Our future

みらいを創る

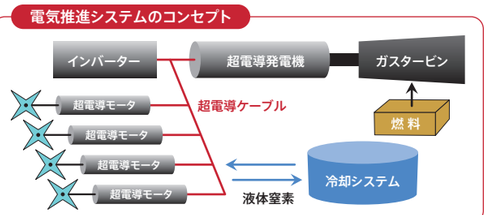
持続可能な社会のために、SWCCグループができることに徹底して取り組みます。
培ってきたコア技術や新技術を市場ニーズと掛け合わせて、
脱炭素、少子高齢化といった社会課題の解決に貢献する
独自の価値創造を追求します。

カテゴリテーマ	行動方針	指標・KPI	目標〈達成年〉
【技術】 みらいを創る Our future	優れた技術とイノベーションによる 持続可能なクリーンエネルギーの普及	xEV（電動車）関連製品の売上比率	20％以上〈2026年度〉
		再生可能エネルギーの社内導入率	30％以上〈2025年度〉
	みらい社会に向けた 強靭なインフラの構築	SICONEX®（サイコネックス）製品の CAGR（年平均成長率）	12％以上〈2022～2026年度〉
		特許出願件数	100件以上〈2026年度〉

超電導技術の航空業界への適用

当社は超電導システム開発の一環として、NEDO事業の航空機推進システム超電導化の研究開発を行っています。
現在の航空機はほとんどがジェット燃料を動力源として使用しており、ジェット燃料を燃焼する際に排出されるCO_2排出量は、世界のCO_2排出量の約2.5％を占めています。また、航空需要の増加から、2050年には航空機数は現在の倍になると予想されています。
一方、地球温暖化防止のために、世界中でCO_2排出量削減が訴求されています。航空業界も例外ではなく、国際民間航空機関（ICAO）は2022年10月、2050年までにCO_2の排出を実質ゼロにする長期目標を採択しています。この目標達成に向けて、航空機の電動化が検討されており、機体を構成する各コンポーネントの軽量化が大きな課題となっています。航空機では、出力を重量で割ったkW/kgが重要視されています。従来のジェットエンジンが5kW/kg程度であるのに対して、一般的な電動モータの推進システムでは2kW/kg程度といわれています。一方、超電導推進システムでは5～10kW/kgが期待され、大幅な軽量化と性能向上が期待されています。
当社は2018年から九州大学、産業技術総合研究所などで構成されるNEDO事業のコンソーシアムに参画し、全超電導型回転機システムの開発を行っています。このシステムは、高温超電導（High Temperature Superconductor、以下「HTS」）線材を使用して、回転機の界磁巻線と電機子巻線の両方を超電導化する画期的なシステムです。液体水素で冷却した液体窒素を冷媒として、HTS線材を冷却しています。当社はNEDO事業のなかでHTS線材、超電導ケーブルおよび接続部の開発を行っています。HTS線材開発では、HTS線材に対する磁場が印加された場合、臨界電流(Ic)値が大幅に低下するという課題がありましたが、磁場中でも高いIc値を有するHTS線材の開発に成功しました。さらに、超電導ケーブル開発では、開発した当社製HTS線材を使用し、ケーブル構造や使用材料を改良、接続部における細径化設計と材料変更によって大幅な軽量化を実現しました。
2023年度のNEDO事業の研究開発における最終段階では15mの積層ケーブルを試作し、通電試験を行いました。通電試験の結果、十分な冷却を行うことで目標性能の交流1110Arms通電が可能なことを確認しました。
NEDO事業の研究開発は、2026年までの3年間のプロジェクトの継続が決まっており、そのなかでは2MW発電機およびモータとケーブルを接続した全電動型推進システムとしての地上試験が予定されています。150人乗りの航空機は、20MWの推進システムが要求されています。認証許可を得て、実際に飛行するのは2040～2050年といわれており、その前に次世代空モビリティ（空飛ぶクルマ）への適用も期待されています。
当社のHTS線材、超電導ケーブルが適用された超電導システムが、実際に空に飛び立つことを期待しています。

電気推進システムのコンセプト



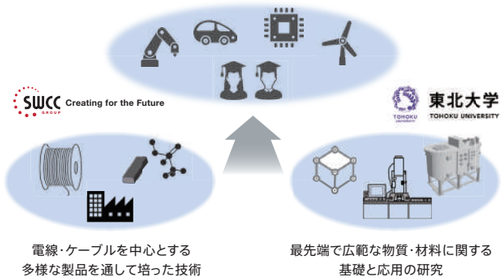
高機能金属共創研究所を設置、革新的な研究開発や人材育成を推進

国立大学法人東北大学（宮城県仙台市、以下「東北大学」）と、当社は2024年2月、東北大学片平キャンパスに「SWCC×東北大学高機能金属共創研究所」を設置しました。東北大学の最先端材料の研究資源を最大限活用し、SWCCのパーパス"いま、あたらしいことを。いつか、あたりまえになることへ。"を軸とした持続的な社会の実現を目指した研究開発テーマを探索し推進します。
共創研究所の設置により、数々の新物質・材料を創製してきた金属材料研究所を持つ東北大学での基礎研究、当社での製品開発・製造までのプロセスを仙台地区に集約することで、新製品開発や社会実装の加速が期待されます。また、本取り組みにより合金設計や金属材料開発技術、金属加工技術の強化を進め、さまざまなソリューションへ展開します。そして、研究開発のみならず、共創研究所の幅広い共創活動を企画・遂行することにより、未来につながる技術研究開発の推進、学理の探究と応用の研究を通じ高度な材料科学研究者の育成も目指します。

〈SWCC×東北大学〉

SWCC × 東北大学　高機能金属共創研究所

持続可能なより良い未来づくりに貢献する
次世代の技術・商品につながる研究開発と人材育成

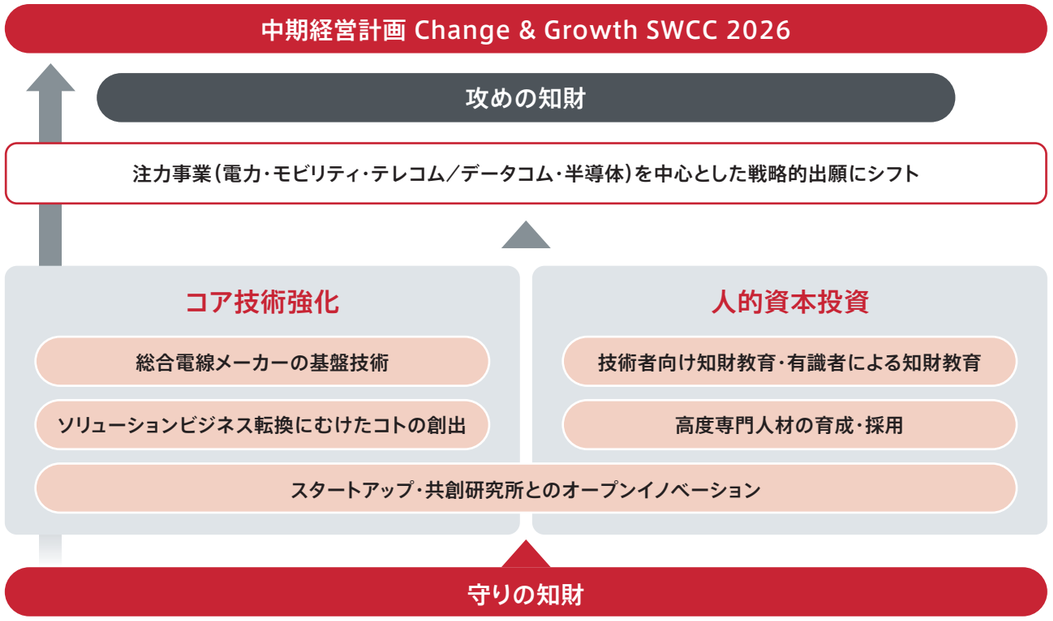


電線・ケーブルを中心とする
多様な製品を通して培った技術

最先端で広範な物質・材料に関する
基礎と応用の研究

攻めの知財へシフト

「コア技術強化」と「人的資本投資」により、攻めの知財を目指します。
IPランドスケープにより、自社の強み・弱みを分析し、注力事業の絞り込みを行っています。その情報を生かして、電力・モビリティ・テレコム/データコム・半導体の注力事業を中心に戦略的な特許出願を実行していきます。
「コア技術強化」としては、当社の持つ総合電線メーカーとしての基盤技術の強化、ソリューションビジネス転換を目指し、モノだけでなくコトの創出にもIPランドスケープを活用しています。
「人的資本投資」には、技術者向け知財教育と高度専門人材の育成・採用を行っています。さらに新たな挑戦によるイノベーション創出の一つとして、スタートアップや大学との共創研究所によるオープンイノベーションで、「コア技術強化」と「人的資本投資」の横断的な強化を目指します。



Our earth

地球にやさしい

SWCCグループは、気候変動に関するリスク・機会の特定と対処が経営上の重要課題であると認識しています。「2050年カーボンニュートラル達成」を目標に、全グループを挙げた取り組みを進めています。

カテゴリテーマ	行動方針	指標・KPI	目標〈達成年〉
【環境】 地球にやさしい Our earth	たゆまぬ努力と対応による 温室効果ガスの削減	温室効果ガス(CO_2)排出量 (Scope1＋Scope2)オフセット分含む	2013年度比45%以上削減 〈2025年度〉
	グループ総合力で あらゆる資源を循環促進	廃棄物の最終処分量	2018年度比80%以上削減 〈2025年度〉
	かぎりある水資源の有効利用	水使用量	2018年度比25%以上削減 〈2025年度〉

環境への取り組み（環境マネジメント）

SWCCグループは、信頼とイノベーションにより、「社会課題の解決」と「企業価値向上」を図り、サステナブルで豊かな未来社会を創ることを実践し、グループ一体となって環境保全活動に取り組んでいます。

■ 環境理念

SWCCグループは、かけがえのない地球をより健全な状態で次世代へ引き継ぐことが良き企業市民の使命であることを認識し、すべての事業活動を通じて環境保全に努め、持続的発展が可能な社会の構築に貢献します。

■ 基本方針

1. 関連する環境法規制および当社が同意するその他の要求事項を順守します。
2. 事業活動・製品およびサービスの各領域において、環境側面を認識した環境目標を設定し、汚染の予防、気候変動の緩和および持続可能な資源の利用を含む環境保護を推進します。
3. 環境パフォーマンスの向上に努め、環境マネジメントシステムの継続的改善を図ります。

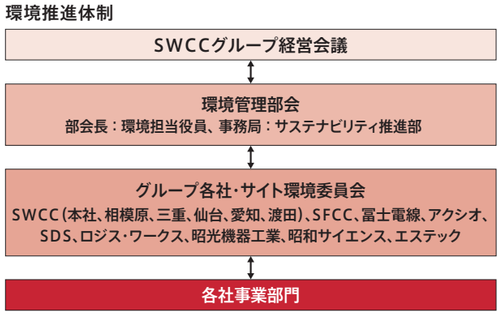
■ 推進体制

SWCCグループの環境マネジメント体制は、グループ経営会議のもと、環境責任部門である当社サステナビリティ推進部が環境管理部会を通じ、SWCCグループ各社に展開する構成となっています。グループの環境方針はサステナビリティ推進部で立案し、環境管理部会で審議した後、SWCCグループ経営会議に提言します。サステナビリティ推進部は、グループの環境マネジメント活動を定期的にレビューし、グループ全体の環境マネジメントを維持、向上させ、グループ各社の事業領域や各サイトの地域特性に応じた環境マネジメント活動を進めています。

■ 2024年度　環境活動の重点テーマ

1. 改正法規に基づく要求事項への確実な対応（省エネ法、温対法、労働安全衛生法等）
2. サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）目標達成のための施策実行
   - **①温室効果ガス（CO_2）排出量の削減〔省エネの徹底および再生可能エネルギーの導入推進〕**
   - **②廃棄物の最終処分量の削減〔プラスチック廃棄物の3R＋Renewable推進〕**
   - **③水使用量の削減**
3. 包括的な環境教育により、サステナビリティ課題と環境経営への理解を深め、パフォーマンスの向上に寄与

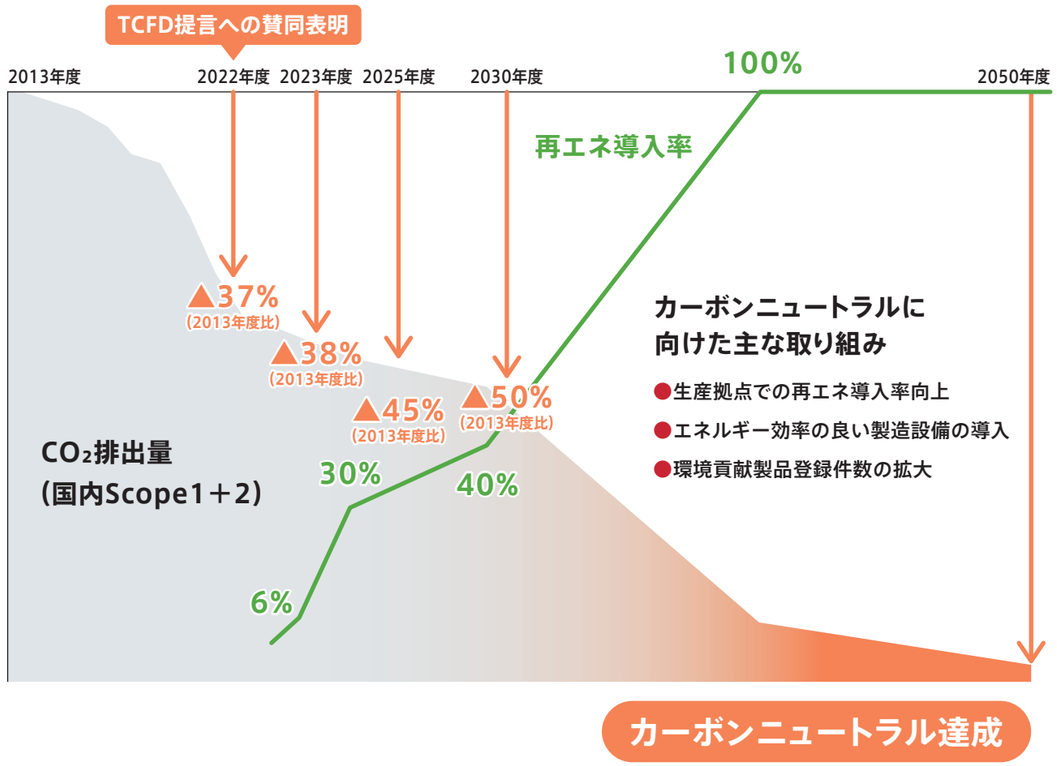
環境推進体制



■ 環境中長期計画「Green Plan 2050」および第7次環境自主行動計画（2021～2025年度）

当社は、「ESG」や「持続可能な開発目標（SDGs）」を考慮した事業活動ならびに環境活動を通じて、社会課題の解決に取り組んでいます。日本国内のグループ全事業場を対象とし、「地球温暖化防止」、「資源の有効活用」、「水資源の有効活用」よりグループの重要課題（マテリアリティ）を選定しています。2020年に新たな環境ビジョンとして「2050年カーボンニュートラル達成」をキーワードに環境中長期計画「Green Plan 2050」を策定、長期ビジョンおよび2030年度目標を掲げています。
また、長期ビジョンおよび2030年度目標達成を実現するための2025年度までの5か年計画として、第7次環境自主行動計画を推進しています。

2050年カーボンニュートラルへのロードマップ



マテリアリティと目標の進捗状況

環境目的	指標	2023年度実績	第7次環境自主行動計画〔2025年目標〕	2030年度目標	長期ビジョン
地球温暖化防止	CO_2排出量	2013年度実績より **38**%削減 (Scope1+Scope2) オフセット分含む	2013年度実績より **45**%以上削減 (Scope1+Scope2) オフセット分含む	2013年度実績より **50**%以上削減 (Scope1+Scope2) オフセット分含む	・CO_2を排出しない製品またはカーボンニュートラルな製品の実現 ・環境課題解決製品の創出
資源の有効活用	廃棄物の最終処分量	2018年度実績より **69**%削減	2018年度実績より **80**%以上削減	2018年度実績より **85**%以上削減	最終処分量（埋立量）ゼロの実現
水資源の有効活用	水使用量	2018年度実績より **28**%削減	2018年度実績より **25**%以上削減※	2018年度実績より **50**%以上削減	水資源の持続可能な利用の推進

※当初目標20%を達成したことにより目標値を引き上げました

たゆまぬ努力と対応による温室効果ガスの削減

■ 2023年度CO_2排出量（Scope1＋Scope2とカーボンクレジットによるオフセット含む）

国内主要製造拠点のCO_2排出量は2013年度実績比で38％削減となりました。事業再編、再生可能エネルギーの導入および省エネの深耕により原単位あたりのエネルギー消費量は減少しましたが、生産量の増加に伴い2022年度並みの排出量となりました。2024年度は、グリーン電力の購入および太陽光発電設置を推進し、40％削減を計画しています。

■ 2023年度 温室効果ガス排出量の第三者検証報告書取得

2023年度（2023年4月1日から2024年3月31日）の国内主要製造拠点における温室効果ガス排出量データ（Scope1＋2）について、日本環境認証機構（JACO）によるISO14064-3に準拠した第三者検証を受け、検証報告書を取得しました。

詳細はホームページに公開しています。

https://www.swcc.co.jp/jpn/sustainability/esg/environment/plan.html

■ 再生可能エネルギーの社内導入率（非化石由来のエネルギー含む）

2023年度の再生可能エネルギーの社内導入率は7％でした。
2024年度は、太陽光発電の増設や非化石由来の電気活用などにより、再エネ導入率を高めていく計画です。

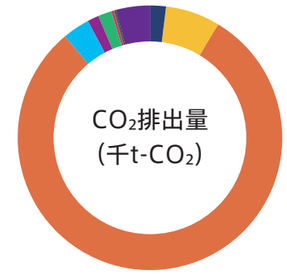
■ Scope3排出量

2023年度のサプライチェーンにおけるCO_2排出量は下記の通りです。
原材料の購入に伴う排出量が最も多いことから、お取引先の理解と協力のもと、材料由来の排出量削減に取り組みます。

2023年度GHG排出量実績

GHGプロトコルの算定範囲		CO_2排出量（千t-CO_2）	全体に占める割合
Scope1（燃料使用）※		12.3	2.0％
Scope2（電力使用）※		41.2	6.7％
Scope3	カテゴリ1.　購入した製品・サービス	493.1	80.3％
	カテゴリ2.　資本財	19.6	3.2％
	カテゴリ3.　Scope1、2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	8.7	1.4％
	カテゴリ4.　輸送、配送（上流）	10.1	1.6％
	カテゴリ5.　事業活動から出る廃棄物	1.7	0.3％
	カテゴリ6.　出張	0.7	0.1％
	カテゴリ7.　雇用者の通勤	1.1	0.2％
	カテゴリ9.　輸送、配送（下流）	0.0	0.0％
	カテゴリ12.　販売した製品の廃棄	25.5	4.1％
Scope1、2、3合計		614.0	100.0％

※国内全拠点対象



グループ総合力であらゆる資源を循環促進

2023年度の廃棄物最終処分量（埋立量）は、2018年度実績比で69％削減でした。2023年度は事業再編、活動量増加の影響を受けましたが、一部廃プラスチックのマテリアルリサイクル化が実現し、資源循環が大幅に進んでおります。2024年度も生産量増加が見込まれており、廃棄物排出量の増加も懸念されますが、2025年度目標の2018年度実績比80％削減に向け、活動に取り組みます。

かぎりある水資源の有効利用

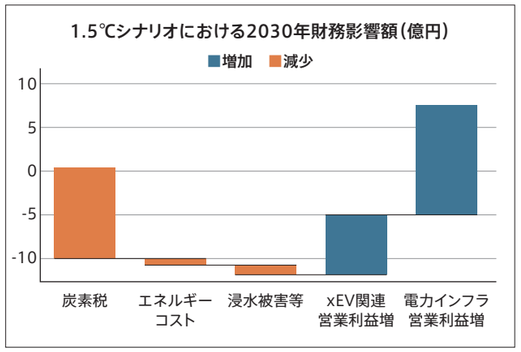
2023年度の水使用量は、2018年度実績比で28％削減となりました。2021年度から取り組んできた水使用量の調査精度向上によって漏水箇所や不要な水使用の把握がなされたことおよび水の循環使用が可能となったことで、水使用量削減の実効的な対策が進みました。2024年度はさらなる生産量の増加が見込まれていますが、現在の対策を維持、管理し、工場冷却水の循環を進めることで使用量の削減を図ります。

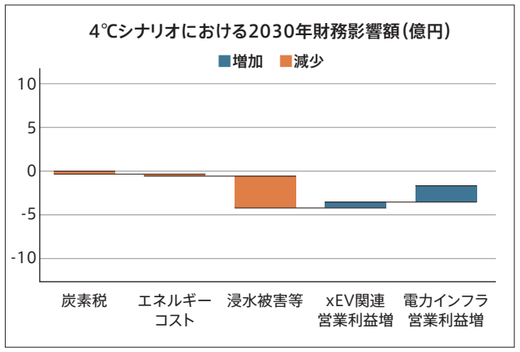
TCFD提言に基づく情報開示

当社は2022年5月、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に賛同を表明しました。
2023年度以降、ガバナンス体制の強化、およびより具体的な影響分析を実施しました。詳細はホームページに公開しています。

https://www.swcc.co.jp/jpn/sustainability/esg/environment/tcfd.html

項　目	内　容
ガバナンス	気候変動を含むサステナビリティ課題に関し取締役会が監督責任を負い、業務の執行はサステナビリティ委員会が担う体制を整備しています。サステナビリティ委員会で協議した気候変動課題は、委員長であるCEO社長執行役員を通し取締役会へ報告(年2回以上)しています。取締役会では、気候変動を含むサステナビリティに関する重要なリスクと機会への対応方針や対応時期の報告を受け、執行側への意見や指示を行います。 なお、環境課題に対する監督機能を担保するにあたり、全取締役およびサステナビリティ委員会の担当フェローを対象に、気候変動関連の戦略を監督するスキルの有無を判断したうえで任命を行うとともに、サステナビリティ課題の取り組み促進に向け温室効果ガス排出量などを指標とした役員報酬を設けています。
戦　略	当社は2022年にTCFD提言に基づき、企業組織としての気候変動影響およびレジリエンス性を評価することを目的としてシナリオ分析を実施しています。IPCCやIEAの公表する気候シナリオをベースに、脱炭素化が推進され2050年のカーボンニュートラルが達成されることを想定した1.5℃シナリオ、地球温暖化が深刻化し物理的なリスクが増大する4℃シナリオの2パターンの仮説のもと、気候変動影響の特定および評価を実施しています。 2023年度に実施したシナリオ分析では、移行リスクではすでに顕在化しているクリーンエネルギー需要などの拡大を背景とした材料価格の高騰に加え、炭素税の導入による操業コスト増加などを大きなリスクと認識しています。物理リスクについては現在のところ大きな影響は確認されていませんが、ハザードマップで調査したところ、特にSWCC仙台事業所と愛知工場で浸水により約15億円の影響が想定されます。 機会については、現状xEV移行計画の遅延が懸念されるものの、環境負荷の低減を求める消費者嗜好の拡大や次世代車両技術が進展することにより、電動車比率が拡大すると想定しています。その追い風により、SWCCグループの事業では電装・コンポーネンツ事業を中心として、さらなる売上の増加が期待されます。また、再エネ・蓄電システムなどの普及による、電力インフラの拡大・高度化および長距離送電や省エネ・電力効率利用のニーズの高まり、送電網増強による電力ケーブル需要の増加が想定され、SWCCグループの製品やサービスの売上増加を機会として想定しています。 特定したリスクへの対応として、温室効果ガス排出量(Scope1,2)の削減に注力しています。全社横断的なプロジェクト「Green Energy Project」においてCO₂排出量削減のための技術転換や実用化を図っています。さらにサプライチェーン上の協働として、お取引先に対しサステナビリティに関する基本的な考え方やお願いしたい事項を「サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」としてまとめ、取り組み状況をアンケート形式で調査し持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組みを進めています。また、物理的なリスクへの対応として止水板の設置や防潮壁の設置など対象拠点のBCM（事業継続マネジメント）の取り組みを強化するなどリスク低減に向けた取り組みを促進しています。 さらなる事業機会の拡大に向け、中期経営計画の期間である2020年度から2026年度ではxEV関連製品を数多く生産する電装・コンポーネンツ事業へ約65億円の設備投資を実施する予定です。
リスク管理	SWCCグループの気候変動を含む全社的なリスクは、リスクマネジメント委員会を中心に管理されています。リスクマネジメント委員会は各事業部門・管理部門より報告(年2回以上)されたリスクについて、リスクマネジメント計画やリスク施策の進捗管理を行い、その都度取締役会に報告しています。特に気候変動のリスクと機会はサステナビリティ委員会と連携し、シナリオ分析などの結果を考慮して識別・評価されます。識別・評価された気候変動リスクと機会はサステナビリティ委員会で気候変動以外のリスクや機会と統合された後、「ステークホルダーの重要度」および「自社の重要度」の2軸で再評価され、重要課題の特定および取締役会に定期的(年2回以上)に報告されます。
指標と目標	P54、環境中長期計画「Green Plan 2050」および第7次環境自主行動計画（2021～2025年度）に記載した指標と目標を設定し、さらに2025年度までに再生可能エネルギー導入率30％以上とする目標を追加するなど複数の目標を設定しています。これらの目標の達成に向け省エネや再エネ推進活動の強化とともに役員報酬を設けることで戦略への反映を促進しています。





Our partnership

ともに生きる

SWCCグループは、ステークホルダーの皆さまとのパートナーシップこそが
持続的な成長を支える基盤であると考えています。
従業員一人一人がステークホルダーとの良好な関係の構築、
地域コミュニティへの貢献に対する高い意識を持って事業に取り組んでいます。

カテゴリテーマ	行動方針	指標・KPI	目標〈達成年〉
【地域】 ともに生きる Our partnership	つながりを大切にし、 地域社会とともに発展	非営利団体などへの資金／ 物資援助・地域貢献活動 （ボランティア以外）件数	前年度比5％増〈毎年〉
	共感、共存、共栄の精神による バリューチェーンとの協力	サプライチェーンサステナビリティ 推進ガイドライン アンケートスコア	4.5以上〈2026年度〉

地域社会との関わり

■ 基本的な考え方

SWCCグループは、社会貢献活動を広く推し進めるべく、活動の基本となる「社会貢献活動方針」を策定しました。ステークホルダーの皆さまに信頼・感動していただける企業の実現に向けて、本方針のもと、社会貢献支援制度など社内の基盤づくりを順次進めています。

■ 社会貢献活動方針

SWCCグループは、持続可能な社会の実現に向けて、従業員ひとり一人が社会貢献に対する高い意識をもち、製品・サービスおよび従業員の行動を通じ価値のある多様な活動を推進します。

2023年度の主な活動

SWCC三重事業所	●いなべ市社会福祉協議会に工場備蓄品（食料、マスク）の一部を寄付 ●「国際自転車ロードレースツアーオブジャパン2023第3ステージいなべ大会」に協賛および交通規制立証員として参加 ●第16回SWCC杯学童軟式野球大会開催
SWCC相模原事業所	●相模原市主催「かんきょうフェア2023」に参加 ●相模原の環境をよくする会主催「夏休み環境教室」に参加
SWCC仙台事業所	●白石工業高等学校生のインターンシップ実施 ●日本塑性加工学会東北・北海道支部による工場見学会
SWCCグループ	●令和6年能登半島地震での被災者支援ならびに被災地復興のため義援金を寄付 ●「理工チャレンジ（リコチャレ）～女子中高生・女子学生の理工系分野への選択～」に参加 （SWCC相模原事業所、三重事業所、富士電線伊勢原工場）

その他：事業所・工場周辺の清掃活動を年間計画に従い定期的に実施

お客さまとの関わり（品質マネジメント）

SWCCグループは、信頼を大切に、コンプライアンスを何より優先し、より良き企業に進化し続けることで、社会や時代に応えていきます。

■ 基本方針

1. 法令・規制、お客さまとの合意事項を順守します。
2. お客さまに寄り添い、迅速なる技術開発、サービスとものづくりを実現します。
   - **グループ営業力を発揮して、お客さまのニーズを確実に共有し、販・技・製一体での新たなサービスを提案します。**
   - **お客さまに信頼していただける品質優先のものづくりを実現します。**
3. お客さま、従業員、地域社会等のすべてのステークホルダーに満足が得られる品質活動を推進します。

■ 2024年度　品質活動の重点テーマ

1. 品質に関わる知識深耕と風土改革
2. 検査成績デジタル化の運用開始と収集データの有効活用
3. 社内不適合による失敗コストの削減
4. 標準化と人財育成による高品質なものづくりの継承
5. お客さまとの要求条件の適正化推進

■ 推進体制

SWCCグループの品質マネジメント体制は、グループ経営会議のもと、品質統括部門である品質管理統括室が品質管理部会を通じ、グループ各社に展開する構成となっています。
グループの品質方針は品質管理統括室で立案し、品質管理部会で審議した後、グループ経営会議で決定します。品質管理統括室は、グループの品質マネジメント活動を定期的にレビューし、グループ全体の品質マネジメントを維持、向上させ、グループ各社の事業領域に応じた品質マネジメント活動を進めています。

品質推進体制

SWCCグループ経営会議
↕
品質管理部会
部会長：品質担当役員、事務局：品質管理統括室
↕
グループ各社　品質統括部門
SWCC、SFCC、富士電線、アクシオ、SDS、ロジス・ワークス、昭光機器工業、昭和サイエンス、エステック
↕
各社事業部門

■ 品質向上に向けた取り組み

品質コンプライアンス

法令・法規、お客さまとの合意事項を順守することを基本方針とし、品質不正を防止するためのチェック機能の強化、品質コンプライアンス教育の拡充を進めるとともに、トップマネジメントと第一線の従業員とのコミュニケーションを強化するため、タウンホールミーティングなどを実施しています。

失敗コスト

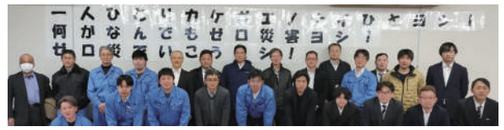
SWCCグループでは、2018年度より失敗コストの概念を導入し、品質向上に取り組んでいます。施策として"2026年度に品質起因による失敗コストを2021年度比50％減"とする目標の達成に向けた取り組みを継続し、内部失敗コスト削減を重点的に取り組んでいます。

■ SWCCグループ製品の品質管理の仕組みづくりについて

ものづくりの基盤強化に向け、モノづくり人財開発センターおよび2035ファクトリーPJを新たに立ち上げるとともに、品質保証業務においては計測データ管理システムの導入を進めています。このシステムでは検査データの自動取り込み、結果合否の自動判定を行い、実務者や承認者の権限をより明確にします。
計測データ管理システムは国内各拠点で運用を順次開始しており、2024年度中には全拠点での展開が完了します。また、デジタル化によって収集されるデータの有効活用による品質改善の取り組みも推進しています。

計測データの取り込み

計測データおよび合否判定の見える化



品証データデジタル化プロジェクト報告会

顧客満足度

SWCCグループは良質で安全な製品とサービスを提供し、お客さまの満足度を向上させるため、顧客満足度アンケートを実施しています。アンケートでは製品の品質・価格・納期に加えて営業・技術のサポート体制、サステナビリティに関する設問に5段階評価で回答いただくとともに、当社に対する要望を伺いました。
2023年度全体としては2022年度と同様の高い評価を得ましたが、建設向けのケーブルを扱うお客さまからは納期に対する評価の低下もありました。これは電線メーカー各社の供給能力以上に需要が旺盛となり、受注停止が発生するなど市場全般で製品が入手困難になったことが背景にあります。2024年度はお客さまの信頼を深めながら顧客満足度の向上に努めていきます。

お取引先との関わり（サプライチェーン）

■ 基本的な考え方

SWCCグループでは「SWCCグループ調達方針」を策定し、付加価値のある製品を安定的に提供できるようにお取引先と良好な協力関係を築けるように取り組んでいます。

●SWCCグループ調達方針

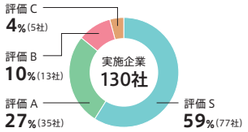
1.法令と社会規範を遵守し、公平且つ公正な取引を行います。
2.お取引先との相互信頼を第一に考え、お互いがベストパートナーとなり得る関係を構築します。
3.安定した品質と納期、継続的なコスト低減努力、弛まぬ技術開発力を高く評価します。
4.地球環境に配慮した資材の調達を進めます。
5.お取引先からの不適切な利益供与は受けません。

■ サステナビリティアンケートの実施

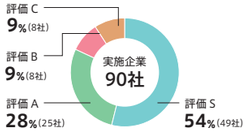
SWCCグループでは社会的な要請を踏まえて、お取引先と共に果たすべき社会的責任の基本的な考え方、依頼したい事項を「サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」としてまとめています。
そして主要なお取引先に対しては、サステナビリティへの取り組み状況をアンケート形式で調査しています。アンケートの内容は、2022年度よりグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）にて作成された「セルフ・アセスメント質問表（SAQ）」を採用しました。CSR、人権、労働、環境、公正な企業活動、品質・安全性、情報セキュリティ、サプライチェーン、地域社会との共生など、全114項目の取り組み状況について、1点、3点、5点の3段階で評価しています。

	2024年6月	2023年6月
アンケート実施期間		
アンケート対象社数	90社	130社
アンケート実施設問数	114項目	114項目
全項目平均点（5点満点）	4.0点	4.0点

2023年度 評価別割合



2024年度 評価別割合



■評価S（平均4点以上） ■評価A（平均3点以上） ■評価B（平均2点以上） ■評価C（平均2点未満）

評価区分に応じたアクション

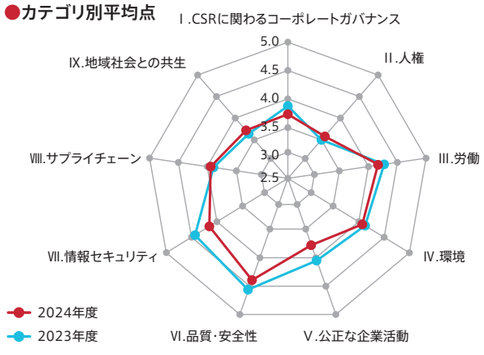
評価区分	社数	改善に向けたアクション
評価S（平均4点以上）	49	全社平均、大分類別得点率のチャートとともにフィードバック実施
評価A（平均3点以上）	25	
評価B（平均2点以上）	8	得点のフィードバックとともに次回までの改善を依頼
評価C（平均2点未満）	8	打ち合わせの上、意見交換・改善支援を実施

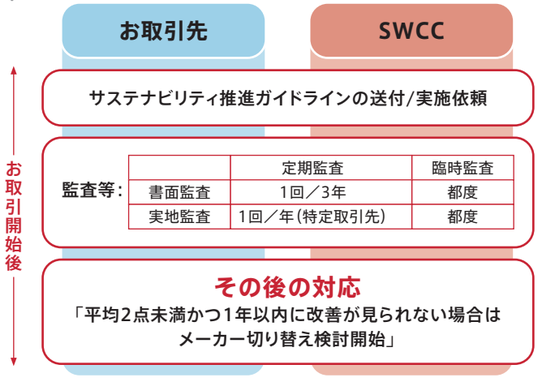
●サステナビリティアンケートの結果

2024年度のアンケートを分析した結果、総合評価においてSWCCグループが求める水準の取り組みができているお取引先（評価A以上）は82%となりました。一方で2023年度は86%となっており、今後CSRに関しては一層の取り組み強化を行う必要がある結果となりました。

カテゴリ別の分析では「品質・安全性」が最も高く、特に品質に関する規制や規格についてはほぼ全てのお取引先が認識できていました。また「人権」「サプライチェーン」「地域社会との共生」は2023年度以上の点数となりました。一方で「情報セキュリティ」については2023年度より0.3点ほど低下しており今後における課題となりました。
今後、今回実施したアンケート結果をさらに精査した上で、お取引先に対して結果のフィードバックと、より詳細な実態把握のためのヒアリングを実施します。特にB、C評価のお取引先に対しては改善支援などを行い、PDCAサイクルを確立・定着させることで、サステナビリティ調達方針の浸透およびサプライヤーと共同でのレベル向上を図ります。
今後もサステナビリティアンケートを継続的に実施するなかで、上記課題への対応を含め持続的なサプライチェーンの構築に向けた取り組みを進めていきます。

●カテゴリ別平均点





■ パートナーシップ構築宣言

当社は内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設されました「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。当社グループは「パートナーシップ構築宣言」への参加を通じて、お取引企業の皆さまと共存共栄できる持続可能な取引関係の構築を目指します。そのため当社では2023年4月に本宣言を公表し、以下の項目を重点的に取り組んでいます。

https://www.swcc.co.jp/jpn/sustainability/esg/society/client.html

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言などの支援も進めます。
（個別項目） ○取引先との業務プロセスの電子化に取り組み、サプライチェーン全体での効率化推進に努めます。

2.「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

①価格決定方法　②型管理などのコスト負担　③手形などの支払い条件　④知的財産・ノウハウ　⑤働き方改革などに伴うしわ寄せ

3. その他（任意記入）

○サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインを公表し、取引先との公正な取引に努めています。
○法令順守に関する従業員への教育を定期的に実施し、公正な取引を行うことで取引先様との信頼関係を構築します。

■ グリーン調達

「"かけがえのない地球" 環境を、健全な状態で次世代に引き継いでいくことは現存する人間の基本的責務」との認識に立って、資材調達活動においてもその必要性を十分に考慮した購入を心掛け、環境に与える負荷ができるだけ小さい製品の優先的購入を進めるべく「グリーン調達ガイドライン」を策定・公開しています。また、ホームページを通じて、以下に掲げる環境に配慮した製品の提案を広く募集しています。

https://www.swcc.co.jp/jpn/sustainability/esg/society/client.html

1. 資源採取から廃棄まで（製品のライフサイクル）、以下の考慮が製品および梱包になされている。

・環境汚染物質等の削減 ・省資源・省エネルギー ・再使用可能 ・リサイクル可能 ・再生素材等の利用 ・処理・処分の容易性

2. 情報発信

・新たな環境技術 ・具体的な取り組みの事例紹介

株主・投資家との関わり

SWCCグループでは、株主・投資家をはじめ全てのステークホルダーの皆さまから正しく理解され、信頼され、共感される企業になるための情報開示に向けた「ディスクロージャーポリシー」を定めています。
開示にあたっては、金融商品取引法および東京証券所が定める適時開示制度に従っていますが、投資判断に影響を与える情報については当社が定める情報開示規定に従い、積極的かつ継続的に開示します。また、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するために、決算前に「沈黙期間」を設けて決算に関するコメントや質問への回答を控えています。
株主・投資家との対話については、株主総会、機関投資家・アナリストを対象とした決算説明会やテーマ別説明会、国内外の機関投資家との対話、個人投資家向け説明会、工場見学会など、当社への理解を深めていただくためのイベントを開催し、より多くの投資家の皆さまと当社経営陣がコミュニケーションを図れるよう努めています。
決算開示資料については、「資本コストと株価を意識した経営への対応」の開示が東証のベストプラクティスに選ばれたほか、第11回IRグッドビジュアル賞も受賞しました。今後もステークホルダーの皆さまに向けて、よりわかりやすく当社の取り組みを発信していきます。
なお、各種イベントならびに開示資料は、当社への理解を深めていただくためのコンテンツとして、当社WEBサイトに公開しています。

Our people

ひとが輝く

SWCCグループは、人材を人的資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげようとしています。
多様な人材活用の促進や挑戦や成長を支援する社内制度など、
働きがいのある職場づくりに向けた施策を積極的に推進しています。

カテゴリテーマ	行動方針	指標・KPI	目標〈達成年〉
【人】 ひとが輝く Our people	多様な人材活用の促進 (Diversity & Inclusion)	女性管理職(課長職)比率	8%(10%)以上〈2026年度〉
	みらいへの人材育成	従業員1人あたりの年間平均研修時間	40時間(2021年度対比4倍)以上 〈2026年度〉
	エンゲージメントの向上 (働きがいのある仕事・職場づくり)	エンゲージメントスコア	55以上〈2026年度〉
		休業災害度数率	0.23以下〈毎年〉

多様な人材活用の促進(Diversity & Inclusion)

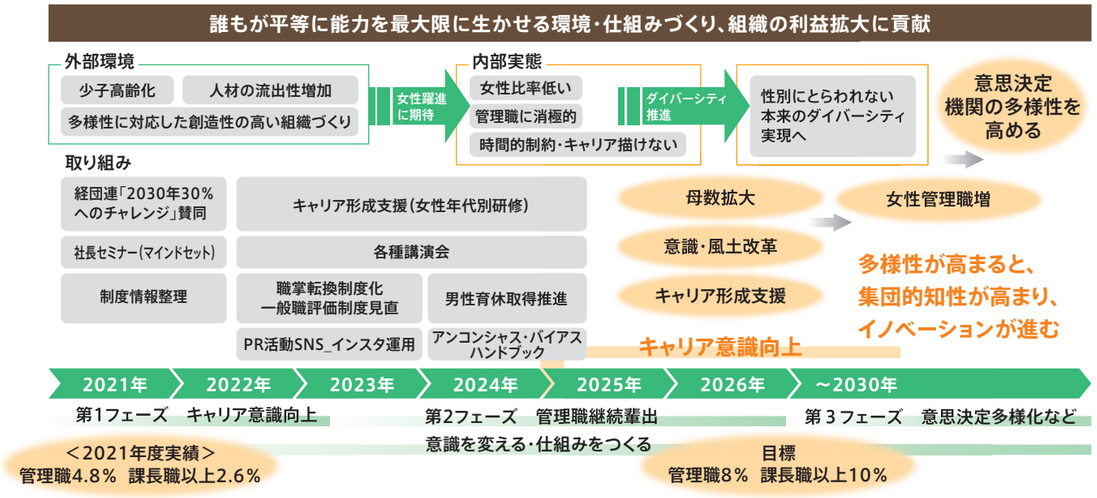
30 Challenge
#HereWeGo203030

■ ダイバーシティ推進プロジェクト

当社のダイバーシティ推進に関する取り組みは、社長直轄組織である「ダイバーシティ推進プロジェクト」(愛称:SWCCarat(カラット))を中心に活動を展開しています。プロジェクト発足時に掲げた、2026年度末までに女性管理職比率を8%(課長職10%)以上とする目標の達成に向けて、女性従業員向けの年代別研修などを実施しています。また、理工系女子学生の育成を応援するイベントであるリコチャレ(理工チャレンジ)を継続開催するとともに、2023年度は新たに社外向けには大学祭への協賛(ノベルティ配布)、社内向けには「男性学の視点から考えるダイバーシティ&インクルージョン」をテーマに外部講師を招いての講演会を行いました。ダイバーシティで語られることの少ない男性視点からの講演となり、受講者からは「男性が抱える葛藤や生きづらさについて知ることができ、誰もが働きやすい職場を考えるきっかけとなった」などの感想が寄せられました。2023年度末の女性管理職比率は6%、課長職以上は4%と道半ばですが、全ての従業員が個性と能力を十分に発揮し、さらなる活躍ができるよう今後もさまざまな取り組みを展開していきます。2024年度は、ダイバーシティ推進に向け対応する必要があると考えるアンコンシャス・バイアスおよび男性育休取得推進への取り組みを強化していきます。

キャンペーン用ポスター

ダイバーシティ推進プロジェクト　ロードマップ



みらいへの人材育成

当社は人材を大切な経営資源の一つとして捉え、世の中のさまざまな社会的課題を解決するため、個人の自発的な能力向上を促す教育・研修機会の提供を積極的に行っています。現在はみらいへの人材育成のためのKPIを「1人あたりの年間平均研修時間」に定め、2026年度の年間平均研修時間を40時間(2021年度対比4倍)以上と具体的な数値にあらためることで数値目標とし、年度ごとに実績を定点観測しながら、目標達成に向けた取り組みを進めています。2023年度の年間平均研修時間は16時間であり、2021年度の12時間と比べ約1.4倍に増加しました。2023年度は、従業員満足度調査よりマネジメントスキルの平準化を目的にライン課長研修、入社3年目の若手社員向けのキャリア研修・面談、30代の社員を対象としたSDセミナー(SWCC Departure Director)では「新領域への探索」をテーマに実施しました。また、次世代経営者育成研修も例年に続き、実施しました。2024年度はこれらに加え、自律型の部門内スキルアップ勉強会の強化を支援するとともに、2024年発足のモノづくり人財開発センターで技術者向けの研修体系の充実を図っていきます。そして研修にかかる費用についてもKPIの設定を検討していきます。当社は、新パーパスの「いま、あたらしいことを。いつか、あたりまえになることへ。」の思いに寄り添い、「あるべき姿をあたりまえに」=「変化できる人財」をテーマに、教育内容の内訳(法令・管理上の必須教育とスキルアップ教育)の配分を検討していきます。
学習機会の提供並びに、部門内での活動を促進するための支援体制を構築していきます。

1. 部門内で実施している個別教育活動(勉強会・安全教育など)に関する研修時間の可視化を進め、自部門の研修取り組み状況の把握と勉強会実施計画の促進と支援を図る。
2. eラーニングの利用アカウント開放による、業務スキル向上や自己学習機会を提供し、社員の自律と自己啓発の機会を増やす。

安全衛生活動

SWCCグループは、人権尊重の取り組みの一つとして、従業員が健康で安全・快適な職場環境をつくり、疾病や事故・災害の未然防止に努めています。また、国や地域の法令および社内規程を遵守し、「安全はすべてに優先する」を基本とする安全衛生活動を推進しています。

【安全衛生基本方針】

1. 働く人の心身の健康を保つ活動を推進します。
2. 働きやすい環境づくりを推進します。
3. 働く人一人一人の安全意識を高めるため、教育・訓練を徹底します。
4. 災害を未然に防止する対策を積極的に行います。

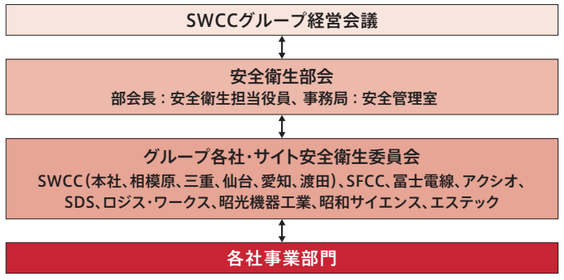
【2024年度 安全衛生活動の重点テーマ】

1. 健康増進の取り組み推進
2. 安全衛生活動診断に基づく安全・安心な職場づくり
3. 安全衛生教育(法定、階層別など)による一人一人の安全衛生意識の向上
4. リスクアセスメントで「不安全行動」「不安全状態」を重点に労働災害リスクを低減
5. 「新たな化学物質規制」への対応

■ 推進体制

SWCCグループの安全衛生管理体制は、SWCCグループ経営会議のもと、安全衛生統括担当役員を部会長とする安全衛生部会を通じ、グループ各社に展開する構成となっています。グループの安全衛生方針は、安全管理室で立案し、安全衛生部会で審議した後、グループ経営会議へ提言します。安全管理室は、グループ各社の安全衛生活動をモニタリングし、課題解決や災害・疾病の未然防止を推進しています。グループ各社は、労働安全衛生法および関係法規に基づき、安全衛生管理体制を構築し、グループ各社の事業領域に応じた安全衛生活動を進めています。重大性の高い災害・事故・法令問題などは速やかにリスクマネジメント委員会と共有し、経営チームに報告される仕組みになっています。

安全衛生推進体制



■ 2023年度の取り組みと成果、今後の課題と展望

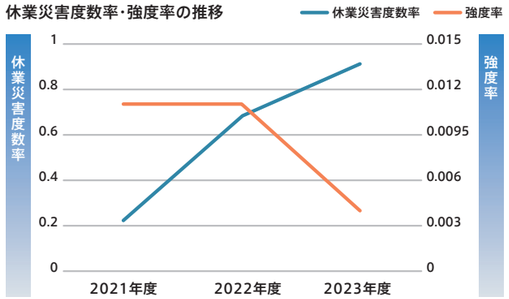
2023年度は五つの重点テーマに取り組みました。取り組みの概要と成果,および休業災害度数率・強度率の推移を示します。

重点テーマ	取り組みの概要と成果
(1)健康経営の取り組み推進	●当社は「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に5年連続で認定、中小規模法人部門でロジス・ワークスも3年連続認定
(2)働き方改革でやりがいのある仕事、職場づくり	●「従業員のワークライフバランス」と「企業の生産性向上」の実現に向けて人事制度改革にあわせた部門ごとの「業務効率化」を推進 ●テレワーク制度の条件拡大やサテライト勤務を通じ、柔軟で多様な働き方を推進
(3)安全衛生活動診断の定着、拡大	●2021年度より安全衛生レベルの視える化を目的に、自己診断と診断チームにより、「システム」と「現場管理」の2面で診断を実施し、結果を点数化 ●SWCC、SFCCの事業所・工場を中心に継続されており、取り組みの成果として、約半数の部門で診断結果が向上し、また診断実施職場では労災発生が低下傾向にある ●2023年度は富士電線で試行運用開始
(4)働く人が信頼しあえる環境づくりで安全意識を高める	●グループ各拠点で経営層による巡視および対話を実施し、拠点や部門が抱える課題を共有
(5)ものづくりトレーニングセンターで安全人間の育成	●新入社員教育、職長教育の法定教育に加え、キャリア採用社員教育、危険体感教育などを実施

2023年度は、休業災害が4件発生し、度数率は0.90に悪化しました。その一方で、強度率は0.004に改善しました。件数は増えたものの、災害の重篤度は軽減された形です。総災害件数も2022年度比で約2/3に減少しており、安全衛生活動診断など重点テーマの効果が出始めているものと考えます。これらの成果と反省を踏まえ、2024年度も前述の重点テーマに取り組んでいきます。

ものづくりトレーニングセンターは、開設初年度は新入社員教育などの教育の場として活用してきました。今後は「モノづくり人財開発センター」として、安全衛生をはじめ品質、サステナビリティなどの幅広い教育の場としてみらいへの人材を育成します。

休業災害度数率・強度率の推移



ものづくりトレーニングセンターでの教育の様子

スポーツ支援事業

当社は、2024年4月にノルディック複合競技で活躍中の山本侑弥(やまもと ゆうや)選手を当社初のアスリート従業員として迎えました。それに合わせて、2024年4月に「SWCCスキー部」を創設し、6月には川崎スキー協会に新規登録されました。山本選手の入社をきっかけに、従業員同士がスポーツを通して親睦を深めることで、企業としての一体感を高め、エンゲージメント向上にも寄与することを目指しています。SWCCグループは、オリンピックを舞台に活躍するという山本選手の夢の実現に向けてグループ一丸となって応援していきます。

SWCCスキー部公式WEBサイト　https://www.swcc.co.jp/jpn/ski/index.html

エンゲージメントの向上(働きがいのある仕事・職場づくり)

SWCCグループは、従業員一人一人がモチベーションを高め、パフォーマンスを最大限に発揮できるよう、エンゲージメントの向上を目指しています。エンゲージメントは、会社と従業員の相互理解や、従業員が会社や仕事に対して愛着と誇りを持つことにより高まるものと考えています。2024年度は、エンゲージメントサーベイを従業員満足度調査と統合し、組織風土の刷新やダイバーシティ推進などの経営施策に従業員の声を反映していくことで、経営と従業員の一体感を高め、エンゲージメントの向上を図ります。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

①健康経営と働き方改革

●ヘルスリテラシーの向上(職場環境改善とセルフケア)

会社には、安全に働ける職場をつくる「安全配慮義務」があり、従業員には、健康で働く「自己保健義務」があります。SWCCグループは健康経営を推進し、心身ともに健康で働ける職場づくりを目指しています。

・産業保健活動の確実な実施:産業医面談の拡充、保健師・健康保険組合と連携した保健指導の推進
・衛生分科会活動:グループ従業員の参加による健康増進活動(健康セミナー、スポーツイベントなど)

●ワークライフバランスの実現(働きやすい職場づくり)

仕事と生活のバランスをとることで、プライベートの充実や自己成長の機会をつくれるよう以下の施策を実施しています。

・年次有給休暇の取得促進、時間外労働の削減(ノー残業デーの実施)、テレワークおよびフレックスの推進
・福利厚生の充実:レジャー、スポーツ、育児介護支援などの割引サービス、健康増進アプリの導入、感謝を贈るサンクスポイントの導入、各種団体保険(総合福祉保険、GLTD(団体長期障害所得補償保険))など

●コミュニケーションの活性化(ダイバーシティの推進)

多様化する現代社会においては、さまざまな人が一緒に働いています。社内コミュニケーションが取りやすい職場環境をつくることで、心理的安全性を高め、自分の意見や提案を発信しやすい組織風土をつないでいきます。

・オフィスのフリーアドレス化、モバイルPC、社内Wi-Fiの拡充、サテライトオフィスの活用
・ITツールによるコミュニケーション促進(M365、WEBミーティング、チャットツール、内線スマホなど)

②人事制度改革(評価と成長)

●適材適所の人材配置

能力や人間性に見合った配属により、意欲の向上を促し、従業員が活躍できる職場づくりを進めます。

・人事情報データベースの活用
・社内公募制度、ジョブチャレンジ、社内ベンチャー制度

●評価制度の見直し

会社と従業員が双方向で認め合い、互いの必要性や価値を認識できるよう、評価制度の見直しを実施しています。

・コンピテンシー評価
・社会の変化、さまざまな業種、職種に見合った適正な評価制度の再構築

●人材育成(組織力の強化)

一人一人が「責任感」と「使命感」を持って自発的に取り組み、誰もが自己成長できる会社を目指します。

・部門長と従業員が目標を共有し、定期的にフォローアップ
・キャリアプランに沿った教育研修(サクセッションプラン、ライン長研修、ミドル社員研修など)
・社内表彰制度、改善活動と成果発表
・自己啓発の奨励(資格取得、セミナー参加、選べるｅラーニングメニューなど)

③会社と従業員の意志共有

会社と従業員が意志共有し共感することは、一人一人の「仕事の価値」の再認識につながります。SWCCグループは、今後のさらなる激しい社会状況の変化に対しても、一体感を保てるように組織を変革していきます。

●経営理念、パーパス、会社方針の共有

・グループ各拠点で、社長による「決算・方針説明会」を開催、従業員との対話を実施
・イントラネットによる「SWCC動画」や「職場サイネージ」など、社内広報による情報共有を推進
・全ての従業員にシステムIDを付与し、業務参加しやすいようIT環境整備を促進

社内ベンチャー制度

SWCCグループは、2023年4月に社内ベンチャー制度をスタートさせました。この制度は、SWCCグループの既存事業にとらわれず、新たな事業を創出し、社内での新規事業創出活動の文化を醸成することを目的としています。また、将来的には社内ベンチャー企業を設立し、新規事業の収益化を目指します。

●事業構想プロジェクト研究への参加

ビジネス環境はますます予測することが難しくなり、インオーガニックな事業創出の必要性が高まる中、2024年度、事業構想大学院大学にて当社の若手社員が、新規事業の構想と構想計画の構築を実践します。

社内ベンチャー制度 啓発ポスター

Our governance

より良き企業に

SWCCグループが健全な事業活動を進め、信頼される企業価値を創造するグループであるために。企業経営の透明性・公平性を担保するコーポレートガバナンス体制の構築とそのさらなる強化に取り組み続けています。

カテゴリテーマ	行動方針	指標・KPI	目標〈達成年〉
【ガバナンス】より良き企業に Our governance	企業経営のモニタリング	独立社外取締役の取締役会および委員会への出席率	75%以上〈毎年〉
	良質で安全な製品とサービスの提供	品質起因による失敗コスト	2021年度比50%減〈2026年度〉
		顧客満足度	前年度スコア以上〈毎年〉

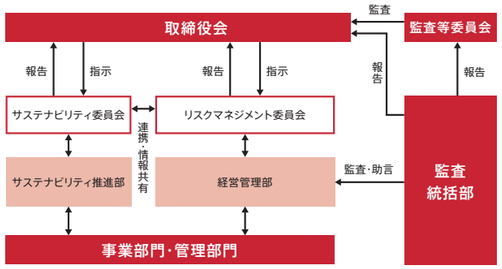
企業経営のモニタリング リスクマネジメント

■ リスクマネジメント

SWCCグループでは、事業部門（第一線）、管理部門（第二線）、監査部門（第三線）の三つのディフェンスラインによるリスク管理を基本とし、全社的リスクマネジメントを展開しています。具体的には、取締役会の諮問機関として、CEO社長執行役員を委員長とし、委員長が任命する当社の執行役員・フェローで構成されるリスクマネジメント委員会にて、事業部門で実施したリスクの評価や対応策などを議論のうえ、リスクマネジメント計画やリスク施策の進捗管理を実施し、取締役会に報告を行っています。また、リスク統括部門として経営管理部内にリスクマネジメント部門を設置し、規則・ガイドラインの制定、教育研修およびモニタリングの実施など、グループ全体のリスク管理を統括し、事業の継続発展のために不可欠な全社的なリスクマネジメント体制の強化を図っています。さらに、事業部門や管理部門で定常的に発生するリスクへ迅速に対応するため、リスク事象が発生した場合に担当部門よりリスク統括部門へ迅速にリスク情報を提供する仕組みとなる「リスク一報制度」を運営しており、報告されたリスク事象のうち緊急かつ重大な事象についてはリスクマネジメント委員や常勤監査等委員と情報共有しながら適切な初期対応をとることで、グループ経営への影響を最小化するべく取り組んでいます。

また、環境、社会、ガバナンス関連のリスクについては、サステナビリティ推進部とも連携・情報共有を図っています。

なお、優先度の高い事業リスクの抽出とともに、「気候変動」に関するリスク管理、「人権尊重」に関するデュー・ディリジェンスは当体制内で扱います。



● 認識している主要リスク

リスクのうち、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性がある主要リスクについては、本委員会にてリスクを識別、分析、評価をして判断しています。具体的には、グループ各社から挙げられたリスクを数値化するなどして定量的に分析を行い、その上でSWCCグループとして重要な影響を及ぼす可能性があるリスクを主要リスクとして特定しています。

また、「サステナビリティ基本方針」に基づきマテリアリティを定めていることから、それらとの関連付けや本社で認識したリスクについても追加の上、全社的に主要リスクへの対策を行っています。

ただし、以下に記載したリスクはSWCCグループに関する全てのリスクを網羅したものではなく、記載されたリスク以外のリスクもあります。それらのリスク要因のいずれによっても、投資者の判断に影響を及ぼす可能性があります。

● 認識している主要リスク

リスク項目	マテリアリティ	認識しているリスク内容	主要な取り組み	残存するリスク
自然災害など	・地球にやさしい	○以下の自然災害などによる製造拠点の操業停止や物流機能の麻痺など ○大規模な地震・台風・洪水などの自然災害	・事前に想定されるリスクに対して円滑な初期対応を講じるために、BCP（事業継続計画）を策定、見直し ・製造拠点ではインフラ設備の強靭化投資を計画的に実施	・想定を超えた自然災害などにより電力不足・物流の停滞などが生じ、社会インフラ機能そのものの低下が長期化するなど、計画的な生産活動に大幅な制限が生じた場合の業績などへの重要な影響
原材料・エネルギー価格変動	・みらいを創る ・地球にやさしい	○主要原料の銅の価格変動 ○ポリエチレンなどの石油化学製品の価格変動 ○激変緩和措置の終了などによる電力・都市ガスの調達価格変動	・グループ調達本部による管理強化 ・計画的な安定調達実施による在庫削減 ・製品価格へのスライド転嫁 ・先物取引などを活用した銅価格変動リスクヘッジ ・調達先の多様化、複数購買の推進によるリスク低減 ・PPAモデルを活用した太陽光発電設備導入	・製品価格への転嫁が困難な場合や相場が大きく下落する局面で、損失が生じた場合の業績などへの重要な影響
人材の確保および育成	・ひとが輝く	○営業機会の損失 ○製造の技能承継困難による事業継続への影響 ○製品やサービスの品質低下 ○成長機会の逸失による業績目標達成への影響	・「ダイバーシティ推進PJ」を通じたダイバーシティ経営の推進 ・定年延長・選択定年制の導入 ・必要な特定スキルを持つ即戦力人材、高度専門人材など「ジョブ型採用」の強化 ・適材適所配置の実現のため、ジョブチャレンジ制度、社内公募制度 ・次世代経営候補者育成研修の実施 ・各種セミナー・階層別研修の開催 ・「モノづくり人財開発センター」での安全研修などの研修拡充	・組織編制上の制約や事業上の機会の逸失による業績などへの重要な影響
サプライチェーン寸断・喪失	・ともに生きる	○サプライチェーンの寸断・喪失による原材料供給の停止、遅延	・調達先の多様化、複数購買の推進によるリスク低減 ・代替品の確保 ・調達先の個別管理徹底（廃業、事業撤退リスク管理）	・原材料調達の停止、遅延による事業活動や業績への影響 ・調達難に起因する調達コストの増大
コンプライアンス	・より良き企業に	○各種法令・税制に関する規制に違反するリスク ○取引先などとの契約上・取引上の義務に違反するリスク ○社会通念上受け入れられない役職員の言動による信頼失墜	・全社的コンプライアンス意識の醸成と法務部門によるチェック体制強化 ・コンプライアンスに関する研修・勉強会の実施 ・内部通報制度の活用による不正などの検知	・各規制当局からの処分・制裁など ・取引先などの関係者から損害賠償や取引の停止を求められる可能性 ・コンプライアンスに対する意識が希薄であると判断され、信頼やレピュテーションが毀損
サステナビリティ	・地球にやさしい ・ともに生きる	○環境・気候変動への対応遅延などによるビジネス影響 ○CO_2排出量削減コストの増大	・環境・気候変動への対応強化と積極的開示 ・全社的環境プロジェクトの展開 ・環境対応を考慮した設備投資基準の検討	・環境・気候変動への対応遅れによる信頼失墜、採用や業績への悪影響 ・中長期的な製造コストの増大による収益性の低下
品質問題	・より良き企業に	○品質問題の発生（欠陥、不良品） ○各種規格、法令、お客さまとの取り決めなどに違反する製品の製造・販売	・品質統括部門によるモニタリング、監査統括部による監査 ・品質保証業務のデジタル化推進による品質管理徹底、不正防止 ・全社的教育プログラムの展開 ・品質部門の人材確保・育成 ・賠償保険の付保	・品質問題に起因する損失補償や製造物責任訴訟など ・品質問題による信頼失墜、レピュテーションの毀損

情報セキュリティ

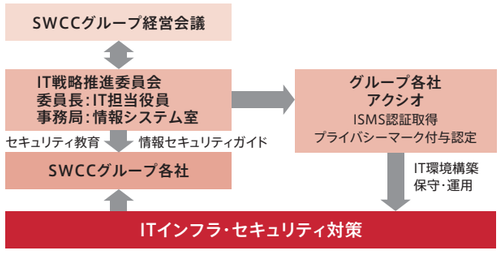
SWCCグループでは「情報セキュリティポリシー」を定め、サイバーセキュリティ対策を見直すとともに、これを踏まえた従業員の教育を毎年実施しています。SWCCグループは、情報セキュリティに対する投資を経営の重要課題と認識し積極的に取り組んでいます。

● 情報セキュリティ基本方針

SWCCグループで取扱う情報には、お客さまの情報、経営情報、技術・生産情報、従業員の個人情報など、事業活動における重要な情報があり、法令遵守に努めるとともに、適切な情報管理体制とIT環境を整備することで機密性・完全性・可用性を確保し、お客さまの信頼に応えます。これらを実現するために、SWCCグループは『情報セキュリティガイド』を定め、これを維持しています。

● 管理体制

SWCCグループは、経営戦略に基づいた全体最適化を目標に情報システムの導入・運営を実現することを目的としてIT戦略推進委員会を設置しています。IT戦略推進委員会は、グループ各社のIT管理者で構成されており、情報セキュリティ対策の整備、セキュリティ教育計画および実施、セキュリティ対策への投資提案を行います。ITインフラ構築、セキュリティ対策の実施、および保守・運用はグループ内の（株）アクシオが担っています。



● 2023年度 取り組み結果

役員も含めたグループ全従業員に対して、情報セキュリティ教育を2023年12月～2024年2月の期間で実施しました。2023年度は、攻撃型メールの見分け方、対処方法をeラーニングで教育した後に、訓練メールを実施しました。インターネット上に露出している機器類に対して外部セキュリティ診断を実施して、一部の設定を是正しました。

● 2024年度 取り組み計画

関連組織との関係において、自組織の通信ネットワーク構成を把握し、他組織との連携状態やデータの流れを監視することで、グループ内の情報システム利用における安全性と信頼性の確保、および情報セキュリティ事件・事故発生時の迅速な対応が図れるよう取り組んでいきます。

BCM（事業継続マネジメント）

SWCCグループは、BCM（Business Continuity Management：事業継続マネジメント）を通じて、自然災害やシステム障害などのリスクに備え、取引先に対する安定的な製品供給による社会的責任を果たす取り組みを進めています。また、事業環境の変化に迅速に対応し、事業継続性を維持するためのBCP（Business Continuity Planning：事業継続計画）マニュアルの検証と見直しを実施しています。
2023年度も事前に想定されるリスクに対する円滑な対応を目指し、BCPに基づいて全国各拠点のインフラ設備の強靭化投資を計画的に実施するとともに、さまざまな事態を想定した定期訓練を通じてBCPマニュアルの検証と見直しを実施しました。近年、気候変動やサイバー攻撃、地政学的リスク、感染症など、事業継続を脅かすリスクが増加・多様化しています。SWCCグループは、社会インフラに貢献する企業として、リスク管理と逓減を経営の重要事項と位置付け、グループ全体で継続的な活動を行っていきます。

コンプライアンス

SWCCグループは、2022年度に【迅速】・【情熱】・【考動】からなる「SWCCウェイ（行動基準）」を制定し、グループ全体で価値創造の実現を目指しています。このうち【考動】では、全役職員にコンプライアンスを常に意識させ、お客さまや家族に胸を張って話せる仕事や行動に徹することを求めています。また、2022年度には、経営理念のキーワードである「信頼」を大切にし、コンプライアンスを優先し、より良き企業に進化し続けるため、「コンプライアンス基本方針」を策定しています。
2023年度は、SWCCウェイ・コンプライアンス基本方針をSWCCグループ全体に周知・浸透させるべく、法務部門が中心となって啓蒙活動を実施しています。また、独占禁止法、下請法、建設業法などの事業に関連が深い法令や、役職員が当社の株式を取引する場合の注意点（インサイダー取引規制等）など、コンプライアンス教育にも取り組んでいます。さらに、新たに「コンプライアンス・プログラム」をスタートさせ、各部門が自律的にテーマを設定し、その設定したテーマに沿ったコンプライアンス推進活動を展開しています。2024年度は、2023年度の活動内容を踏まえて、引き続きコンプライアンスの推進を継続していきます。そのほか、社内と社外（弁護士）に通報窓口を有するグループ共有の内部通報制度（「コンプライアンス・ホットライン」）を運営しており、コンプライアンス違反の未然防止や早期発見の体制も整えています。SWCCグループは、これらの取り組みを継続していくことで、引き続きコンプライアンスの強化・徹底に努めます。

コーポレート・ガバナンス

■ 基本的な考え方

当社は、「いま、あたらしいことを。いつか、あたりまえになることへ。」のSWCCパーパスのもと、「信頼」をキーワードとした経営理念に基づき、経営の迅速・効率化およびこれに伴うモニタリング機能の強化が企業における普遍的な課題であると認識して取り組みを進めていきます。また、企業として求められる社会的責任（CSR）を果たしていくことを念頭に置き、SWCCグループの業務の適正性を確保するために必要な体制の整備についても積極的に取り組んでいます。

■ ガバナンスの変遷

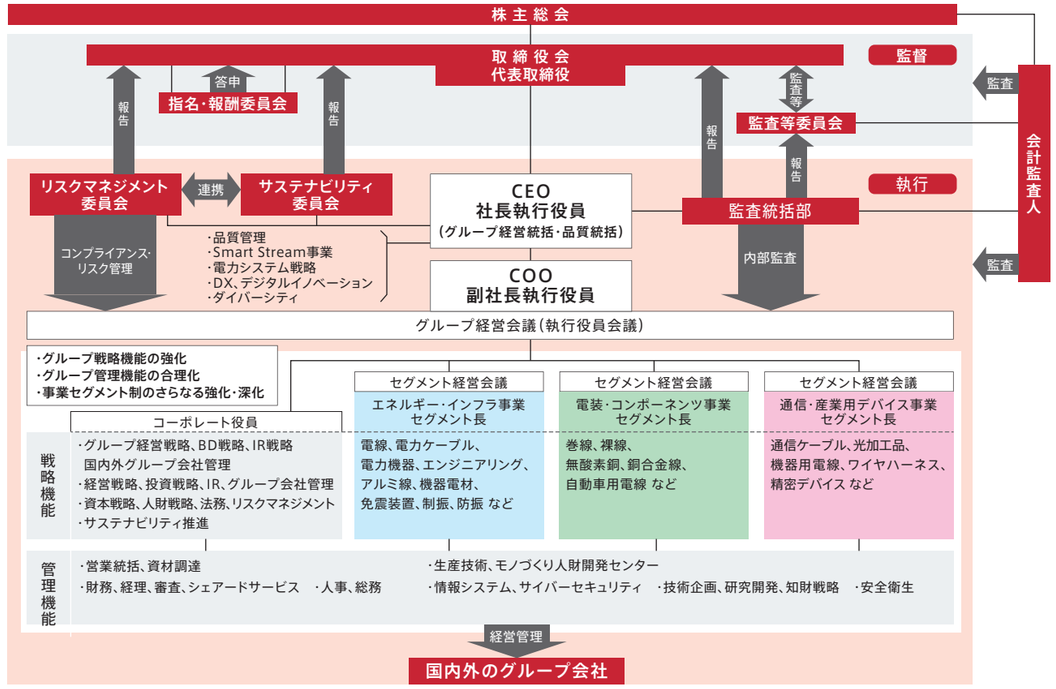
年	2006	2015	2018	2019	2020	2023
機関設計	監査役会設置会社（～2019年6月）			監査等委員会設置会社（2019年6月～）		
役員合計（執行役員除く）	10	14	10	7	7	7
取締役合計	6	10	7	7	7	7
うち社外取締役	0	2	3	3	3	4
監査役合計	4	4	3	—	—	—
うち社外監査役	3	3	2	—	—	—
執行役員	—	—	—	13	12	12
トピックス	・持株会社化	・社外取締役の選任（2015年6月～）	・指名委員会の設置（2018年12月～） ・報酬委員会の設置（2018年12月～） ・取締役会の実効性評価開始	・執行役員の権限強化（2019年4月） ・グループCEOの設置（2019年6月～） ・取締役の役位廃止 ・相談役制度廃止	・取締役会議長設置（2020年4月） ・譲渡制限付株式報酬制度の導入	・事業会社化（2023年4月） ・指名委員会、報酬委員会を統合し指名・報酬委員会を設置（2023年6月）

■ 現在の体制

当社は、機関設計として監査等委員会設置会社を選択しています。これは以下を目的としています。

1. 執行役員に業務執行権限を大幅に委譲することで、業務執行を効率化・迅速化させること
2. 1により取締役会において経営戦略などの重要なテーマの審議を一層充実させること
3. 監査等委員会を中心に監査、監督機能の強化を図ること

■ コーポレート・ガバナンス体制図



■ 取締役会・各委員会の取り組み

社長　社内　社外

取締役会　2023年度　18回開催

目的・権限	構成
当社およびグループ会社の経営方針および業務執行に関する事項を審議決定するとともに、取締役の職務の執行が適法かつ効率的に行われていることを監督します。 **議論された内容** ●中期経営計画の進捗ならびに当事業年度の業務執行の状況に関する報告および審議 ●事業環境および競合状況を踏まえ、事業ポートフォリオ強化を図るためのM＆Aに関する報告および審議 ●IR活動などによる株主（投資家）との対話の状況に関する報告および審議 ●グループ全体に係るコンプライアンスおよびリスク管理の問題点に関する報告および審議 ●環境への取り組みなどを含むサステナビリティ課題への取り組みに関する報告および審議 ●取締役会実効性評価（外部機関の助言に基づいたアンケート調査）に関する報告および審議	取締役2名 監査等委員である取締役5名

監査等委員会　2023年度　17回開催

目的・権限	構成
監査等委員会において定められた監査方針、監査計画などに基づき、内部統制システムに対する監視および検証ならびに会計監査人および内部監査部門などとの実効的な連携を通じて、取締役の職務執行の監査などを行います。 **議論された内容** ●監査方針、監査計画などの策定　●会計監査人の評価および再任の適否の決定　●監査報告の作成	取締役5名

指名委員会　2023年度　2回開催　（2023年4月1日～6月27日定時株主総会終結まで）

目的・権限	構成
取締役および執行役員などの候補者の指名や後継者計画などに関して、取締役会の諮問に基づき審議の上、答申します。 **議論された内容** ●次世代経営幹部候補者育成計画に関するフォロー　●パフォーマンスレビューの進め方および評価結果に関する審議	—

報酬委員会　2023年度　0回開催　（2023年4月1日～6月27日定時株主総会終結まで）

目的・権限	構成
取締役および執行役員などの候補者の指名や後継者計画に関する事項など、指名に関する事項、ならびに取締役および経営陣幹部の体系・制度や個別の報酬額等の決定など、報酬に関する事項について取締役会の諮問に応じて、審議の上、答申します。 ※2023年度の報酬委員会（2023年4月1日～6月27日定時株主総会終結まで）は開催しておりません。 ※なお、当社は、指名委員会と報酬委員会を個別の会議体として運営しておりましたが、各委員会で行われる議論の内容には深い関連性がみられることから、議論を一層深化させるため、2023年6月27日定時株主総会終結後は、指名委員会と報酬委員会を統合して、「指名・報酬委員会」を設置しました。	—

指名・報酬委員会　2023年　8回開催　（2023年6月27日定時株主総会終結以降）

目的・権限	構成
取締役および執行役員などの候補者の指名や後継者計画に関する事項など、指名に関する事項、ならびに取締役および経営陣幹部の体系・制度や個別の報酬額等の決定など、報酬に関する事項について取締役会の諮問に応じて、審議の上、答申します。	取締役4名

リスクマネジメント委員会　2023年度　2回開催

目的・権限	構成
グループ全体に係るコンプライアンスおよびリスク管理を所管し、それらの問題点の把握および是正を継続して行うことで、SWCCグループのコーポレート・ガバナンス体制のより一層の強化に努めます。	委員長1名 委員14名

サステナビリティ委員会　2023年度　2回開催

目的・権限	構成
グループの経営理念に基づき、環境・社会・ガバナンスなどの観点において持続可能な企業運営を行うべく、サステナビリティ体制の強化に努めます。	委員長1名 委員11名

■ 取締役会の構成に関する考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、SWCCグループの存在意義ならびに経営陣および従業員がともに歩んでいくための道しるべとなるSWCCパーパスに基づき、経営の迅速・効率化およびこれに伴うモニタリング機能の強化が企業における普遍的な課題であるとの認識のもと、取り組みを進めていくことにあります。かかる考え方に則り、当社は、取締役として、人格・見識に優れ、当社の経営を監督・執行することができる人材であること、また当社にとって重要と考える知識・知見を幅広くカバーするように、多様なバックグラウンドを持つメンバーで構成することを方針としています。

上記方針のもと、取締役会として、企業経営に関する経験に加え、社会課題解決への取り組みを一層推し進めるためにサステナビリティに関する知識・知見を必須として、営業、国際、経理財務および技術などの分野につき、それぞれ豊富な知識・知見および経験を有する者をバランスよく選任することとしています。なお、取締役会に必要とされるスキルについては、今後も経営方針および経営戦略などの変更に応じて見直します。

各取締役のスキル・マトリックス

氏　名	長谷川 隆代	小又 哲夫	坂倉 裕司	市川 誠一郎	椋野 貴司	西村 美奈子	山口 太
代表取締役	●	●					
監査等委員			●	●	●	●	●
指名・報酬委員			●	●	●	●	
社外取締役			●	●	●	●	
独立役員			●	●	●	●	
企業経営	●	●	●	●	●	●	●
サステナビリティ	●	●	●	●	●	●	●
営業					●		
国際		●	●		●		
経理財務			●				●
技術	●	●		●		●	

スキル項目の選定理由

スキル項目	選定理由
企業経営	中期経営計画「Change & Growth SWCC 2026 ローリングプラン2024」を実現するために、当社の企業価値を持続的に成長推進できる企業経営に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
サステナビリティ	SWCCパーパスに基づき、事業で培った技術と経験を生かして社会課題解決型ビジネスを推進し持続的な社会の実現と企業価値向上を目指すため、環境、社会およびガバナンスの強化などに関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
営業	付加価値の高い製品を提供するために市場におけるトレンドの把握および分析、ならびに営業戦略の策定に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
国際	海外事業を持続的に成長させるために、海外における事業マネジメント経験および海外の事業環境などに関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
経理財務	持続的な企業価値向上に向けた成長投資の推進、またROIC（投下資本利益率）を重要な経営指標として資本効率を高める経営を推進するために、経理財務に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
技術	適切な品質を有する製品づくり、基礎研究を含めた広範囲にわたる研究開発、新規ビジネスモデルの創出やＤＸ推進などのために、技術に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。

社内取締役・社外取締役の選任理由

氏名	選任理由
長谷川 隆代	主に技術開発部門を中心に豊富な経験と実績を有し、優れた経営手腕とリーダーシップにより大きく企業価値を向上させています。当社が中期経営計画「Change & Growth SWCC 2026 ローリングプラン2024」を推進する中で企業価値の最大化を実現するためには、このような豊富なビジネス経験と実績および見識が不可欠であると判断し、取締役に選任しました。
小又 哲夫	技術・製造部門および経営企画部門で中心的役割を果たし、海外子会社の総経理を務めるなど、経営全般における豊富な経験と実績を有しています。これらの経験や知見を経営戦略などに生かすことにより、SWCCグループの中長期的な企業価値向上に寄与することができると判断し、取締役に選任しました。
坂倉 裕司	総合商社の財務関連業務執行者、証券会社の経営者、さらにM＆Aアドバイザリーファームの最高財務責任者としての実績と経験から、企業経営に関する多角的で幅広い知見を有しています。これらの経験および知見に基づく経営全般の監督、監査をしていただくことで、SWCCグループのコーポレート・ガバナンスの一層の強化が期待されることから、監査等委員である社外取締役に選任しました。
市川 誠一郎	製造メーカーの生産技術関連業務執行者としての経歴を通じ、経営に対する高い見識を培われています。また、2021年6月より当社独立社外取締役に就任し、当社の経営に対する有益な提言を行っていることから、今後も社外取締役として当社の経営全般に対して独立した立場から十分な助言と監督を行うことを期待し、監査等委員である社外取締役に選任しました。
椋野 貴司	上場企業での営業、経営企画や海外子会社での経営トップとしての経験と実績から、グローバルな企業経営に関する幅広い知見を有しています。その豊富な経験と実績を生かし、グローバルな経営者視点から、当社事業への的確な提言および執行の監督が期待されることから、監査等委員である社外取締役に選任しました。
西村 美奈子	人材育成・キャリア開発を中心とした豊富な経験と、企業経営者としての幅広い見識を備え、さらにIT分野における高度な知見を有しています。その豊富な経験と高い見識を踏まえ、当社の重要課題であるみらいへの人材育成ならびに変革および成長を促すＤＸ推進に対し、独立した立場からその職務を適切に遂行していただけるものと期待し、監査等委員である社外取締役に選任しました。
山口 太	経理財務部門を中心に豊富な経験と実績を有し、当社およびグループ会社の取締役として企業経営にも携わってきました。これらの経歴および見識に基づき、当社の経営課題に対する客観的視点からの提言および執行の監督が期待されることから、監査等委員である取締役に選任しました。

■ 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会が適切に機能していることを検証するために、事業年度ごとに、その実効性に関する分析・評価を実施することとしています。具体的には、全取締役を対象とする質問票への回答に基づき、取締役会においてその評価結果および課題を共有し、今後の取締役会のあり方について建設的な議論を行うこととしています。

当事業年度における分析・評価は、外部機関の助言を得ながら以下の方法で行いました。まず、取締役会の構成員である全ての取締役を対象にアンケートを実施しました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しました。なお、アンケートの内容としては、取締役会の運営、議論およびモニタリング機能などのほか、社外取締役のパフォーマンスや指名・報酬委員会の運営など、複数の観点から実施しています。評価結果の概要として、まず取締役会の運営などについて、取締役会の開催頻度は適切であること、また形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていることなどの評価結果が得られています。また、議論についても経営戦略、経営計画の決定にあたって収益力・資本効率などを意識して十分な議論が行われていること、また資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた具体的な取り組みについて十分に検討を行っていることなどの評価結果が得られています。さらに、株主との対話について、IR活動などにより株主（投資家）との対話の状況について取締役会に適切にフィードバックした上で取締役会の審議事項として十分に議論がなされていることなどの評価結果が得られています。

また、社外取締役に関し、そのパフォーマンスについて、業務執行の監督の一環として経営戦略・経営計画やリスク管理の観点から、大局的な目線で（細部にわたりすぎない）適切な発言・指摘を行っていることなどの評価結果が得られています。また、指名・報酬委員会の運営についても、戦略に即した指名・報酬に関する議論を行っていること、また形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていることから総じて任意の委員会は実効的に機能しているなどの評価結果も得ています。さらに、監査等委員会についても、適切な監査方針および監査計画を策定し、法令に定められた個別の事項のほか会計監査などを行うとともに、内部統制システムが適切に構築、運営されているかを十分な深度・頻度で監査していること、また独立性と監査の実効性の双方を考慮した上で、職務執行を行うにあたり必要かつ適切な頻度で執行役員などと面談していることなどの評価結果も得ています。従いまして、各評価結果について概ね良好な結果が得られていることから、取締役会全体として適切に機能しており、実効性は確保されているものと判断しています。

一方で、取締役会の審議について人権・労働問題などに対する社会問題の取り組みにおける十分な議論に関する課題、またモニタリング機能についても取締役会で承認された決議事項の実施後の状況に関する十分なフォローアップに関する課題、さらにトレーニングについても役員に求められているトレーニング（役割・責務に対する必要な知識の習得など）の機会に関する課題が抽出されています。

今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、かかる課題について十分な検討を行った上で迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めていきます。

2023年度の主な評価項目および評価結果

評価項目

- 取締役会の在り方
- 取締役会の構成
- 取締役会の運営
- 取締役会の議論
- 取締役会のモニタリング機能
- トレーニング
- 株主（投資家）との対話
- 社外取締役のパフォーマンス
- 指名・報酬委員会の運営
- 監査等委員会

評価結果

・取締役会の運営等について、取締役会の開催頻度は適切であること、また形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていること
・審議について、経営戦略、経営計画の決定にあたって収益力・資本効率などを意識して十分な議論が行われていること、また資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた具体的な取り組みについて十分に検討を行っていること
・株主との対話について、IR活動等により株主（投資家）との対話の状況について取締役会に適切にフィードバックした上で取締役会の審議事項として十分に議論がなされていること

・社外取締役のパフォーマンスについて、業務執行の監督の一環として経営戦略・経営計画やリスク管理の観点から、大局的な目線で（細部にわたりすぎない）適切な発言・指摘を行っていること
・指名・報酬委員会の運営について、戦略に即した指名・報酬に関する議論を行っていること、また形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていることから総じて任意の委員会は実効的に機能していること
・監査等委員会について適切な監査方針および監査計画を策定し、法令に定められた個別の事項のほか会計監査等を行うとともに、内部統制システムが適切に構築、運用されているかを十分な深度・頻度で監査していること、また独立性と監査の実効性の双方を考慮した上で、職務執行を行うにあたり必要かつ適切な頻度で執行役員等と面談していること

取締役会全体として適切に機能しており、実効性は確保されている

2024年度に対応すべき課題

- 人権・労働問題等に対する社会問題の取り組みにおける十分な議論
- 取締役会で承認された決議事項の実施後の状況に関する十分なフォローアップ
- 役員に求められているトレーニング（役割・責務に対する必要な知識の習得など）の機会

取締役会の更なる機能の向上

■ 役員報酬

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針については、独立性および客観性を担保するために、独立社外取締役を構成員とする任意の指名・報酬委員会における審議・答申を踏まえ、取締役会にて決定しています。
また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、指名・報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。なお、取締役の報酬等の水準は、外部専門機関の調査による他社水準を参考にしながら設定しています。
また、報酬構成として、取締役（監査等委員である取締役を除く。）については固定報酬、変動報酬である短期インセンティブ報酬としての年次業績連動報酬、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役と株主の一層の価値共有を可能な限り長期に亘り実現させることを目的とする長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬の三つの報酬構成としています。短期および長期の視点による経営への取り組みを促すことにより、成果に対して適切に報いることができる報酬構成としています。
なお、監査等委員である取締役については経営の監督機能を担い、業務執行を担う立場にはないことから、インセンティブ報酬を含まない固定報酬のみとしています。取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

● 報酬構成

取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対する報酬は、固定報酬、業績連動報酬および譲渡制限付株式報酬で構成されます。なお、2024年度の報酬構成は次のとおりです。

● 事業基盤構築のための取り組み　～コーポレート・ガバナンス～

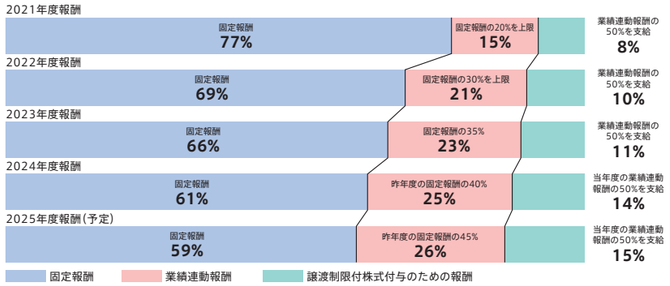
種　類	割合※1	内　容
固定報酬	100	基本報酬と取締役各人の職務・職責に応じて支給する職務付加報酬で構成されます。なお、基本報酬は、役職ならびにその重要度および難易度に応ずるものとします。
業績連動報酬	45	短期インセンティブ報酬となる年次業績連動報酬の金銭による支給額は、当該事業年度の期初に公表された営業利益およびROICの業績予想値に対し105％を乗じた営業利益目標値およびROIC目標値における達成度に応じた会社業績指標の他、ESG関連指標、具体的には再生可能エネルギーの社内導入率、温室効果ガス（CO_2）排出量、休業災害度数率およびエンゲージメントスコアに対する達成項目数から決定しています。 報酬の指標、算式および年次業績連動の仕組みなどは以下の通りです。 ①会社業績指標 営業利益達成率（A）およびROIC達成率（B）に応じて支給します。具体的な内容は以下の通りです。 ・営業利益達成率（A）＝（当期営業利益実績値÷当期営業利益目標値）×100％ ・ROIC達成率（B）＝（当期ROIC実績値÷当期ROIC目標値）×100％ ②ESG関連指標 再生可能エネルギーの社内導入率（C）、温室効果ガス（CO_2）排出量（D）、休業災害度数率（E）およびエンゲージメントスコア（F）のうち達成項目数に応じて支給します。 ③指標を選択した理由 会社業績指標における営業利益達成率は収益性の指標として設定しており、またROIC達成率は資本効率性の指標として設定しています。またESG関連指標について、当社はマテリアリティとして影響の大きい社会課題を抽出し、優先課題を特定し、テーマ別に具体的な行動方針、指標・KPIを策定しており、かかるテーマのうち特に当社として重要と考えるESG関連指標として、再生可能エネルギーの社内導入率、温室効果ガス（CO_2）排出量および休業災害度数率およびエンゲージメントスコアを指標として設定しています。それぞれの目標値を達成することで企業価値向上につながるものと判断しています。 ④算式 年次業績連動報酬額＝固定報酬額×（会社業績における年度目標達成度（A×50％＋B×50％）＋ESG関連における年度目標達成度（C、D、EおよびFのうち達成項目数に応じた達成度）） **⑤年度目標達成度（割合および仕組み）**
譲渡制限付株式報酬（長期インセンティブ報酬）	22.5	譲渡制限付株式報酬は、固定報酬の内の一定割合をその支給に充てるものとしています。業務執行を行わない取締役（監査等委員である取締役を含む。）に対しては、譲渡制限付株式の付与のための報酬は支給しないものとしています。

年度目標指標	目標値	割合※2	支給率
会社業績　・営業利益	142億円（公表値135億円）	20％	0～150％
会社業績　・ROIC	9.1％（公表値8.7％）	20％	0～150％
ESG関連　・再生可能エネルギー※3の社内導入率	26％	5％	0～125％
・温室効果ガス（CO_2）排出量	2013年度対比40％減		
・休業災害度数率	0.23以下		
・エンゲージメントスコア	48		

※1. 年次業績連動報酬の割合は、支給率100％と仮定した場合を記載しています。
※2. 年度目標指標である会社業績およびESG関連の割合は、支給率100％と仮定した場合を記載しています。
※3. 再生可能エネルギーには、非石油由来のエネルギーを含みます。

■ 報酬割合

全体の報酬に占める固定報酬、業績連動報酬および譲渡制限付株式付与のための報酬については、都度、指名・報酬委員会において見直されるものとします。また、これらの取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、総額にして年額３億円を超えないものとします。



■ 交付の時期

2024年度における固定報酬の金銭報酬については、2024年度の開始月より、月額で均等に支給するものとします。また、2023年度の成果に係る業績連動報酬については、2024年6月に支給するものとします。さらに、譲渡制限付株式の付与のための報酬については、第128期定時株主総会において選任または再任されることを条件として、その翌月までに支給するものとします。
なお、2024年度の成果に係る業績連動報酬については、2025年6月に支給するものとします。

■ 取締役の報酬等についての株主総会決議に関する事項

取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、本項目において同じ。）の報酬については、2019年6月26日開催の当社第123期定時株主総会において年額３億円以内（うち社外取締役分年額30百万円以内）とすることと決議されており、取締役の報酬額には、実質的な限度額の範囲を明確にするために、執行役員兼務取締役の執行役員分報酬および使用人兼務取締役の使用人分給与を含むこととしています。なお、当該株主総会終結時点の取締役の員数は４名（うち社外取締役１名）となります。
また、2020年6月29日開催の当社第124期定時株主総会において年額３億円以内（うち社外取締役分年額30百万円以内）の枠内で、取締役に対して譲渡制限付株式の付与のために、年額80百万円以内で金銭報酬を支給することとしています。なお、当該株主総会終結時点の取締役の員数は３名（うち社外取締役０名）となります。
監査等委員である取締役の報酬については、2019年6月26日開催の当社第123期定時株主総会において年額80百万円以内とすることと決議されています。なお、当該株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は３名（うち社外取締役２名）となります。

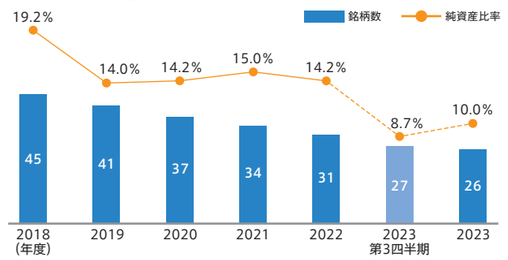
■ 取締役の個人別の報酬等の決定に関する事項

取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、本項目において同じ。）の個人別の報酬額は、株主総会において定められた取締役の報酬等総額の範囲内で、独立社外取締役のみで構成される指名・報酬委員会において審議された後、取締役会により決定しています。
取締役会は、当事業年度にかかる取締役の個人別の報酬等について、指名・報酬委員会からの答申が尊重されていることのみならず、報酬等の内容の決定方法および決議する報酬等の内容が当社の役員報酬の当該決定方針と整合していることを確認しています。
監査等委員である取締役の報酬は、会社法第361条第３項により、株主総会において定められた限度額の範囲内において、監査等委員である取締役の協議により決定されます。

■ 政策保有株式

当社は、株式の政策保有について、原則として保有しないことを基本方針とし、やむを得ず保有を継続する場合は、その合理性を厳格に検証するとともに、当該政策保有株式に関する議決権の行使は、SWCCグループの企業価値向上の貢献などに鑑みて総合的に判断することとしています。
なお、当社は、上記の基本方針に基づき、連結純資産に対する政策保有株式の期末貸借対照表計上額の割合を10％未満に縮減することを当面の目標とします。

政策保有株式の推移



（年度）	2018	2019	2020	2021	2022	2023 第3四半期	2023
簿価（百万円）	6,841	5,611	6,833	8,819	9,691	6,299	7,745
純資産（百万円）	35,628	39,981	48,169	58,932	68,390	72,287	77,126
売却額（百万円）	77	162	50	94	25	3,762	4,653

（注）1.銘柄数および連結純資産に対する期末貸借対照表計上額の割合は、昭和電線ホールディングス株式会社および昭和電線ケーブルシステム株式会社（連結子会社のうち、投資株式の貸借対照表計上額（投資株式計上額）が最も大きい会社）を対象としています。なお、当社は、2023年４月１日付で昭和電線ケーブルシステム株式会社を吸収合併するとともに、SWCC株式会社に商号変更を行っています。
（注）2.当社では上記基本方針のもと、連結純資産に対する政策保有株式の期末貸借対照表計上額の割合を10％未満に縮減することを当面の目標としており、2023年第３四半期において8.7％まで縮減を進めました。しかしながら、主に株価上昇の影響により、連結純資産に対する期末貸借対照表計上額の割合は10.0％となりました。