一般職からエリア総合職への職種転換者数	5	5	6	3	2
総合職新卒採用に占める女性社員の割合 (%)	技術系 7.1 (3/42)	5.9 (2/34)	6.7 (3/45)	4.1 (2/48)	17.3 (9/52)
	事務系 20.0 (1/5)	14.3 (1/7)	50.0 (2/4)	25.0 (1/4)	33.3% (1/3)
	合計 8.5% (4/47)	7.3% (3/41)	10.2% (5/49)	5.7% (3/53)	18.2% (10/55)
年次有給休暇取得率 (%)	32.8 (6.0日)	47.5 (7.0日)	55.9 (11.7日)	58.5 (12.1日)	64.4 (13.4日)
新卒採用およびキャリア採用人数	新卒 60	55	70	65	63
	キャリア 34	46	24	52	35
男性社員の出産・育児に関する休暇・休業取得率 (%)、(取得人数)	配偶者出産休業 0.0 (0名)	0.0 (0名)	11.4 (4名)	23.1 (9名)	38.0 (16名)
	育児休業 0.0 (0名)	2.8 (1名)	17.1 (16名)	34.1 (14名)	44.2 (19名)
障がい者雇用率 (%)	2.48	2.42	2.29	2.44	2.75
従業員数	連結 3,042	3,444	3,466	3,485	3,518
	単体 1,339	1,535	1,600	1,680	1,707
●安全					
度数率 (%)	0.11	0.54	0.40	0.28	0.90
強度率 (%)	0.00	0.82	0.01	0.02	0.01