

 住江織物株式会社

本書に関するお問い合わせ先

住江織物株式会社 CSR推進室

〒542-8504 大阪市中央区南船場3-11-20

TEL:06-6251-6817 FAX:06-6251-6856

E-Mail:csr@sin.suminoe.co.jp

URL <http://suminoe.jp/>



SUMINOE

住江織物グループ CSRレポート

2016



ユニバーサルデザイン
(UD)の考えに基づい
た見やすいデザインの
文字を採用しています。

住江織物グループのCSR※1



私たちはCSR活動方針に基づき、以下の通り価値を提供していくことで、ステークホルダー(利害関係人)の皆様との良好な関係を構築するとともに、地球環境に寄与し次世代への責任を果たしてまいります。

主なステークホルダー	お客様	お客様の声に真摯に向き合い誠実な対応を心掛けます。お客様とともに快適な空間を作り上げることを私たちの喜びとし、信頼を得ることを目指します。また、品質向上の取り組みを推進してまいります。
	お取引先様	お取引先様との関係を大切に、共にお客様への対応力の向上を目指していきます。価格・品質・納期等合理的な基準によって選定を行い、公正で対等な取引に努めます。
	株主・投資家の皆様	適正な利益の確保により、株主・投資家の皆様へ還元することを目指してまいります。IR活動により、積極的な情報開示を進めてまいります。
	地域社会の皆様	各国、また地域社会との交流を深め、文化・歴史を理解するとともに、社会貢献活動を行ってまいります。
	従業員	従業員一人ひとりの人格や個性を尊重し、働きやすい職場環境を整備してまいります。また、能力を最大限に発揮し、課題を解決していこうという従業員の想いに応えてまいります。
地球環境		地球環境の維持と改善の一助となる魅力的な環境商品・技術を生み出すことに力を注ぎます。また、事業活動を通じ環境負荷低減活動(省エネルギー、省資源、廃棄物削減等)に努めてまいります。

contents

トップメッセージ	03
グループ概要(事業の拡がり)	05
グループ概要(国内事業所)	07
グループ概要(海外子会社)	09
特集① STA不適切会計問題と今後の取り組み コーポレートガバナンス・CSR推進体制	11
特集② 社員から見た住江織物らしさ	17
特集③ 人材活性化と女性活躍推進	23
2015年度のCSR活動実績	29
社会性 お客様とともに(納入実績)	31
従業員とともに (多様性の尊重・人材育成・労働安全衛生)	35
お取引先様とともに リスクマネジメント	37
環境マネジメント KKR+Aのテーマのもとに	39
第4次中期行動目標 —エコチャレンジ2018—	41
エコチャレンジ2018 (2015年度実績)	42
社会貢献活動	45
会社概要・コラム・編集後記	46

■ 対象期間
2015年度(2015年6月～2016年5月)
(一部対象期間外の活動も含みます)

■ 報告対象範囲
住江織物(株)並びに国内外の連結対象子会社
但し、項目により対象範囲が異なります。

■ 参考ガイドライン
「ISO26000(社会的責任に関する手引き)」

■ 発行年月
2016年12月

※1 CSR: Corporate Social Responsibilityの略称で、「企業の社会的責任」と訳される。
※2 コンプライアンス: 企業が法律や企業倫理を遵守した判断や行動をし、社会からの期待や信頼に応えること。



〈はじめに〉

米国子会社Suminoe Textile of America Corporationに端を発した会計処理問題により、2016年5月期決算および2017年5月期第1四半期の決算発表が大幅に遅れ、また、過去4期にわたり決算の過年度修正が発生する等、株主の皆様をはじめとする関係者の方々に、多大なるご迷惑、ご心配をおかけいたしました。改めて深くお詫び申し上げます。今回の問題を受け、経営トップ自らが、企業ガバナンスとは何であるかを学び直し、倫理観を持って善悪を判断する意識を組織の隅々に

まで浸透させることが、今後何よりも重要であると痛感いたしております。

利潤の追求と環境・社会への貢献のバランスを取ることは、企業経営のなかで難しい課題の一つですが、持続可能な社会を築く上で、調和を重んじる企業像は、今後我々が追求しなければならない姿と考えております。各ステークホルダーと公正かつ良好な関係を保ちながら、高い理想に向けて取り組んでいく所存です。また、法令遵守はもとより社会規範と企業倫理を自覚し、当社グループ全ての役員・従業員とその価値観の共有を図ってまいります。

〈海外展開の加速と変化に対応できる「仕組み」づくり〉

1994年にタイへ進出して以来、20余年にわたり、海外展開を加速してまいりました。現在では6か国13拠点まで増え、売上高は全体の約3割、自動車内装事業に限れば、すでに5割を超えており、また従業員数も連結グループ全体の約半数を占めております。グローバルレベルで、人員を含めた経営資源の最適な配置を行い、全拠点において、品質・価格・供給面で常に最高水準を目指してまいります。一方で、激動する世界情勢のなかで、グローバルに業務を拡大していくにあたり、変化に対応するマネジメント力は必須であり、また、グループ全体でガバナンス体制の構築やコンプライアンスの徹底も図っていく必要があります。リスクへの意識を高め、日々「懸念点の整理」を行い、「対策の実施」と「ルール化」、「その後の検証」を先送りすることなく確実に実行し、一連の動作を「仕組み」として組織に定着させることで、変化に対応できる体制を構築してまいります。

〈循環型社会への貢献〉

当社は、再生材料比率83%、CO₂削減率44%(LCAによる評価、当社従来品比)という、世界でも類を見ない高い水準を実現した、水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®」を発売しております。タイルカーペットからタイルカーペットを再生する、リサイクルモデルのなかでもより高度な技術確立しており、使用済みタイルカーペットを原料としているECOS®は、効率的かつ環境にやさしい製品です。

今後も当社の開発基本テーマである「K(健康)K(環境)R(リサイクル)+A(アメニティ:快適さ)」のもと、来るべき循環型社会に資する

べく、環境にやさしい商品を積極的に開発してまいります。

〈人材を多様化しグローバル企業へ〉

「企業は人なり」、企業経営において常に大切なのは人材です。技術・技能の伝承、指導能力・改善手法の継承により、「業務遂行力」や「現場力」を高め、将来を担う人材を育成いたします。「教育は常に現場にあり」との認識のもと、若手や女性社員の意見を吸い上げ、相互理解を深めながら、社員一人ひとりが持つ能力を十分に発揮できる職場づくりを進めてまいります。また、海外展開を強化するなかで、それぞれの地域の特性や文化を尊重し、人材の多様化を図ることで、グローバル企業としての総合力を高めてまいります。

〈伝統技術の継承と新たな技術革新〉

当社は、綴織綴帳・綴通等を製造する丹後テクノスタイル(株)で手織りの職人を有し、西陣織を製造する京都美術工芸所とともに、伝統技術の継承を図っております。効率化が求められる事業運営のなかで、手織り技術を守るのは難しいことですが、伝統文化の火を絶やさないことも、インテリアメーカーである我々の社会的責務の一つと捉えております。また近年では、コンピュータと連動した電子ジャカード機による新たな綴帳づくりにも取り組み、伝統のなかに新しい息吹を吹き込むチャレンジをしております。今後もインテリア製品のパイオニアとして、伝統技術の継承のみならず、次代を担う技術の開発にも取り組んでまいります。

2016年12月

住江織物株式会社
代表取締役会長兼社長

吉川一三

快適な暮らし、豊かな社会に生きる 住江織物グループの製品・技術

1891年(明治24年)の帝国議会議事堂開設の時に綴通を納入して以来、日本のインテリアのパイオニアメーカーとして、ライフスタイルの近代化に貢献してきた住江織物グループ。環境にやさしく、デザイン性と機能性を兼ね備えたモノづくりで、公共建築物やオフィスビル、交通機関から一般のご家庭まで、多彩なインテリア商品を幅広く提供しております。

インテリア

Interior Fittings



タイルカーペット



ラグマット



カーテン



壁紙



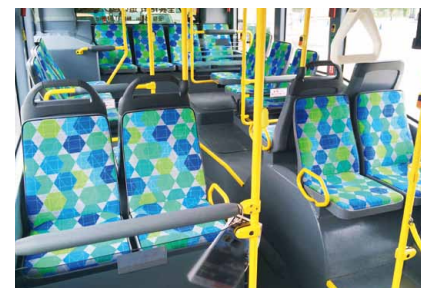
襖

鉄道・バス・船舶・航空機内装材

Interior Materials for Trains / Buses / Ships / Aircraft



鉄道内装材



バス内装材



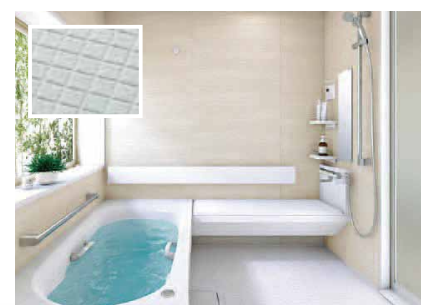
船舶内装材



航空機内装材

機能性資材

Functional materials



浴室床材



Tispa®シリーズ
「香りでごまかさない 本当の消臭」



空気清浄機用
消臭フィルター

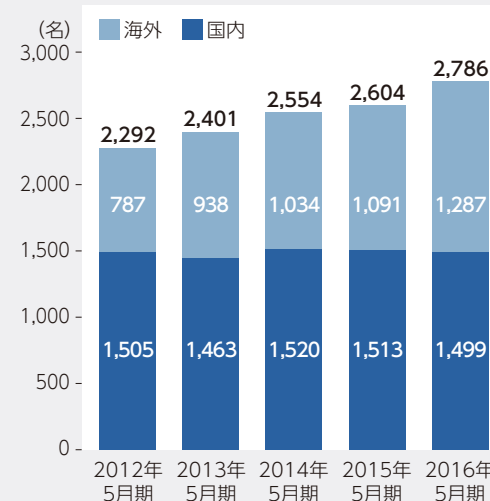


ホットカーペット

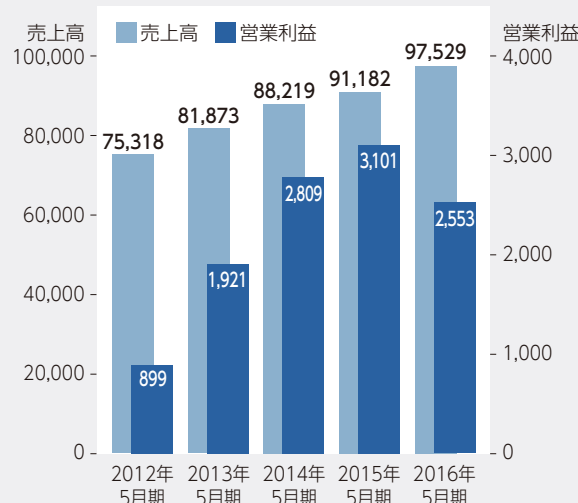


太陽電池向け
シリコンウエハ

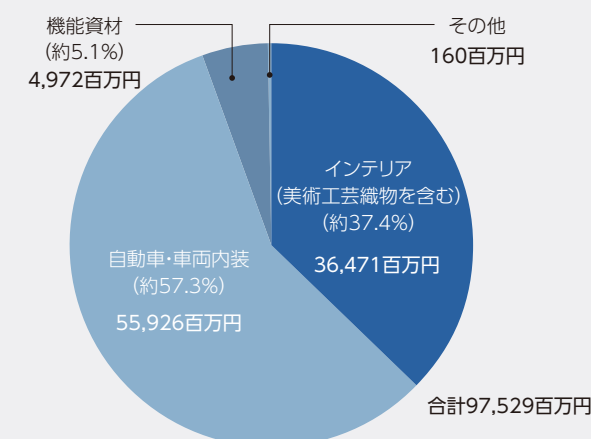
グループ人員の推移



連結売上高と連結営業利益の推移 (単位:百万円)



事業セグメント別連結売上高(2016年5月期)



自動車内装材

Automotive Textiles



シート地



フロアカーペット



カーマット

美術工芸織物

Arts and Crafts Textiles



綴帳



綴通



美術工芸品

国内事業所・国内の主な子会社

大阪住吉村に初めて工場を開いて130年余り…

住江織物グループは国内各地に拡がり、お客様のご要望に応じております

モノづくりの精神は、住江テクノ(株)を代表とする製造事業所に引き継がれており、全国に拡がる販売網を通じて、人々の暮らしに彩りと快適さをお届けできるよう、日々お客様に寄り添った企業活動を行っております。

- 本社(大阪市)
- 東京支店(東京都)
- 奈良事業所(奈良県生駒郡)
- 滋賀事業所(滋賀県甲賀市)
- 京都美術工芸所(京都市)
- 札幌営業所(札幌市)
- 仙台営業所(仙台市)
- 東関東営業所(埼玉県和光市)
- 西関東営業所(神奈川県伊勢原市)
- 名古屋営業所(名古屋市)
- 広島営業所(広島市)
- 福岡営業所(福岡市)
- (株)スミノエ(大阪市)
カーペット、カーテンを中心としたインテリア製品の企画・販売
- ルノン(株)(東京都)
壁紙を中心としたインテリア製品の企画・販売
- 住江物流(株)(奈良県生駒郡)
製品の保管・荷役・加工・配送手配
- (株)スミノエワークス(東京都)
インテリア製品の施工
- 関西ラボラトリー(株)
試験・検査業務
奈良ラボ(奈良県生駒郡)・大阪ラボ(大阪府松原市)
- スミノエ テイジン テクノ(株)(大阪市)
シート表皮材を中心とした自動車内装材の製造・販売
- 丸中装栄(株)(大阪市)
車両内装材の卸業
- 住江テクノ(株)
カーペットの製造・加工、長繊維紡糸(リサイクル含む)
及び不織布の製造・販売
奈良工場(奈良県生駒郡)・滋賀工場(滋賀県甲賀市)
- 丹後テクスタイル(株)(京都府京丹後市)
緞帳、絨通、ラグマットの製造・販売
- 帝人テクロス(株)(愛知県稲沢市)
自動車用シート表皮材、椅子張地、衣料用生地 of 製造・販売
- 尾張整染(株)
自動車用シート表皮材、インテリア用生地の染色整理加工
本社(愛知県一宮市)・石川工場(石川県能美市)
- 中超住江 デバイス・テクノロジー(株)(大阪市)
太陽光電池向けシリコンインゴットのスライス事業
- (株)ソーイング兵庫(兵庫県丹波市)
ファブリック製品の縫製加工

住江テクノ(株)滋賀工場

- 人員数：43名(男性37名/女性6名)
- 住江テクノ(株)は、住江織物グループの国内製造拠点の住江甲賀(株)と住江奈良(株)を統合し、2013年6月に発足した会社です。滋賀工場は、忍者の里で有名な滋賀県南東部の甲賀市にあります。PETボトルのリサイクル材を使用したポリエステル長繊維「スミترون®」の製造と、ニードルパンチ等の不織布にオレフィン系樹脂のラミネート加工を行っております。



スミترون®は主にカーペット用の糸に、ラミネート品は自動車用部材として使用されております。これからも、環境配慮型商品の提供と緑豊かな地域との共生を図りながら貢献してまいります。

関西ラボラトリー(株)

- 人員数：21名(男性14名/女性7名)
- 関西ラボラトリー(株)は大阪ラボ、奈良ラボの2拠点をもち、自動車・車両内装材やカーペットをはじめとするインテリアファブリック商品などを科学的・実証的にテストし、厳しい品質基準をクリアする安全な商品づくりに貢献してまいりました。両ラボとも工業標準化法試験事業者登録制度(JNLA)の登録事業者として高い信頼をいただいております。
- 今後の新しい商材開発から生まれる新試験規格ニーズに応えられるよう、試験装置の充実も図っております。



ルノン(株)

- 人員数：114名(男性97名/女性17名)
- ルノン(株)は、今年で創業82年となる襖紙卸業が発端の会社です。ブランド名だった「ルノン」を1990年に会社名とし、壁紙、襖紙中心の卸業として全国展開しております。中でも、消臭機能性壁紙「空気を洗う壁紙®」の発売はセンセーショナルな出来事で、全社員が率先して販売・告知を行った結果、広く認知いただけることとなりました。
- バラエティー豊富な機能性壁紙をはじめ、斬新で繊細なデザインの壁紙、襖紙は当社製品の大きな魅力です。
- また、社員の商品知識もさることながら、互いに意見を出し合い、自らが考えて行動する積極性が企業の原動力となっております。



尾張整染(株)本社工場

- 人員数：85名(男性61名/女性24名)
- 真清田神社が平安時代に尾張の国の「一の宮」であったことに由来する地名の愛知県一宮市に尾張整染(株)本社工場があります。
- 濃尾平野の中央に位置し、木曽の清流と温和な気候、風土に恵まれ古くから伝統のある繊維の街として繁栄し、地場産生地「尾州」ブランドなど、現在では総合繊維産業都市として全国に知られるようになりました。
- 尾張整染(株)は主に自動車内装材・インテリアファブリック・産業資材用途の染色・整理加工会社として操業しております。
- 「対話と工夫に真心こめて 未来を拓く尾張整染」をモットーとし、従業員全員が質の高い商品づくりを目指し、日々取り組みを進めております。



●…住江織物(株)の事業所
●…子会社と各営業拠点

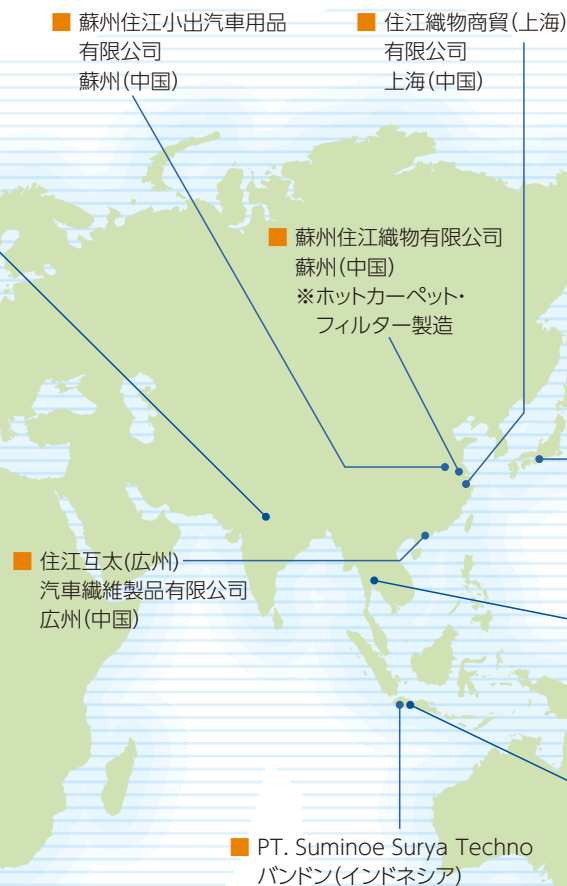
海外の主な子会社

安定的な生産と迅速な納入で、世界に広がる住江織物グループ

1994年にタイに海外子会社を設立して以来、アジア・北米を中心に海外進出を加速してまいりました。現在は6か国13拠点に拡がっており、各国の日系自動車メーカーからのご要望にお応えし自動車内装材を納入、また中国ではホットカーペット、フィルターの製造を行っております。各拠点では積極的な現地社員の採用を行い、地域の雇用創出に努めております。

Suminoe Teijin Techno Krishna India Pvt. Ltd.〈STK〉
グルガオン(インド)

●人員数：108名(男性105名/女性3名)
2010年、ニューデリー近郊ハリヤナ州グルガオンに合併会社として設立いたしました。
STKは急進するインド自動車産業の将来を見据え、総合内装材メーカーの中で日系では初めてインドに進出いたしました。2012年にはマネサル工業団地内に生産工場を設立し、順調に生産量を伸ばし、インドに進出している全日系自動車メーカーに内装材を供給できるようになりました。
インド政府の環境への対応の高まり、また、お客様のニーズにお応えするため日本の技術力を活かし、貢献できるよう総合内装材メーカーとして事業拡大を図ってまいります。



住江織物株式会社

■ Suminoe Textile de Mexico,
S.A. de C.V.
イラプアト(メキシコ)

■ Suminoe Textile of America
Corporation C.A. Design
カリフォルニア(米国)

■ Hi-Tech Fabrics LLC
サウスカロライナ(米国)
■ Bondtex, Inc.
サウスカロライナ(米国)

Suminoe Textile of America Corporation〈STA〉
サウスカロライナ(米国)

●人員数：450名(男性280名/女性170名)
2004年、米国サウスカロライナ州ガフニー市に住江織物(株)の100%子会社として設立いたしました。STAは、ファブリック事業から操業を開始し、カーペット事業、マット事業に続き、2010年からはニードルパンチ事業へと順調に拡大を続けております。
加えて、2013年にはメキシコにマットとニードルパンチ事業を展開するため、Suminoe Textile de Mexicoを設立し、2015年にはBondtex社を買収してラミネート事業が加わりました。
現在従業員数450名を有する会社に成長し、地元サウスカロライナ州の雇用の創出等、地域経済に貢献しております。



T.C.H. Suminoe Co., Ltd.〈TCHS〉
アユタヤ(タイ)

●人員数：204名(男性139名/女性65名)
大洪水、反政府運動、バンコク封鎖、クーデター、戒厳令、爆弾事件と、タイでは様々な出来事が起きています。そんな中、住江織物(株)の初の海外拠点として1994年以来22年の歴史を積み重ねてまいりました。
2011年の大洪水ではアユタヤにある当社工場も浸水しましたが、全社員一丸となって復興を果たしました。
当社製品のほとんどが自動車向けのため、2012年のタイ国内の初回自動車購入者補助金による新車市場の急拡大、その後の反動による長期低迷に翻弄されながらも、新規商材、新規顧客の開拓に注力しております。

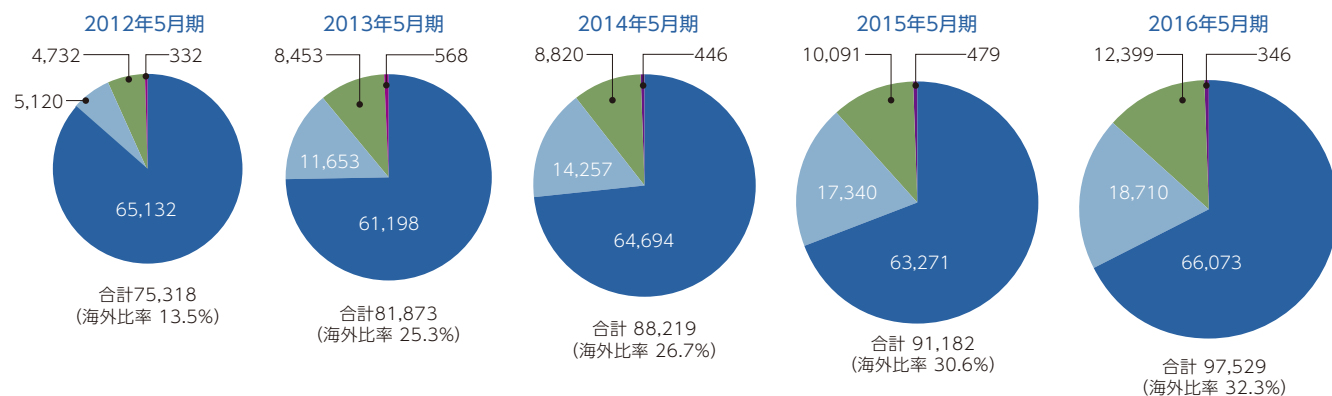


PT. Sinar Suminoe Indonesia〈SSI〉
バンドン(インドネシア)

●人員数：13名(男性8名/女性5名)
2003年、インドネシア バンドン市に住江織物(株)の合併会社として設立いたしました。SSIは、自動車用シートファブリック、フロアカーペット、PVCシート等をインドネシア国内の各自動車メーカーに供給し、また、ASEAN諸国や北米等に輸出を行う等、事業を順調に拡大してまいりました。
2015年に住江織物(株)の連結子会社となり、その後もインドネシア自動車市場の回復に伴いファブリック部門においてはトップシェアを維持し更なる事業拡大を図っております。現地スタッフとともに高品質のモノづくりに徹し、国内外のお客様の信頼を得られるように努力してまいります。



■ 地域別売上高



米国子会社 Suminoe Textile of America Corporationにおける不適切な会計処理および再発防止策

今回の会計処理問題により、多大なるご迷惑、ご心配をおかけしておりますことを、改めて深くお詫び申し上げます。
2016年11月4日付「社内調査委員会の調査報告および再発防止策の骨子等についてのお知らせ」として開示しております資料に基づき、これまでの経緯、修正対象とした不適切な会計処理の内容と対応および再発防止策について、以下の通りご報告いたします。
尚、再発防止策については、上記開示の後、取締役会承認を経て、12月20日開催の臨時株主総会にてご報告する予定です。

1.概要および調査の経緯

STAにおいて、2015年6月頃より生産の急増により生産ラインに混乱が生じ、2015年9月末中間決算期棚卸を延期いたしました。その後、2015年12月末に実施した中間棚卸において、多額の在庫差異を認識し、2016年1月以降の社内調査で、差異の原因を基幹システムの不具合および棚卸作業不備による誤謬と判断し、原因究明作業に入りました。
こうした中、2016年3月4日にDeloitteへSTAの元従業員からの内部通報があり、また、同月のDeloitteによる監査の過程において識別された合理性に疑義がある取引きについて、Deloitteからの指摘を受けました。
それ以降の経緯は、次の通りです。

- 2016年4月
- 当社およびSTAでの調査チームの立ち上げ、社内調査の実施
- 2016年5月30日
- 在庫の格上げおよび売上返品について、当社の事業部執行役員および部長からの影響の下になされた可能性があることが判明
- 2016年6月6日
- 外部弁護士等を含めた専門家による調査委員会および社内調査委員会の立ち上げ
米国において外部調査機関の調査開始
- 2016年7月22日
- 外部調査機関からの中間報告
- 2016年7月29日
- より公正性を確保した調査が必要であると判断し、第三者委員会を設置

第三者委員会は次の3点を目的として設置いたしました。
① STAにおける不適切な会計処理について、当社(産業資材事業部門に限る)の関与の有無・内容
② 当社の関与が認められた場合の発生原因および問題点の分析
③ 本件に関連する当社のコーポレート・ガバナンス、内部統制システムの構築に関する分析

その後、第三者委員会から2016年10月25日付で調査報告書を受領いたしました。
当社は、第三者委員会の調査と並行して、社内調査委員会にて、外部調査機関による調査結果の分析と調査未了とされた事項についての追加調査、STAに赴いての各種資料の分析等、必要な調査を実施いたしました。
当社は、これらについての検証手続きを実施した結果、下記2記載の内容について、過年度決算の修正を行う必要があると判断し、既にご報告しておりました第123期(2012年5月期)から第127期(2016年5月期)までの連結財務諸表について修正を行いました。

2.過年度財務諸表における修正対象の概要

上記1の調査結果に基づき修正した項目の内、主な項目は次の通りです。

- ◆コードおよびロケーションの不適切使用
- 在庫管理システム上で用いられる利用可能性コードや在庫ロケーションコードを用いて、品質不良在庫や架空在庫を隠すことで、収支改善を装ったもの。
- ◆売掛金(特急費用)の不適切な処理
- 顧客(1社)への納品に関して発生した特急費用を、顧客による負担金額の合意前に費用のマイナス処理を実施し、また、翌年以降の売上価格の調整を通じて、特急費用受領相当額を払い戻す旨の交渉が行われているが、将来における財務的な負担に対して適切な会計処理が行われていなかったもの。

- ◆補修部品在庫の評価
- 補修部品在庫の処理に関する基準が明確に作成されておらず、一部の製品では合理的な見積もり数量を超えた数量を在庫していたが、適切な評価減が実施されていなかったもの。
- ◆顧客からのチャージバック(支払取消し)
- 顧客(3社)からの支払取消し(チャージバック)の支払処理を遅らせることで、計上を翌期に先送りしたもの。
- ◆その他
- 以上の他、①格上げ処理等、修正に反映したが、最終財務諸表に与える金額的な影響は低かったもの ②社内調査委員会の調査として、不適切でなかったあるいは既に修正が行われていたと判明したもの。もしくは重要性が低く、修正対象と取り扱わないもの等。
- ◆上記修正による影響
- これらの修正に派生して、税効果金額の変更および取り消しなどについても、遡って訂正しております。

■ 本件不適切会計の当社連結財務諸表に与える金銭的な影響 (単位:百万円)

	2012年5月期	2013年5月期	2014年5月期	2015年5月期	2016年5月期
売上高	△ 5	△ 24	△ 47	△ 61	△ 149
営業利益	△ 131	△ 135	△ 386	△ 53	△ 425
経常利益	△ 131	△ 135	△ 386	△ 53	△ 425
当期純利益	△ 403	225	△ 254	△ 34	△ 1,188
純資産	△ 403	167	△ 276	△ 121	△ 1,076
負債	26	20	145	△ 184	45
総資産	△ 377	188	△ 130	△ 306	△ 1,031

3.再発防止策

再発防止策の骨子は以下の通りです。今後、可能な限り具体的な施策を構築し、着実に実行してまいります。

- (1)企業風土改革
- 意識改革・コンプライアンス強化・ディスクロージャーの重要性に関する認識を上げるため、社員へメッセージを発信してまいります。また、社員アンケートの前倒しを行い、忌憚ない意見を収集し、改善策に活かします。さらに、執行役員以上、部長クラスの幹部社員を対象とした研修を実施いたします。
- (2)全社的な意識向上教育の実施
- 上記幹部クラスの研修は、継続的に実施し、社員に対しても、資格・役職・職務に応じた会計・コンプライアンス・社内規程等に関する意識向上教育を実施いたします。
- (3)業績管理体制と子会社管理の見直し
- ①業績管理体制の見直し
- 他の部門とは異なり、産業資材事業部門独自で行われていた業績管理体制を見直し、全社として客観的な視点による評価・分析を行ってまいります。
- ②子会社に対する効率的かつ効果的なモニタリング体制の整備・強化
- 子会社の業績や経営課題のモニタリングツールとして作成される週報・月報の記載内容の見直しを行い、各社の会計システムや業務管理システムと連携可能とするなど、システム投資を含めた統括的管理体制を構築してまいります。
- ③関係会社管理規程の見直しと子会社監査役による現地往査・現地確認
- 関係会社管理規程を見直し、重点的に内部統制の運用状況をモニタリングしていく子会社を識別し、特に重点を置く海外子会社については、子会社監査役が可能な限り現地往査を行い、客観的な視点で現場を確認することといたします。

(4) STAのマネジメント体制の見直し

①意識改革・コンプライアンス強化・ディスクロージャーの重要性に関する認識

STAにおいては、特にコンプライアンスおよびディスクロージャーの重要性の認識を深めるための研修を実施し、今回の不適切会計処理が起こった要因、会計の基本原則、これからとるべき改善策について、経営幹部を含め社員に十分に理解させることといたします。

②適正な人員体制の検討

業務過多であったことを勘案し、STAのマネジメント体制の見直しを行い、必要に応じた人員増強および適正な人員配置を実施し、今後も適宜業務の負荷を見たと、柔軟に対応してまいります。

③当社からの赴任者への対応策

不正があった場合の早期の顕在化をねらい、異動(赴任・帰任)ローテーションの定例化および人事部による個別面談・ヒアリングの実施を行います。

④CFOの直轄化

海外子会社のCFO(最高財務責任者)は、本社直轄の命令系統と改め、イレギュラーな会計処理において、牽制行為を十分に実施できる立付けに変更いたします。

(5) STAの在庫管理システムの見直し

①在庫管理に関するルールのグループ内での共有

当社での管理を強め、各子会社において在庫評価を行う際の恣意性が介入することがないように管理体制を検討してまいります。

②実地棚卸の適正な実施および差異分析の徹底

STAにおいて、実地棚卸の手順を明確に定め、四半期ごとにその必要性や業務手順の確認を行うことで、従業員が実地棚卸の重要性を認識し、結果として適正な実地棚卸の実施に繋がってまいります。また棚卸資産の差異分析についても実施要領に明記し、必ず実行することとし、業務改善に活用してまいります。

4.経営責任の明確化のために行った対応

今回の事態の重要性を鑑み、その経営責任を明確にし、このような事態を二度と起こさないため、各取締役の報酬をカットいたしました。

③システム利用者の継続的な周知・教育

マネージャークラスへの社内教育の実施やIFS(“ERP:経営管理パッケージ”の1つ)システムに関するマニュアルの作成を行います。また、IFSシステムへの入力および出力される情報を管理する担当者・担当部署を明確にいたします。

(6) 内部統制の再構築

①内部統制システムの運用状況の確認および見直し

取締役会にて決議された内部統制システム(内部統制の整備状況、運用状況)の十分性・適切性について再確認を行います。その結果、整備自体に問題がある場合は再構築をし、整備自体に問題がない場合は、その運用が適切に行われているか確認し、必要があれば適切な運用に改めてまいります。

②内部通報(企業倫理ホットライン)制度の再構築

社内の不正や不祥事を早期に発見するため、自発的に企業内風土が正しい方向性に向く仕組みとして、内部通報制度を充実させてまいります。

③監査役の職務の重要性

グループガバナンスの観点から、重要な子会社、特に海外子会社の監査を重点的に実施するため、今後常勤監査役の増員もしくは監査役スタッフの選任を実施してまいります。

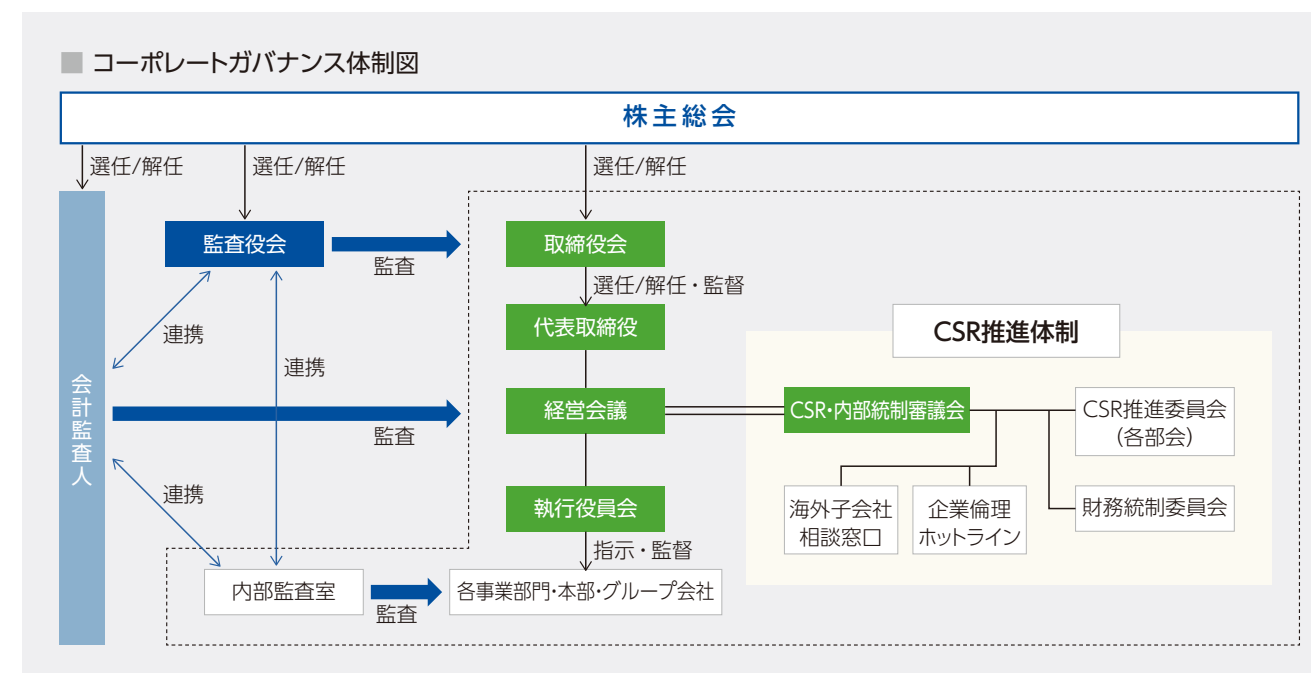
④実効的な内部統制報告制度の運用

STAの業務実態を正確に把握し、リスクの所在について認識と評価を行い、内部統制の評価に有効な統制行為を識別するとともに、評価部署である内部監査室の人員を増強し、評価を通じて内部統制の構築・改善に繋がってまいります。

また、当社およびSTAの全社的な内部統制については、上記再発防止策に記載事項を実施し、実効性のある評価に繋がってまいります。

コーポレートガバナンス ※1

当社は次のようなガバナンス体制をとっております。今回のSTAの不適切会計処理問題を要因とし、再発防止策に記載している通り、監査役職務の機能強化、内部監査室の人員増強など、モニタリング機関の充実を中心として、ガバナンス強化を進めてまいります。



取締役会

8名の取締役(うち、社外取締役2名)で構成し、業務執行の監督及び重要事項の決定を行っております。

監査役会

監査役3名(うち、社外監査役2名)で構成し、監査方針・計画の決定、監査報告についての協議を行っております。

経営会議 / CSR・内部統制審議会

経営会議は、原則毎週開催し、経営上重要事項の報告・審議を行い、特に重要事項については、取締役会に上申いたします。CSRに関する重要事項及び財務報告に係る内部統制の評価については、CSR・内部統制審議会として審議いたします。常勤監査役1名がオブザーバーとして参加しております。

執行役員会

社長以下、執行役員で構成され、毎月1回開催されます。取締役会もしくは経営会議での決定事項の通達及び、各執行範囲における現状の報告が行われます。



後列：山下 恭史 社外監査役 世一 秀直 社外監査役 眞 誠 常勤監査役 三村 善英 取締役 小瀧 邦彦 取締役 沢井 克之 取締役
前列：増山 裕 社外取締役 飯田 均 代表取締役専務 吉川 一三 代表取締役会長兼社長 谷原 義明 代表取締役専務 清水 春生 社外取締役

※1コーポレートガバナンス：一般的に「企業統治」と訳され、経営の透明性や企業価値の向上を目的に企業経営を管理・監督する仕組み。

新任 独立社外取締役の紹介

この度、独立社外取締役を拝命いたしました(株)エクセディ相談役の清水春生でございます。100年企業の住江織物のボードメンバーということになり、その責任の重さを痛感いたしております。

多くの海外事業運営の経験から「CSRを基にした経営」が事業継続の根幹と思っております。各社員の行動も企業理念を反映したものになっていることが非常に重要です。

グループ企業の成長に伴い、本社機能として管理すべきヒト・モノ・カネ・リスクは年々増大の一途を辿っております。そこには色んなことが起こります。“発生時点での

ハウレンソウ!”これを守ることがコンプライアンスの第一歩でしょう。要は、決めたことが決めたように実践出来ないという意味がありません。そのため、「企業理念・CSRの再確認」を全社員の義務教育として改めて履修することに意味があると愚考いたします。少しでもお役に立てれば幸いです。

清水 春生 社外取締役



清水社外取締役のチャレンジ人生と(株)エクセディ

「とにかく飛び込んでいくこと」

失敗を恐れず目標達成に情熱を燃やし、何に向かってトライしているのかハッキリさせて自分の“願望”を何とかして実現させてしまう。

世界24か国43社
子会社を作り続けた40年

(株)エクセディ 概要

自動車のマニュアルクラッチ(手動変速装置用製品)やトルクコンバータ(自動変速装置用製品)など、駆動系装置を開発から生産まで一貫して行う駆動系を中心とする総合メーカー。

本社を大阪府寝屋川市に置き、世界24ヶ国にあるエクセディグループ43社で生産・販売。

■創業:1923年 ■設立:1950年 ■資本金:82億84百万円
■従業員数:17,872人(連結)(2016年3月31日現在)
■売上高:2,687億円(連結)(2016年3月期)



清水社外取締役のチャレンジ人生		(株)エクセディの歴史	
	1950年代	1950年	(株)大金製作所(現 エクセディ)設立
1969年 21才 チャレンジ! 学生時代に米国で演奏旅行 7バンド73名 西海岸の各大学で演奏会実施	1960年代	1963年	本社を寝屋川市に移転
		1967年	アメリカ シカゴに駐在員を派遣
1970年 入社 1977年 29才 チャレンジ! 初の海外子会社 ダイキンクラッチUSA設立 初代副社長	1970年代	1975年	上野工場を開設
		1977年	ダイキンクラッチUSA設立 (現 エクセディグローバルパーツ)
1982年 35才 チャレンジ! 東ドイツ向けプラント輸出の成功 グローバル化を加速	1980年代	1981年	川越工場を開設
1988年 40才 チャレンジ! 1987年11月 100%子会社DCC(現EGP)設立 初代社長 工場経営の難しさを学んだ			
1994年 (株)エクセディ取締役就任 1999年 常務取締役就任	1990年代	1995年	社名を変更 大金製作所からエクセディへ
		1997年	東証一部上場
2002年 専務取締役就任 2006年 59才 代表取締役社長就任 チャレンジ! 60周年(2010年)に 連結売上2000億円に挑戦	2000年代		
2009年 62才 チャレンジ! 経営戦略「キーワード」で方向性を示す 世界でCSR・EXEDY WAY・統一ルールを徹底		2008年	企業内保育園を本社内に設立
		2009年	MotoGPに参戦するFIAT YAMAHA TEAMに 乾式多板クラッチを提供
2015年 取締役会長就任 2016年 相談役就任	2010年代	2011年	特例子会社 エクセディ太陽 設立
		2012年	新本館を竣工

コンプライアンス

2006年に発行した「住江織物グループコンプライアンスガイド」をツールとして、入社時、各階層別研修を通して、コンプライアンス意識の醸成を図り、また、内部通報制度としては、社内通報窓口と社外弁護士窓口を設け、法令や企業倫理に反する行為を発見した場合の利用を呼びかけてまいりました。

しかし、今回のSTA不適切会計処理問題を踏まえ、当社の取り組みが不十分であったことを反省し、今後役員を含めた幹部クラスの研修等、再発防止策に記載の事項を着実に実行し、意識改革を行ってまいります。

CSR推進体制

2014年12月にCSR推進委員会を正式に発足し、定期的実施している「働きやすさアンケート(社内意識調査)」の結果を反映し、コンプライアンス意識の啓発、ハラスメント防止研修の実施、労働時間管理、社員の活性化に関する取り組みなど、様々なCSR活動を進めてまいりました。

今回の問題を踏まえ、活動がまだまだ不十分であったことを認識し、今後は再発防止策推進の中心機関として、分野ごとに分けた各部会からの意見も参考として、より一層取り組みのスピードを加速し、推進してまいります。

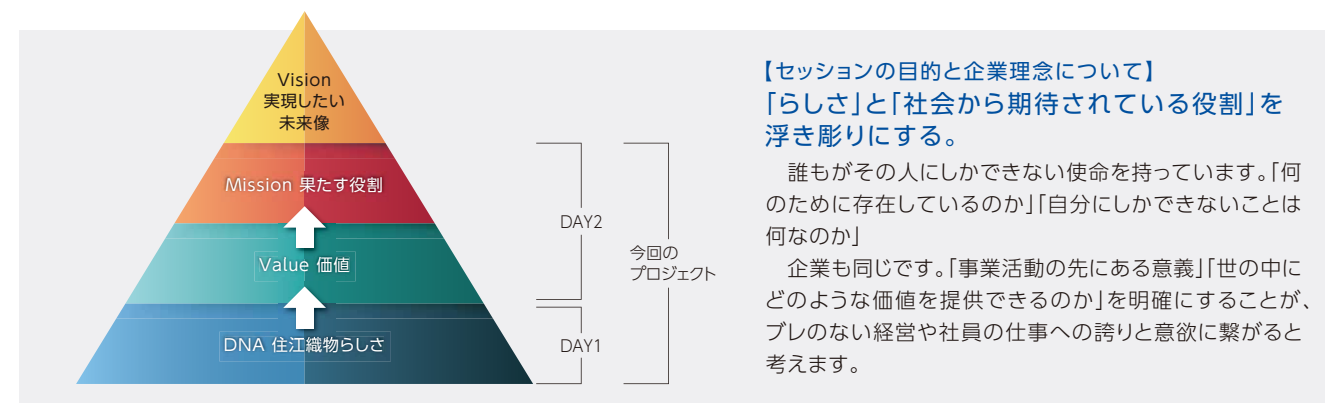


CSR推進委員会

SUMINOE ビジントーク第1回

歴史に学ぶ、住江織物の これからの歩み

創業から130年以上に渡って、織り成してきた歴史。日本初の国産絨毯を製造したことをはじめ、メーカーとして技術を武器に数々の業績を残してきました。今改めて思う過去から引き継いだ「良さ」、また住江織物がこれからどう歩んでいくべきなのか。その糸口を探るため、社員によるセッションを2日間に渡って行いました。



■ 参加者(CSRレポート作成メンバー)

(所属 / 氏名 / 好きな言葉)

■ オブザーバー



住江織物(株)
車両企画部 部長
矢野 文朗
「紡ぐ」…素材に手を
加え、一つの機能を
持ったものを創る。



住江織物(株)
テクニカルセンター 開発部
統括グループリーダー
西野 善春
「花鳥風月」…四季ご
との自然の美しさが
好きだから。



住江織物(株)
新規事業推進統括室
グループリーダー
秋山 裕義
「SkillよりWill」「空の
心」「義を見て為さざ
るは男なきなり」



住江織物(株)
経営企画室
増田 大輔
「知識を知恵となすに
は行動あるのみ」



スミノエ
デザイン テクノ(株)
商品企画部
山塚 学
「質実剛健」…飾らず
誠実な心身でありた
いとの考えから。



住江織物(株)
海外統括部 海外企画部
総括グループリーダー
村田 誠
「忍耐」…人生、耐え忍
ぶことと教えられてき
ました。



(株)スミノエ 取締役
リビング部 統括部長
松山 光伸
「三流は流行(道)に流
される。二流は道を選
ぶ。一流は道を作る。」

DAY1 ルーツから、住江織物らしさを探る

「住江織物らしさ」とは？ まずは住江織物のDNAをひも解いていきます。セッションDAY1では、社史や各メンバーの過去の経験をもとに話し合いました。

Q:これまでの歴史のなかで感じる「らしさ」は？

山塚:フロンティア精神があると思います。戦前戦後の激動の時代のなかで、「日本初」を生み出してきました。

増田:そうですね、時代を少し先読みしたビジネスに着手している印象があります。チャレンジしていますよね。

矢野:世の中に必要なものを見極めて、スピーディにやってきたからこそ、「日本初」という結果に結びついているのではないかと思います。

秋山:過去の失敗や経験を活かしたからこそ、今の車両や浴室向けの床材などに繋がっている。どんどん変わっていく世の中の流れに、必然なのか、偶然なのか、合っている感じがしますね。

矢野:あと誠実だよね。真面目な会社だと思います。

山塚:妥協しないというか。一つ例にとると進駐軍用のインテリア製品を大量受注したことです。GHQから無理難題を言われても、もう交渉できないことも引かず、しっかりと話をつけてきていますし。豊明殿に納品した手織絨通にしても、本当に苦労してやりきっていますね。

秋山:創立35周年の社内誌に、当時の飯田社長の「世界を相手にしなければ生き抜いていけない」という言葉があります。その頃から立ち向かっていこうとする姿勢がありますよね。

西野:私の経験として鮮烈に残っているのが、一ヶ月ぐらい毎日ノンストップでタイルカーペットを生産した東京都庁の大口プロジェクトです。トラブルが連続しましたが、機械を修理しながら生産し続け、なんとか納めることができました。その頃はやっぱり活力があって、応援も多く、やりきるといふ現場力がありましたね。

秋山:それも人と人の繋がりがかな。マンパワーが強くて、そこに頼っている部分もあると思います。

矢野:だからこそ、個を尊重するというか、よっぽどのことじゃない限り、たいていのことはさせてもらえますよね。

山塚:がっちりした決まりやマニュアルに頼るということがないんでしょうね。



増田:柔軟ですよ。良いものはそのままにして、変えるところは変える。

西野:別に伝統だけにこだわっているわけではなく、何か新しいものをつくるんだったら、むしろその伝統を壊すこともアリだという考え方なのかもしれません。

山塚:今から思うと、自分の成長に繋がったのかなと思いますが、その当時は厳しい案件も経験しました。周りのサポートが少なかったのも、私を信頼してくれたからかもしれません。改めて個人の裁量が大きいのだと思います。

矢野:私はずっと車両畑ですが、入社してから数年がたった頃、上司と私鉄の新規開拓をしたことがあります。毎朝、上司にスケジュールと内容を話すと、その通りにやらせてもらえ、フォローもしてもらった。確かにしんどかったが、あの時が一番充実感があったと思います。

増田:いろんな話を聞くと、自由な環境で忍耐強くやると良い結果が出たり、達成感も強いんだなって思いました。

秋山:個に託すことが不屈の精神に繋がるのかもしれないね。

村田:みなさんの話では苦労した体験が多いですよ。それがあってこそ、今の自分がある。その自負があるからこそ、裁量を持ってやっていけるのだと思います。きちんと上司がフォローをして、若い人たちにも引き継いでいかなければ。



ポイント!

■ 再認識した住江織物らしさ

- ◎ 世の中の需要を見極めて、スピーディに形にした先見性と実行力
- ◎ どんな要求や課題も乗り越えていった、誠実で不屈の現場力
- ◎ 人と人との繋がりによって生み出される、マンパワーと団結力
- ◎ 自己責任のもと、良くも悪くも個々人に与えられる裁量の大きさ



DAY2 住江織物の社会的価値を読み解く

DAY1で浮き彫りになった、忘れてはならない住江織物らしさ。それを踏まえながら、社会からの期待とこれからの歩みをDAY2で議論しました。

Q:これまで担ってきた、住江織物の社会的な役割は？

矢野:1896年に鉄道用の椅子張を国内で初めて製造して納めています。明治維新以降、徐々に国産化していく世の中の流れに対して、ただ輸入商材をマネるのではなく、ひと工夫というのかな、レールをデザインした国鉄の椅子張など面白さを加えているんですよね。

西野:国立劇場など公共のモノづくりを手掛けているのを見ると、私たちは信用と信頼を売っているのかなと思うこともあります。

増田:私たちのつくっているカーペットやシートは室内空間と人の間にあるクッションのような存在なのかなと思いました。



秋山:なるほど。

増田:室内は装飾しなければ無機質な空間です。それに対して人は冷たさを感じると思うのですが、装飾を施すことによって温かみや快適さがでてくる。そういう意味で、精神的なクッション材というものになっているのかな。

秋山:お客様のご要望を受け止める社員も含めて。

Q:あえてしないことは？

秋山:新しいことはしていますが、どこか堅実な気がします。

増田:身の丈に合うことをしますよね。

松山:他社のマネやコピーはしないね。ライバルメーカーがしているものを出していかないし、蹴落としていくこともしない。攻めるなかにも上品さはあると思う。

ただ、象徴的な案件は絶対にひかない。必ず取りに行く。

矢野:そんな無茶をするときこそが、新しいことにチャレンジできるチャンスですしね。

Q:あえてすることは？

矢野:一つの流行をつくるときには、マネしにくい技術によるモノづくりをします。ご要望通りに形にするのではなく、あえて手間暇かけて失敗もいとわない。

松山:バックに高い技術力があり、下支えている。デザインもかなり独自性があります。

増田:手織りといった伝統技術の保存もしていますよね。社会的な貢献といった意味もありますが、住江織物としての祖業ですから、大事にしていますよね。やっぱり自分たちのルーツはそこにあり、祖業から歴史を振り返ることは重要だと思います。

西野:10年後を見据えての種まきには素材メーカーやIT企業、大学などと組んで行うことが多いと思います。繋がりを大切にしながらか柔軟にチャレンジしています。

矢野:ご期待やご要望には手を抜かず対応しますし。技術的に難しい依頼が来ることも多々あります。「かなわんなあ」と思いながらも取り掛かりますね。

増田:それが信頼に繋がっているんですね。何十年前と同じものをつくってほしいというオーダーがあったときに他社では対応できないですし。

矢野:国会議事堂の緞通とかね。

松山:会社としてやらなきゃいけない。

増田:利益だけじゃ計れない価値がそこにあるんですよね。製造したものをただ売るのはない、お客様の気持ちにお応えするというのが大切なんですよ。

矢野:その辺が住江の泥臭さでもあり、良さだよ。

Q:モノづくりで解決できそうな世の中の課題は？

西野:環境やリサイクルに関する商品づくりや、健康を意識していますよね。人にも地球にも優しいモノづくりをしている。

矢野:元がやわらかいモノですからね。



西野:尖ったものをあまりつくらないのは、ポリシーかもしれない。デザインでも人にやさしく、ホッとするような空間づくりを基本としているのかな。

増田:空間に、暮らしに、安心やゆとりをもたらす付加価値が提供できればいいかな。内装材は人の心を豊かにしますよね。

西野:科学的にも人は無機質と触れているときよりも、繊維と触れているときに安心感が得られるという話を聞いたことがあります。人体も基本的に繊維なんです。皮膚も筋肉も。

Q:つまり、住江織物がこれからも期待されている社会的な役割とは？

増田:インテリアのパイオニアメーカーとして、業界をリードしていくことは期待されているのかなと。

矢野:今はモノがあふれて好みが多様化しているので、それぞれの嗜好に合わせたモノをつくっていかないといけないでしょうね。

秋山:他にも緯糸(よこいと)としての役割もあるかと。世の中に対しての緯糸(よこいと)。私たちの会社が、世の中の要望をどう紡ぎ合わせていくか。

矢野:世の中には色んな業種がある。私たちは、繋ぎ合わせる緯糸(よこいと)的な役目をできるんじゃないかな。



住江織物がどんな会社なのか、自分たちはどの方向へ進んでいくんだということを考えさせられました。 矢野

未来は、今までの延長上にあると思いました。先人たちの行いをきちんと振り返るのが大事ですね。 増田

増田さんが「祖業を大切に」といった言葉が心に響いて、改めてそうだなって思いました。 秋山

住江織物社員は、住江織物の歴史と伝統に触れ、会社愛的なものを持つようになっていくことを再確認した。 松山

なかなか難しいテーマで不安だったのですが、とても有意義なディスカッションでした。 西野

他部門の方の考え方が聞けてよかった。新しい人が入社しても、良い社風は受け継がれていってほしい。 山塚

正に「温故知新」の内容だったと思います。昔を思い起こし「初心」に帰れた有意義な時間でした。 村田

ポイント！

- これまで担ってきた、住江織物の社会的な役割
 - ◎ 求められるものを、+αを加えながら形にしてきた
 - ◎ 信用と信頼を提供してきた
 - ◎ 快適さや安心感を与えるモノづくりを行ってきた
 - ◎ どんなご要望も受け止め、真摯に応えてきた

■あえてしないこと

- ◎ 無茶な攻め方・身の丈に合わないこと
- ◎ マネをしったり、蹴落としたりすること

■絶対にすること

- ◎ マネをしにくい、技術力を活かしたモノづくり
- ◎ 手織技術など伝統技術の保存
- ◎ 次世代商品のための種まき
- ◎ お客様やお取引先様との付き合いを大切に続ける
- ◎ 象徴的な物件は必ずとる

■これから果たしていくべき役割

- ◎ 幅広い提案を通して、より多くの人々の心の豊かさを提供すること
- ◎ インテリアのパイオニアメーカーとして業界をリードすること
- ◎ 健康的な人生・暮らしの分野で貢献すること
- ◎ 日本らしさや伝統を大切に、これからもつくっていくこと
- ◎ 事業を通じて、人や企業を繋いでいくこと

目指す未来へ

私たちが生まれる遠い昔から受け継がれてきた住江織物らしさ。知らず知らずのうちに私たちの根っこにしっかりとあったのだと気付きました。今この時だからこそ、目指す未来へ。次はビジョンを探っていきたいと思います。

丹後で受け継がれる手織り技術

～住江織物のルーツを求めて～

1883年 創業者村田伝七が始めた手織りの伝統技術を、未来へ

1947年、住江織物の手織緞通製造を担う網野工場としてスタートした丹後テクスタイル(株)。東京歌舞伎座の綴織緞帳や豊明殿の手織緞通をはじめ、住江織物の歴史に残る数々の象徴的なプロジェクトを遂行してきました。やがて時代とともに、その需要は減少。職人も少なくなりましたが、手織りの技術は受け継がれ、伝統を重んじるお客様からのご依頼に応え続けています。そんなモノづくりの精神が今なお息づく丹後テクスタイル(株)へ、住江織物のルーツを求めて訪れました。



長い時をかけて、織物は育まれる

丹後テクスタイル(株)は大阪から電車で約3時間、緑豊かな京都府京丹後市にあります。

まずは製造現場の見学。別注の敷物としてつくられる丹後緞通は、敷物のなかでも一番自由度が高く、色数や大きさなどの幅が広いのが特徴です。綴織緞帳は、ビームと呼ばれる経糸(たていと)を巻く芯を用いて、日本最大の33mの緞帳を織ることができます。主に国立劇場や文化ホールなど、多くの人の目に触れる場所に納品されています。「経糸(たていと)と緯糸(よこいと)があるのが織物の定義なんです。フック織物はU字に押し込むのに

対して綴織は経糸(たていと)に緯糸(よこいと)を通していきます。」とのこと。手織緞通は、経糸(たていと)にパイル糸を結び付ける手法で、ドット状の結び目で絵柄を表現します。8の字に結んではカット、8の字に結んではカット…を繰り返す、非常に根気が求められるものでした。単純な作業のように見えますが、コツをつかむには数年は必要であり、何十年と手掛けていても新たな発見があるとのこと。

長い時間と労力をかけて育まれる技術。そこから生み出される織物も、少しずつ育まれるように丹精を込めてつくっていることを知りました。



【丹後緞通】
枠に貼られた基布にフックガンという器具でU字型に押し込むように植え付けるので「フック緞通」とも言われる。手織緞通(堺式緞通)の伝統を汲む技術を取り入れ、手織りの風合いを持ち、豪華さ、重厚感がある。



【綴織緞帳】
豪華さ、重厚感、風格において他の追随を許さない、美術織物の最高峰。経糸(たていと)に沿って把釣目(はつりめ)という間隔が緯糸(よこいと)の折り返しによって生じるのが大きな特徴。



【手織緞通】
前後2本の経糸(たていと)にパイル糸を8の字に1本1本結んでいく。ペルシャ絨毯と同じ手法。高価なため、美術工芸としての意味合いが強い。



手織物だから世の中に提供できる価値がある

「手織り一つとして同じものはありません。作り手が違えば、その人の味わいがある商品ができるのです。」と手織りの魅力について代表は語ります。「作り手の想いが込められていて温かみがありますね。」

製造現場を見学し、一番印象的だったのが手織りの大変さ。1本1本手で織られ、素人からすると気が遠くなるような作業です。製造のリードタイムが非常に長く、1968年新宮殿内の豊明殿(915㎡)に敷かれた手織緞通は、約1万人がかりで9か月にわたって製造されたもの。「これだけ手間暇かけているものなので、大切に使用していただけるんです。」モノとしての価値から、精神的な価値へ。使い捨てが当たり前の現代において、手織物はモノを大事にする精神を伝える役割を果たしているのかもしれない。

一方で課題となっているのが、若手への技術継承。近年、新たな人材を採用し、貴重な技術を後世に伝えていくとのこと。また、企業として継続していくには利益確保

も必要。時代の流れのなかで、手織り以外にハンドフックによる製造も行うようになったのが一つ目のターニングポイント。二つ目はロボットによる自動生産を可能としたこと。それでも徐々に需要が減っているなかで、第三のターニングポイントを模索中とのこと。

「旧態依然ではいずれ廃れてしまう。基本の技術は変わらないなかでも、業務効率化や+αの技術開発、付加価値の創造などで手を打とうとしています。」



豊明殿 サンプル



ここでしか果たせない使命がある

職人のほとんどは女性。現在職人として働く3名にやりがいについて聞いたところ、別注担当の大垣は「自分が手掛けたものがテレビに映ったことがありますよ。まわりに話したら『すごいね!』と言われるのが嬉しくて(笑)。」

緞帳担当の森田も「私も同じです。国立劇場に納めた緞



帳は、多くの観客の目に触れますし。」緞通担当の小倉は「量産はできないのですが、宮内庁や国会議事堂といった重要な場所で使われますよ。」とのこと。作っているモノは違っても、手掛けた商品が世の中で役立つことに誇りを持っていました。また、「少しでもお客様に喜ばれる良い製品を」というモノづくりへのこだわりも皆同じ。「新人の頃に先輩から『ずっと残るものだからこそ、満足せず、常に上を目指すべき』と言われていました。」と大垣は振り返ります。「突き詰めればキリがないです。」という、小倉の言葉には長年携わってきた者にしかわからない重みがありました。

先輩から受け継ぎ、磨いてきた技術を次の世代に繋いでいきたいとのこと。「商品の寿命は20年～50年ほど。また同じものを求められたとき、うちがやらないと他ではできないですから。」使命感を持ってモノづくりをしている住江織物のルーツを垣間見られた訪問でした。



【訪問を終えて】

6月27日、取材協力のため、丹後テクスタイル(株)を訪問。CSR推進室が用意した「住江織物60年史」を事前に読み込み、前身の網野工場が発足した経緯、著名な建造物(カーライル・ホテルや豊明殿)への納入意義など、歴史の重みや工場の存在意義を感じ当日を迎えた。職人さんたちとの面談で強く感じたのは、技術は過去から確実に伝承されており、製品に対する「想い」は、今も昔も共通しているということ。それはまた、誇りのように思えた。この誇りこそ「変わってはならない本質」であり、「大切にしていなくてはならないもの」なのだろう。 秋山 裕義

多様性に富んだ組織で、新しい時代と価値を創造

「人材育成・活性化」をCSR中期計画の実施項目の一つとし、次世代を担っていく人材の育成と働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでおります。性別、国籍、年齢を越え、社員一人ひとりの個性や能力が発揮できる住江織物グループを目指してまいります。



未来塾

経営層と若手・中堅社員の語らいの場づくりと視野拡大を目的として希望者を募り、第一期「未来塾」を住江織物(株)本社ビルにて開催いたしました。

第一期は3回開催とし、参加した18名の社員は自己紹介と意気込みを発表した後、1回目と2回目は経営層から、会社の歴史や業界の動向、今後の展望、大切にしている考え方や言葉について経験談を交えての講義を受けました。3回目は「10年後の自分達のために、今から何をするか」をテーマに個人発表を行い、社長よりアドバイスがありました。

また、社長を囲む場を設けて様々な話を伺い、日頃経験することの出来ない貴重な場となりました。最後に参加者からの質問を受け付け、後日経営会議より返答が

あるなど双方向の意見交換が行われ、参加者からは「経営層の生の言葉を聞いて心に響いた」「自分を見直す機会となった」「他部署の参加者と交流出来てよかった」などの感想がありました。

未来塾全体に対する平均満足度は5点満点中4.28点とおおむね高い評価で、次回以降は参加者を全国から募集できるよう拡大し、引き続き開催していこうと考えております。

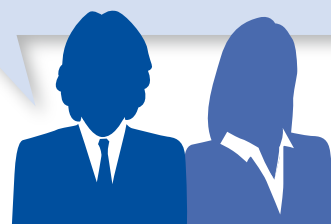


次世代育成面談

住江織物(株)の入社1～5年目の若手社員39名を対象に、「次世代育成面談(グループ面談+個人面談)」を実施いたしました。個人面談では、面談者(執行役員or顧問)と、日頃抱えている疑問点や将来についてのやりとりを1時間半ずつ行いました。

〈若手社員からの声〉

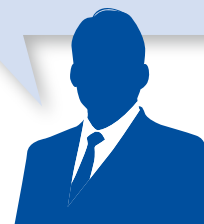
- 世代・経験値・視点の違う方からの面談は刺激になった。
- 自分の考え方、仕事に対する姿勢を見直す機会になった。
- 現在携わっている業務を極め、次のステップに進んでいきたい。
- 女性から、長く続けたい、両立させたい、上司、先輩からのサポート、アドバイスを望むとの声も。



次年度以降も、若手社員の面談を継続的に実施し、次の100年を担っていく若手の成長と、それを後押しする体制づくりに重点を置いて進めてまいります。

〈面談者からの声〉

- 「成長」=「変化」とした場合、彼らに期待するために会社は何を用意すべきか。
- 学生時代から鍛えた頭脳を発展的に業務に活かすため、不足部分の補完・改善が最優先課題。
- 経歴年長者が彼らに継承してもらいたいものを話す場としてとても有意義。
- マン・ツー・マンで話すことが人材育成の基本部分であることを実感。



働きやすさアンケート(社内意識調査)2016

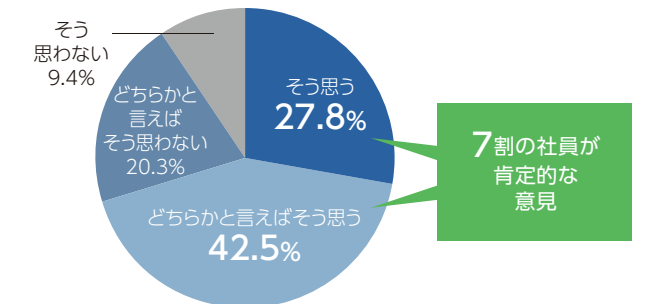
2016年3月に「働きやすさアンケート2016」を実施し、住江織物グループの約80%にあたる社員の声が集まりました。

結果、「長く働きたい気持ち強い」という問いに対し、前回2014年に実施した数値よりも向上いたしました。

総合的な満足度についても、比較的高く(2.75ポイント)、CSR活動の取組みの効果が徐々に出てきているのではないかと考えております。

今後も、重点テーマである「ハラスメント防止」「労働時間の是正」「女性活躍」について継続的に取り組むとともに、社員の活性化に繋がるよう、アンケート結果を反映させてまいります。

■ あなたは今の会社で長く働きたい気持ち強いですか？



シニア社員の活躍



ルノン(株) 近畿圏営業開発部 友本 益巳
昭和50年 中途採用で入社、広島営業所勤務
四国担当となり松山出張所を開設、その後再び広島勤務
平成 9年 首都圏営業開発部次長
平成15年 大阪営業開発部部長、近畿中日本営業部部長を経る
平成25年 定年 現在は輸出業務に専念

現在の仕事内容を教えてください

船社の手配から輸出に関するすべての管理や、インボイス・パッキングリストを作成するための重量測定、輸出梱包なども行っています。時には海外への出張も行きます。メインは中国ですが、先日もベトナムへ行き、ハノイとホーチミンでの施工講習会を開催し、「空気を洗う壁紙」の消臭実演を行ってきました。

4年前にはモンゴルの販売店様から依頼があり、テレビ局9社と新聞社2社に出演、消臭実演を行い生放送での電話相談もあり、とても貴重な体験をさせていただきました。



テレビ番組へ出演(モンゴル)



講習の様子(ベトナム)

どのように海外の取引先を増やしてきたのですか？

なんといっても人脈です。ご存じのように特に中国ではメンツと人脈がモノを言うお国柄ですので、人との繋がりは大事ななあ実感します。ベトナムは昔の日本のように、今から成長していく何とも言えない活気があります。建物の内装はまだ塗装ですが、これからどんどん壁紙のニーズが高まってくるでしょうね。20年前の中国のようで今がチャンスだと思います。

今までで1番心に残っていることを教えてください

昭和62年に広島営業所長になったとき、当社が代理店様に

紹介した内装工事が倒産してしまったことがあり、代理店様には本当に迷惑をかけました。集金も遅れ売上もダウン、経営者との会話もなく、それから信用を回復するのに必死な毎日でした。最終的には、前以上に目を掛けていただけることに。大変でしたが、「雨降って地固まる」とはこのことだと思いました。得られるものも多い経験だったのかなと思います。

好きな言葉はありますか？

「師匠は場数」という言葉をモットーにしています。クレームはこなすだけ成長すると本気で思っています。また、「らしいですね」という曖昧な表現は大嫌い、何でも「ほんまかいな」って確かめる主義です。壁紙をきれいに剥がせるかやってみたり、機能性はどのくらい効果があるのかと実験してみたり。とことん納得してお客様に胸を張って説明、「説得力」=「情熱」、自ら研究することが大切だと思っています。今でも絶対譲れないところですね。シニア社員になってからもこの姿勢は変わりません。

これからのことを教えてください

やりたいことはまだまだたくさんあります。今までの人の繋がりがりからできたビニール壁紙の上に直貼り可能な糊や、フリース(不織布)壁紙の販売など。シニア社員を卒業する時には、今の輸出業務やノウハウはしっかり引き継ぎたいと思っています。

〈関連部署の社員からのメッセージ〉

友本氏とは、「空気を洗う壁紙」の立ち上げ・販売時から一緒に仕事をしております。インソールに壁紙を使い体感されたり、自ら体感できる消臭デモキットを作り上げ、国内外いかなる場所でも消臭実演されたりと、何事にも積極的かつ前向きに仕事をされる姿は大変勉強になります。またお客様やクレーム先でも、信念を曲げず、かつ相手に嫌な思いをさせず進められるのは、温かい人柄のためだと感じております。これから友本氏の「情熱」「人柄」「行動力」を見習っていきたいと思っています。



住江織物(株) テクニカルセンター
開発部 グループリーダー
宮村 佳成

海外現地社員の声

住江織物グループの海外拠点は6か国13拠点(米国、メキシコ、中国、タイ、インド、インドネシア)に拡がっており、様々な経験や価値観、視点を持った現地の社員がグループの一員として働いております。今回は、メキシコ、中国、インドネシアの現地社員の声をお届けいたします。



こんなことを
聞きました!

- ①入社した年
- ②入社した理由
- ③仕事内容と、面白さを感じている部分
- ④住江のここが好き
- ⑤仕事終わりは〇〇しています

- ⑥私の特技
- ⑦私を色で表すと...
- ⑧最近のマイブーム
- ⑨お勧めする地域のおすすめスポット
- ⑩他の住江グループの社員にひと言



中国：蘇州住江織物有限公司(SSO)

製造部

高峰(Gao Feng)



- ①2003年7月
- ②住江は、給与面の魅力だけでなく、仕事を通じて能力を向上し、自己実現ができる土俵があるため
- ③私の仕事はお客様の要求に基づいて製造部全員で品質、コストに優れた製品を製造することです。一番嬉しいのは、自分の努力で部下の仕事の効率が上がり、円滑な運営が出来た時です。
- ④住江には、クールなようで、情に厚い人間関係があるところ

- ⑤家族と一緒に散歩
- ⑥中国料理をつくること
- ⑦黒色(黒色は他の色を覆うことができる一方、他の色に変えられない。また、古典的な色です。)
- ⑧散歩
- ⑨蘇州の最も良い場所は「蘇州園林」と「街の緑」です
- ⑩有付出就有收获、享受工作带来的乐趣!(努力すれば成果があります。仕事を通じて自信を育みましょう!)



メキシコ：Suminoe Textile de Mexico, S.A.de C.V.(STM)

営業部

Fidencio Soto



- ①2014年12月
- ②私にとって自動車向けテキスタイル産業での新しい仕事の経験はエキサイティングだったため
- ③営業と新規プロジェクトの担当です。全ての既存のお客様と未来のお客様の担当窓口です。STM内の全てのチームからの情報収集とチームへの情報展開を行っています。新しい挑戦と達成により毎日が面白いです。
- ④業界での長い歴史と住江グループが生産する全ての製品を特長づける最高の品質
- ⑤子供たちと遊んだり、オンラインでチェスを楽しんでいます

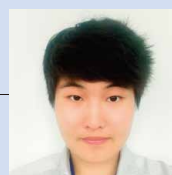
- ⑥緊急時や特別なシチュエーションにおける適切なマネージメント
- ⑦白です(他の色に混ざることが出来て、いつでも周りの人を助けることが出来るから)
- ⑧より正確な見積りを提出することができるように全ての工程と材料について勉強すること
- ⑨El Torito Steak ローカルレストランです。色々な料理があり、それほど高くなく、家族や友人との食事中子供たちが遊ぶ場所もあります。
- ⑩¡Ama a tu prójimo como a ti mismo y a Dios sobre todas las cosas y Siempre persigue tus sueños!(隣人を自分自身のように愛し、全てのことの上にある神を愛し、いつでも貴方の夢を追いかけましょう!)



中国：住江互太(広州)汽車繊維製品有限公司(SPM)

営業部

徐岩(Xu Yan)



- ①2010年2月
- ②大学で日本語を勉強していましたので、日系企業への入社を希望していました。仕事内容は初めてのことばかりで、入社してから色々学びました。この仕事が大好きです。
- ③営業ですから、開発とお客様へのサービスが中心です。新しい仕事に挑戦するのが面白いです。
- ④快適な仕事環境と調和のとれた人間関係
- ⑤テレビを見たり、読書したり、運動しています
- ⑥持久力があり、積極的なタイプです。他人

を助けるのが好きです。

- ⑦希望と生命力を持っている緑
- ⑧旅行と読書
- ⑨沙面(西洋風館)、広州タワー、紅磚廠(手作り工房)
- ⑩为了遇见更好的自己、请别放弃、继续努力(^ω^)(よい自分に出会うため、あきらめないで、頑張ってくださいね)



インドネシア：PT. Suminoe Surya Techno(SST)

品質管理部

Asep Juliana



- ①2014年8月
- ②住江は大きい会社なので
- ③QC(Quality Control)としての仕事と品質関連書類のマネージメント
- ④住江には素晴らしい従業員がいて、良いマネージメントがされていること
- ⑤ゲームをしたり、音楽を聴いたりしています
- ⑥料理上手です

- ⑦赤と白*の良いコンビネーション
- ⑧音楽にはまっています。音楽を聴いたり演奏することが好きです。
- ⑨Tangkuban Perahu Mount, Bandung Indonesia(タンクバンプリフ火山)
- ⑩Tetap semangat dan berikan yang terbaik untuk SUMINOE Group(志を持ち続け、住江グループのためにベストを尽くしましょう)



*インドネシアの国旗は赤と白で構成されています。赤は勇気を、白は純潔を表しています。我々はこれらの色のコンビネーションに誇りをもっているから。

女性活躍に向けた取り組み

2016年4月に施行した女性活躍推進法に基づき、住江織物(株)と(株)スミノエは行動計画を策定し、労働局への届出とHPへの公表を行いました。女性活躍を業績向上のための重要項目と定め、3つの目標を掲げております。



当社が掲げた目標は、以下の3つです。

- ①女性採用比率アップ
 - ②継続就業とキャリアアップができる仕組みづくり
 - ③働きやすさアンケートの女性活躍に関する結果向上
- この一環として行っている取り組みをご紹介します。

■女性活躍推進講演会

2016年1月に21世紀職業財団 岩田喜美枝会長※を講師にお招きし「女性活躍推進講演会」を開催いたしました。午前中は冒頭の吉川社長の挨拶を皮切りに、経営層・管理職が働き方の見直し、女性社員の育成などの講義を受けました。午後は女性社員を対象に、両立についてや講師の経験談などが語られました。参加した社員からは「生産性の高い働き方を改めて意識したい」「ジャストフィットの育成の話が印象に残った」「今後の人生やキャリアについて考えたい」という感想が多く聞かれました。

今後も女性活躍に関する啓発を継続して行い、女性社員がやりがいを持って長く働ける職場環境づくりに取り組んでまいります。

※岩田喜美枝会長…1971年労働省入省、2003年資生堂入社。
現在は日本航空(株)社外取締役、キリンHD(株)社外取締役、
(株)ストライプインターナショナル社外取締役の他様々な分野でご活躍。



岩田会長 ご講演



吉川社長 挨拶

■仕事と子育て 両立支援マニュアル

出産・育児・職場復帰の際に利用できる制度や上司・同僚が心掛けるべきことを紹介しております。規程の認知や仕事と家庭を両立するヒントになることを目的としており、社内イントラネットに掲載いたしました。

今年度行われた6つの階層別研修では女性活躍の啓発とともにマニュアルの掲載と両立支援への取り組みを紹介しております。今後も積極的に周知を進めてまいります。



両立支援マニュアル

■「女性活躍サポート・フォーラム」への参加

21世紀職業財団が主催する「女性活躍サポート・フォーラム」に昨年より引き続き管理相当職2名と中堅層2名の女性社員が参加しております。参加者のモチベーションアップや能力向上はもちろんのこと、異なる業種で働く女性社員との意見交換やネットワーク構築による視野拡大を目的に、継続して参加してまいります。

〈管理職コース参加者の感想〉

(株)スミノエ 近畿ブロック
コントラクト3部3課 課長
杉浦 麻奈



2日間の日程で行われ、普段接点のない様々な業種の女性が35名集まった研修は非常に刺激的で良い経験でした。外資系企業を経てから学者になられた女性の方が講師だったので経験談も交えながらの講義説明は理解しやすかったです。グループに分かれての議論も身近な問題がテーマであったためかなり活発に行われ、自分とは違う角度の見方・意見もあり視野が広がりました。

スミノエ テイジン テクノ(株)開発センター
デザイン部 グループリーダー
渡邊 直子



女性管理職対象のセミナーということでしたので、いかにもバリキャリアの女性ばかりだろうと緊張して参加しましたが、意外にもほんわかとした雰囲気の方も多く、必ずしも男性以上にガツガツと働く人がリーダーになる訳ではなく、女性が管理職になるのは特別なことではなくなっていると感じました。特に銀行系の女性躍進はめざましいものがあります。異業種の女性リーダーと交流でき、魅力的な方ばかりで非常に刺激になる2日間でした。

女性社員の活躍

さらなる成長を目指す2名の女性社員の仕事のやりがいや日々大切にしていることなどをご紹介します。



(株)スミノエ リビング部
新規事業部 課長
2007年入社
大島 恵

「ゼロからつくり、手掛ける喜び」

幼い頃から布の手ざわりが好きで、前職でインテリア商品の販売をしていた経験もあり、役に立つ場があるので入社しました。現在はcucan(クーカン)というインテリアショップのWeb販売の統括をしており、具体的には売上げの管理や商品の企画、サイトのレイアウト、メンバーのマネジメントなどを行っています。新しい商品を作って撮影する時には、1日に30カット撮ることもあり本当に大変ですが、思ったままを形にでき、市場に打ち出せるのは楽しいですね。そして、立ち上げから携わってきたブランドがお客様に支持されていくのはおもしろく、やりがいを感じます。

「より強く感じるお客様の存在」

商品をお使いいただくお客様の存在を常に心において仕事をするのを心掛けています。メールやお手紙などでお礼の言葉をいただくと「商品をお届けできて喜んでいただけたんだ」とお客様との距離を近く感じられます。入社してから配信を続けているメルマガなどでこれからもお客様との接点を大切にしたいと思っています。

「これからの夢…」

「インテリアならcucan(クーカン)」と選んでいただけるようになるのが夢です。直営店ともっとこう連動したら良いのではと考えたり、上司に相談したりといつも模索しています。上司には広い範囲で采配を取らせてもらっていることに感謝しています。私の部署には子育て中の社員も複数います。より仕事がしやすいよう長いスパンで仕事を任せるなど、一緒に夢に向かって進んでいきます。



インタビューをして感じたこと…

インタビュー中、仕事や今後の夢について楽しそうに語る姿から、「この仕事が好き」という熱い気持ちが伝わってきました。女性が働き続け、キャリアアップしていくには、仕事に自分なりの楽しさややりがいがあることが大きな原動力になるのだと感じました。今後も働きがいを持つ社員が増えていくよう、女性活躍に関する取り組みを推進していこうと思いました。



住江物流(株)
近畿センター長
2009年入社
木下 真奈美

「使命感持って、商品を送り出す」

注文を受けて効率よく物を運ぶという「物流」が昔から好きでした。住江物流には、別の物流会社に勤めた後2009年に入社し、現在は近畿センター長としてセンターの運営をしています。収支や現場の管理が中心で、効率化を考えたり、営業や運送会社との交渉、クレーム対応などを行っています。住江の開発、製造、販売という一連の流れの中で、お客様に商品を送り出す「出荷」という最後の大切な役割を担っていることに誇りを感じます。

「チームワークで乗り越えていく」

物流で大事なことは事前準備だと思っています。効率よく、間違いなく出荷するためにはどうしたら良いか、情報はオープンにして意見を出し合い、商品の置き方の見直しや移動に取り組んでいます。物流というのは目に見える「形」が残らず、日々の喜びを実感として持ちにくい業務だと思いますが、皆が真剣に考えて一丸となっている姿を見ている時が、私が一番嬉しさを感じる瞬間です。

「支えてもらった感謝の気持ち。次に私ができること」

センター長に任命された時、何をすればいいの?私でいいのかな?と迷う気持ちもありましたが、挑戦できるいい機会だとも思いました。まだまだわからないことも多く勉強の日々ですが、上司や周りの人に恵まれ、今こうして仕事ができていることに感謝しています。他のセンター長と同じことをしてもダメだな、私らしいことって何だろう?と決めて、目配り、気配り、心配りの意識はこれからも持ち続けていきたいです。



ISO26000を参考ガイドラインとし、7つの取り組み分野に分け、中期的な取り組みを掲げております。

2015年度の実績は次の通りです。

A:達成 B:ほぼ達成 C:未達成

取り組み分野	関連ページ	重点項目	主なテーマ	2015年度以降の取り組み目標	2015年度の実績	自己評価
ガバナンス・コンプライアンス	P.14～16	コーポレート・ガバナンス	公正な企業活動の推進のために、取締役会・監査役会及び各種委員会での検討	・取締役会・監査役会の開催と、CSR推進委員会での活動計画の審議	・STA不適切会計処理において当社のガバナンスが適切に機能していなかったと判断	C
			評価範囲内対象会社について、財務報告に係る内部統制の有効性を評価	・財務統制委員会を中心とした活動実施【目標:開示すべき重要な不備件数 0件】	・開示すべき重要な不備があったと判断し内部統制報告書を提出	C
		コンプライアンス	住江織物グループ行動規範及び行動基準の浸透	住江織物グループコンプライアンスプログラムの確立 ・各階層別研修でのコンプライアンス研修 ・新入社員へのコンプライアンスガイダンス配布及び基礎知識講習 ・その他、イントラや集合形式での研修【計画比実施率:100%】	・各階層別研修、新入社員研修でのコンプライアンス研修実施【計画比実施率:100%】 但し、今後より実効性のある内容に見直す必要がある	B
			コンプライアンスに関するモニタリングの継続実施	・ローテーションによるコンプライアンス監査の実施【計画比実施率:100%】	・コンプライアンス監査の実施【計画比実施率:100%】 但し、海外子会社への監査を充実させる必要がある	B
事業慣行	P.37	公正な取引	契約状況の見える化・取引に関する法務教育及びモニタリングを実施	・下請法に関するイントラネットまたは集合形式での研修実施 ・内部監査実施【計画比実施率:100%】	・下請法に関する集合形式での研修実施 ・内部監査実施【計画比実施率:100%】	A
	—	グリーン調達	グリーン調達ガイドラインの推進	・サプライヤーへのガイドラインの配布と帳票の回収【目標:年1回】	・サプライヤーへのガイドラインの配布と帳票の回収を実施【目標:年1回⇒実績:年1回】	A
人権・採用・人事処遇・育成	P.23～28・P.35	多様性の尊重	多様性を尊重し、働きやすい職場づくりを実施	・子会社より障がい者雇用率達成に向けて、対策案を提出⇒期末の振り返り〈(株)スミノエ、ルノン、物流、住江テクノ、丹後、テクロス、尾張〉	・住江織物(株)単体での障がい者雇用率は達成。 子会社での対策は未実施	C
				・シニア社員への評価フィードバック時に上司面談を実施 ・CSRレポートでの活躍PR	・シニア社員への評価フィードバック時に上司面談を実施 ・CSRレポートでの活躍PR	A
		人材育成	自らの能力向上の支援としての集合教育の実施	・階層別・テーマ別研修の実施と内容の充実	階層別研修:内容の検討を例年通り実施 テーマ別研修:「財務三表の読み方」と「タイムマネジメント」の2テーマを選定し、実施	A
			グローバル人材の育成	・グローバル人材育成システムの基礎づくり	・新入社員及び希望者のTOEIC受験 ・語学研修(通学式レッスン、通信教育、赴任前語学研修)の実施 ・グローバル人材育成システムの基礎づくりは今後取り組む	B
			女性活躍	・女性活躍サポートフォーラムへの派遣 ・管理職対象、女性対象の女性活躍推進セミナー実施 ・両立支援マニュアル ・CSRレポートでの女性活躍PR ・各階層別研修での女性活躍PR	下記全て実施 ・女性活躍サポートフォーラムへの派遣 ・管理職対象、女性対象の女性活躍推進セミナー実施 ・両立支援マニュアル ・CSRレポートでの女性活躍PR ・各階層別研修での女性活躍PR	A
			人材活性化	人材活性化への取り組み実施 ・入社1～5年目社員への「次世代育成面談」実施 ・ランチミーティング実施 ・「未来塾」の開催	人材活性化への取り組み実施 ・入社1～5年目社員への「次世代育成面談」実施 ・「未来塾」の開催	A
安全・防災・健康	P.36	労働安全衛生	社員の安全を守るための活動計画を推進	・安全衛生委員会設置事業所での取り組みの共有 ・小規模事業所の安全衛生推進者・衛生推進者の設置 ・安全教育の定期実施【目標:休業件数での労災度数率1】	・安全衛生委員会設置事業所での取り組みの共有 ・小規模事業所の安全衛生推進者・衛生推進者の設置 ・安全教育の定期実施【目標:休業件数での労災度数率1⇒実績:1.32】	C
				・防災訓練の実施【計画比実施率:100%】	・防災訓練の実施【計画比実施率:100%】	A

取り組み分野	関連ページ	重点項目	主なテーマ	2015年度以降の取り組み目標	2015年度の実績	自己評価
安全・防災・健康	P.36	労働安全衛生	社員の健康を保持するためのケアを実施	・4事業所でのハラスメント防止研修の実施 ・ハラスメント防止に向けた行動ルールの開示 ・健康相談室サービスの広報 ・ストレスチェックの実施	・ハラスメント防止研修の実施 ・相談しやすい体制づくりのためのハラスメント相談員の試験的設置 ・健康相談室サービスの広報 ・ストレスチェックの実施	A
				・主な事業所については、タイムレコーダー導入済 ・労働時間を定期的にチェックし、長時間労働者への指導がされる仕組みづくり	・主要な事業所へのタイムレコーダー導入 ・労働時間の定期的なチェック、タイムレコーダーとの乖離の確認と指導 ・管理職対象労働法セミナーの実施 6拠点8回	A
				・現状の業務システム全体像が把握できる資料の作成 ・集約した効率化案に対する対策の検討	・洗い出された非効率な事象の確認を継続実施	B
環境	P.39～44	事業活動における環境負荷の低減	地球温暖化防止	P.42に掲載		
リスクマネジメント	P.37～38	BCP	災害時の事業継続計画推進	・BCP行動計画の広報 ・本社事業所での安否確認訓練を実施し、改善点を把握	・本社事業所での安否確認を実施	B
		知的財産権	知的財産権への理解促進	・知的財産権に関する啓発活動の実施(社内イントラ・研修)【計画比実施率:100%】	・知的財産権に関する啓発活動の実施(社内イントラ・研修)【計画比実施率:100%】	A
		情報セキュリティ	情報セキュリティ教育の実施(情報端末セキュリティ、個人情報保護)	・情報セキュリティ教育実施 ・社有携帯所有者の誓約書提出 ・マイナンバー対応体制づくり、社員教育の実施	・情報セキュリティ教育の実施 ・社有携帯所有者の誓約書回収済 ・マイナンバーの対応体制整備済	A
			インサイダー取引防止啓発活動の実施	・インサイダーに関する啓発活動を引き続き実施	・STA会計処理問題について、役員・担当スタッフにインサイダー情報の取扱いについて注意喚起実施	A
		品質向上	品質向上の取り組み推進	・品質保証合同会議の定期開催(年4回)と、品質向上(不良率低減、品質損失金額低減活動)と化学物質規制に関する状況共有の取り組み継続実施	・品質保証合同会議の定期開催(年4回)と、品質向上(不良率低減、品質損失金額低減活動)と化学物質規制に関する状況共有の取り組み継続実施	A
消費者・社会貢献活動	—	顧客満足の向上	お客様対応と社内への展開	・お客様センターの問い合わせ内容のCSR委員会への報告	・お客様センターへの問い合わせ:2,115件 その内、商品・規格・価格・機能性に関する問い合わせは48%(1,019件)、ご指摘が6%(124件)	A
		情報開示	適正なIR情報の開示	・決算短信4半期ごとに東証への適時開示及び自社HPに掲載を遅滞なく実施	・STAの会計処理問題に伴い、第127期ならびに第128期第1四半期の決算発表が遅れたが、問題の発端となった要因ならびにその(調査)状況について、適切なタイミングで開示	A
		外部コミュニケーション	ステークホルダーとのコミュニケーション促進(当社の強みのPR)	・従来の外部コミュニケーションの実施 ・外部コミュニケーションに関する現状把握	①JAPANTEX2015、第80回東京インターナショナル・ギフト・ショー、第4回鉄道技術展等、展示会へ出展 ②機関投資家との面談は前期とほぼ同数となり、積極的に機関投資家とのコミュニケーションを図ることで、当社事業及び業績への理解を促進 ③ホームページでのIR情報の充実 法定開示資料に加え、中期3ヵ年経営計画やIRミーティングでの配布資料を掲載する等、積極的に情報開示を行ったが、STAの会計処理問題に伴い、決算発表資料の開示に遅れがあった ④CSRレポート特集記事にて、企業イメージを考えるととっかかりとして、社員が捉える住江織物らしさと、社会的役割を考えるセッションを実施	A
	P.45	社会貢献活動	地域への貢献 環境関連の社会貢献活動実施	・住江グループとして実施する社会貢献の指針(分野、コンセプト)を作成し、委員会の承認を得る ・具体的な活動についての案を出し、委員会にてセレクト、または社員から募集	・地域への貢献、環境関連の活動については引き続き実施を行い、住江グループの社会貢献の指針(分野、コンセプト)について検討を開始	B

お客様とともに（納入実績）

住江織物グループでは、お客様とともに、一般生活者の方々に快適な空間をお届けいたします。



インテリア関連納入実績

学校法人立命館 大阪いばらきキャンパス



学校法人立命館が大阪府茨木市に開設した「大阪いばらきキャンパス（以下、OIC）」は、最新の省エネ技術の導入のみならず、教育機関として環境意識を育むことを省エネ活動の目的のひとつとしています。

立命館では年間エネルギー使用量（面積あたり）を2020年までに2008年度比25%削減を中期目標としていますが、OICはこれを開設初年に達成することとし、キャンパスの当面の達成目標を35%の削減としています。

この取り組みは、国土交通省平成25年度住宅・建築物省CO₂先導事業に採択されています。

自らの環境負荷低減に繋がる好循環のサイクルを生み出す指針が住江織物グループの掲げる環境方針と合致することから水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®（エコス）」を提案、採用に至りました。



〈営業担当者の想い〉
(株)スミノエ
西日本開発部 次長
平田 淳

学校法人立命館と当社の具体的な取り組みは、2014年5月にびわこ・くさつキャンパスに誕生した、理工系の実践的な教育を実現し建物全体を教材にするという新たな発想の「Tricea（トリシア）」ここに消臭機能付きカーペット、トリプルフレッシュ®II加工のタイルカーペットを納品し、消臭実験対象として頂いております。

今回は立命館がOICで目指されている「持続・循環可能な地球環境の未来」に少しでも役立てて頂ければとの思いから、竹中工務店設計担当者へ水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®」を提案いたしました。競合他社と再生材比率で大きな差別化を実現することができ、色褪せに強い原着ナイロンは日射の強い空間で威力を発揮し、かつ従来品と変わらないコストパフォーマンスは大きなアピールポイントになりました。

〈施主様からのコメント〉
学校法人立命館
財務部 次長
森山 哲朗様

学校法人立命館では学園内に立命館地球環境委員会を設置し、省エネのみならずCO₂排出量削減に取り組んでいます。

エネルギー削減目標を具体的に設置し、OICではより高い目標達成を目指し、様々な取り組みを行う中で平成25年度国土交通省住宅・建築物省CO₂先導事業に採択されています。そうした取り組みを進める中、竹中工務店様から提案を受けたのが水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®」。

世界トップクラスの再生比率でありながらコストが従来品と変わらない商材であり、グレード感・デザイン性も検討するに値し、採用するに至りました。

産業資材関連納入実績

トヨタ自動車(株) プリウス



トヨタ自動車(株)が、2015年12月9日に発売を開始した「新型プリウス」は、日本が誇る“ハイブリットシステム”の先駆者として、1997年に世に姿を現してから4代目を数えます。

今回の新型プリウスは、他の競合車の追随を許さない、燃費40.8km/L（Eグレード）を達成しました。また、加速時や雪道などの滑りやすい路面でも、スムーズに4WD状態へ切り替わる“E-Fourシステム”を搭載した4WD車もラインナップされています。

内装のシート表皮においては、ファブリック仕様の全3グレードに、当社品が採用されています。

主要グレードの“A”と“S”向けの開発では、“艶”と“スムーズな触感”をキーワードに、素材開発からスタートいたしました。意匠表現では、上品な光沢感のある新素材を織り込んだ組織柄に、エンボス加工（型押し加工）柄を重ねることによって新しい“艶”を表現しております。



〈営業担当者の想い〉
スミノエ テイジン テクノ(株)
第三営業部
高島 順

日本を代表する車に採用されるということは、当社にとっては核となる主力商品ということになります。

デザインはもちろんですが、商品開発・設計開発・生産技術・品質管理の各部の担当者とともに造り上げた、“結晶”のようなファブリックだと思っています。

お休みの日にお時間がありましたら、ご家族・恋人・ご友人とともに、トヨタ自動車(株)の販売店に立ち寄っていただいて、“見て”“触れて”“感じて”ください。



〈デザイン担当者の想い〉
スミノエ テイジン テクノ(株)
開発センター デザイン部
グループリーダー
中林 一則

プリウスの世界観を継承しながら、ハイブリットの先駆者としてのさらなる新しさを求められる難易度の高い開発でした。また、目標グレードの生産台数が25,000台/月以上と規模が大きく、車を購入されるユーザーや同乗される多くの方々に当社が関わった空間を提供できるのだと思うと、コンペは大きなプレッシャーとの戦いでした。

採用されたクレアートは、洗練された艶感のある高密度織物で、異形断面糸を使い上品な光沢感を実現しています。大量生産を考慮し量産安定性の高いドビー織物で、限界の柄域に挑戦しました。

艶と幅の違うストライプをグラデーションにすることで動きを出し、さらに横方向にも動きのあるエンボスを施し、両方の柄がリンクして出来る奥行のある表情が特徴です。

車両関連納入実績

近畿日本鉄道(株) 汎用特急車両・通勤車両リニューアル



特急車両



通勤車両



特急車両

近畿日本鉄道(株)は、特急車両のサービスのあり方を全面的に見直すプロジェクトの一環として、中距離から長距離まで幅広く運用する「汎用特急」の車両リニューアル改造を実施しました。

平成4年にデビューした主力特急である「22000系ACE」のリニューアル工事を実施し、車両の外観カラーリング、インテリアデザインを一新しました。装備の充実を図った新しい座席シートに更新し、喫煙室の設置に

よる分煙を強化するなど、快適性を向上させています。当社製のシート表皮およびトリプルフレッシュ®加工カーテンが採用されております。

また、通勤車両についてもイメージアップを図るため大幅なインテリアデザイン変更を伴うリニューアル改造を実施し、順次導入を進めています。当社製のシート表皮、座席クッション材、優先座席スペースを明確にするための床標示フィルムが採用されました。



〈営業担当者の想い〉
西日本車両営業部
大阪車両営業グループ
鶴賀 政高

近畿日本鉄道(株)との長きにわたるお付き合いで、当社は歴代数多くの車両の内装材を納入させていただいております。今回のリニューアル改造についても、ご期待に沿えるよう、デザイン、設計、営業、および協力会社が一丸となって取り組み、受注することができました。

特急車両のシート表皮には光の反射による視覚効果を楽しめるような素材を採用し、通勤車両のシート表皮にはタッチ感に変化をもたせ、それぞれ既存のものとの差別化をはかりました。また、通勤車両の優先座席付近の床面向けに「優先座席」の文字をプリントした簡易施工型床標示フィルムを納入いたしました。

〈納入企業様からのコメント〉
近畿日本鉄道(株)
鉄道本部 企画統括部 技術管理部(車両)
波多野 哲也様

今回のリニューアル工事は、インテリアデザインを大きく変更し、旅行やビジネスなど様々なご利用のシーンに対応できる軽やかさと落ち着きのあるデザインを目指しました。デザインイメージを構成する部材のなかで、大きな影響力を持つシート表布の開発には最も注力しました。住江織物様にはデザイン画を基に開発頂きましたが、当社が求めた新しい素材の導入や過去に例のないテクスチャー感などにもお応え頂き、最高のシート表布を仕上げることができましたと思っています。今回の開発で次の製品開発のハードルが上がりましたが、これからも当社が求める高いクオリティを実現していただけると期待しております。

機能資材関連納入実績

(株)山善 空気をキレイにするホットカーペット



(株)山善はホットカーペット業界でも大きなシェアを持っており、今回は当社の看板商品であるトリプルフレッシュ®の消臭加工を本体に施したホットカーペットを採用していただけることになりました。他社との差別化が難しい類の商品ではありますが、機能性を持った商品をラインナップしていただくことにより、市場で優位に立っていただければと考えております。

販売させていただく商品は「普及タイプ」、省エネの機能を持った「新マイコンタイプ」、厚手不織布の「ふわふわタイプ」の3種類です。ただ、これらは他社からも発売さ

れており、今回はそこに当社ならではの機能をプラスしております。お部屋では様々なニオイが漂っており、日本人は特にニオイに敏感だと言われております。本商品は当社の技術力とそのニーズをうまく合致させた商品です。

消臭能力の確認試験では、実際のリビングなどで想定される臭気を特定し、その環境下での使用を模擬した消臭試験を行いました。これは当社がインテリアで培ってきた消臭の経験をフルに活かしての開発です。今年の冬モデルからの販売になり良い評価がいただけるものと期待しております。



〈営業担当者の想い〉
機能資材事業部 東京営業部
山上 恵巧

「空気をキレイにするホットカーペット」は当社としての強みを活かし、なおかつ、他社には真似のできない機能性を持たせることに重点を置いて開発しました。

お客様のニオイを消臭すると謳うからにはしっかりと消臭のバックデータが必要になり、テクニカルセンターの協力のもと、お客様・工場・営業の連携は不可欠でした。皆様のご協力があったからこそ、商品化することが出来たと痛感しております。

開発を通した新たなモノづくりは非常に労力が必要ですが、今回の経験は間違いなく自分にとって良い経験になったと感じております。

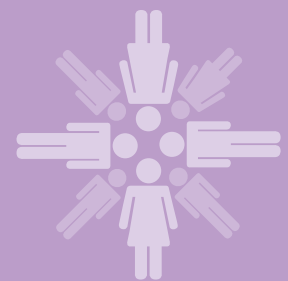
〈納入企業様からのコメント〉
(株)山善 家庭機器事業部
商品統括部 統括部長
入部 康久様

ホットカーペットという暖房機器の定番である商品を通じて、お客様のニーズにより沿った新しい付加価値を提供できないかとの思いから、このたび住江織物様ご協力のもと、トリプルフレッシュ®消臭加工を施した「空気をキレイにするホットカーペット」を発売する運びになりました。

同シリーズは、「小さく畳めるモデル」、「小さく畳める省エネモデル」、厚さ約4倍の「とっても省エネふわふわタイプ」とお客様のニーズに合わせて選べる3タイプをラインナップ。より多くのお客様に新たな付加価値商材として提案致します。

従業員とともに（多様性の尊重・人材育成・労働安全衛生）

住江織物グループは、企業の持続的成長の源泉は人材であり、一人ひとりが能力を最大限発揮し成長することが重要と考えております。性別・年齢・国籍を超えて多様な人材がいいきと活躍できる環境を作っていくことを大切にに取り組んでおります。



多様性の尊重

●採用について

採用はグループ各社で行っており、当社グループの2016年4月新卒入社者は31名、女性比率は38.1%となりました。

●シニア社員について

定年後65歳まで継続雇用(再雇用)制度を導入し、多くの社員がこの制度を利用しております。今後は制度の見直しを含め、より活躍できるよう環境づくりに取り組んでまいります。

※65歳までの再雇用:住江織物(株)、スミノエ テイジン テクノ(株)、(株)スミノエ、ルノン(株)、住江物流(株)、丹後テクスタイル(株)、(株)スミノエワークス、(株)ソーイング兵庫、住江テクノ(株)

人材育成(研修体系・実績)

国内グループ会社合同で研修を実施しております。知識やスキルの向上だけでなく、会社の枠を超えた横の繋がりを大切に、グループ全体の力を高めております。研修体系は、階層別、役割別、選択型に区分けし、様々なカリキュラムを用意しております。

例えば、選択型のスキルアップ研修は、毎年テーマを見直し社員からの自発的参加、所属長推薦による参加で

●育児・介護について

次世代育成支援対策法に基づき、今後男性の育児休業促進の他、育児・介護と仕事の両立支援の制度拡充に取り組んでまいります。

育児休業関係の現状(2015年度 実績)	
育児休業 取得者数	5名
復職率	87.5%
短時間勤務 取得者数	13名
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ 取得者数	6名
介護休業関係の現状(2015年度 実績)	
介護休業 取得者数	0名
短時間勤務 取得者数	1名

実施しております。今年は、「財務三表の読み方」と「タイムマネジメント」(管理職対象、一般社員対象)の2テーマ3講座を実施いたしました。

また、グローバル化対応の一環として、TOEIC受験、語学研修を奨励しており、今年は「英会話学習法」と「英文E-mail基礎」のセミナーを新たに実施いたしました。

〈タイムマネジメント研修に参加して〉

日々の多くの業務に対し計画性を持って効率的に取り組むことが私の課題であったため、スキルアップできるきっかけとなることを期待し、参加しました。

研修では、主に業務に対する向き合い方と効果的なスケジュールリングについて学びました。

仕事の優先順位をつけることは非常に基本的な事ですが、ただ順番を付けるのみでなく、優先順位の高いものに対していかに時間をかけ、一方で低いものに対してはいかに削減するか、という一つひとつの業務への取り組み方を考えることの重要性を再認識できました。

今後、短期・長期のスケジュールリングを行うことで、日常業務を効率化し、大きな目標に向かう効果的なロードマップを描く方法として活かしていきます。



機能資材事業部
大阪第1営業部
山口 英司(2014年入社)

労働安全衛生(安全活動の取り組み)

中央安全衛生部会では、労働災害事例からグループ各事業所で共通する危険事例を取り上げ、各事業所の現状を確認し、対応ルールの徹底を図りました。

教育に関しては、所属人数10人以上50人未満の事業所で安全衛生推進者または衛生推進者の選任の確認、安全衛生委員会の設置義務のない小規模事業場においてもモデル事業場を設けて、安全パトロール等の安全衛生教育の推進をいたしました。

また、「労働災害再発防止対策」「安全パトロール」「ヒヤリハット報告」等を各事業所の安全衛生委員会を中心に実施し、労災の未然防止活動を推進した結果、グループ全体の労働災害件数は、減少しましたが、今期目標「休業件数度数率1.0以下」はクリア出来ませんでした。

この結果を踏まえ、今後より一層、安全衛生教育を充実させ、グループ全社をあげてより安全な職場づくりに取り組んでまいります。

労働安全衛生(労働時間管理)

CSR推進委員会のもと設置している人事第1部会では、労働時間の現状把握を定期的に行っております。

「働きやすさアンケート」の内、労働時間に関する社員の声も把握し、削減に向けた具体的な活動内容に反映しております。所属会社、部門、部署により労働時間の差は大きく、人事労務担当者の細やかな対応が必要であると認識しております。

労働安全衛生(ハラスメント防止)

当グループでは、働きやすい職場環境づくりとして、ハラスメント防止活動に取り組んでおります。

2015年度は国内事業所4拠点で292名、2016年度は7拠点493名と、国内事業所の52%にあたる計785名の社員が受講いたしました。

終了後のアンケートでは、「相手の気持ちを考えなが



本社ビル 一般担当職対象

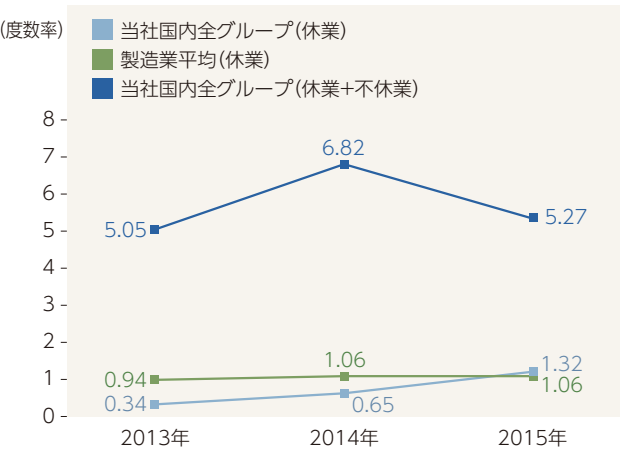


(株)スミノエ 一般担当職対象



住江テクノ(株)滋賀工場 管理職対象

■住江織物国内グループ労働災害度数率*推移



出典:厚生労働省「平成27年労働災害動向調査(事業所調査(事業所規模100人以上)及び総合工事業調査)結果の概況」より
※労働災害度数率:100万労働時間あたりの労働災害による死傷者数

また、活動の一貫として、2014年度より管理職を対象に労働法セミナーを開催し、法令上からの労働時間に関する注意喚起を行っております。2015年度は6拠点で8回の開催を行いました。

人事第2部会では、適正な労働時間については、業務の効率化が欠かせないという視点で討議を行っており、特にシステムに関しての検討を進めております。

らコミュニケーションし、立場に関わらず気持ちよく働ける職場づくりをします」「実例を交えてわかりやすく理解することができた」「指導とパワハラとの線引きが難しい」等のコメントがありました。

今後も継続した啓発活動を行ってまいります。

お取引先様とともに・リスクマネジメント

事業活動にあたり公正かつ自由な競争の維持・促進を努めること、購買業務において法令を遵守することを「住江織物グループ企業行動基準」で定めております。また、リスクマネジメントを重視した経営を行っており、2015年度は国内事業所のリスクアセスメント、海外子会社のリスク、知的財産権等に関する活動を行ってまいりました。

お取引先様とともに

公正な取引(下請法遵守に関わる活動)

当社ではコンプライアンス推進のメインテーマを「商取引に関する法令遵守」としております。多様化するお客様や社会のニーズにお応えするには、その基盤となるお取引先様との協力関係が重要だと考えているため、下請取引の適正な運営をはじめとした諸施策に、継続して取り組んでおります。

内部監査室による「下請法監査」は、2015年度も8事業所計10部署に対して実施し、取引実態の把握に努めております。指摘された課題は、各部署とCSR推進室が共有

して、その後の改善と指導に活かしております。

教育・啓発施策としては、“下請法遵守”と“契約書作成”を主題とした社内セミナーを実施、業務に沿った資料を盛り込むなど、工夫を心がけております。2015年度は10事業所で計12回実施し、2016年度も引き続き実施予定です。

以上の諸施策を含め、関連法令等の周知など諸処の業務適正化向上への不断の取り組みを通して、お取引先様とのより一層の関係強化を目指してまいります。

リスクマネジメント

知的財産権の取り組み

商品・技術競争力のために知的財産権の確保に継続的に努めております。販売、開発、製造の各現場で知財(商標、意匠、特許・実用新案等)は深く関わりがあります。知的財産権に対する意識の向上、理解促進を図る活動に取り組んでおります。

そこで、社内イントラネット上の「知的財産NEWS」で、特許法の改正やTPPでの知財関連、さらに発明の把握等に関わる内容を計6回(2015年度)発信いたしました。

事業継続計画(BCP※1)の進捗

当社グループのBCP(事業継続計画)は、実際に災害が発生した場合でも事業を継続するために必要な情報を迅速かつ正確に収集することを目指し、お客様への情報発信を重視しております。

昨年度の訓練の反省点を踏まえ、今年度も「大阪880万人訓練」の緊急速報を合図に本社ビル勤務の153名が参加し、机の下への退避訓練、携帯電話での安否確認訓練を実施いたしました。

今回の訓練結果から見えてきた、口頭で安否情報を伝えるには限界があるという課題の解決策を今後見出していくことで、BCPの基礎となる安否確認ルールを確立し、グループ全体に展開していく予定にしております。



BCP安否確認訓練 対策本部

リスクマネジメント-国内事業所のリスク管理

国内事業所のリスクマネジメントについては、すでに想定されているリスクとして、情報機器のセキュリティなどに重点を置き、リスクマネジメント部会で検討の上、実施しております。

2015年度は、新たに国内事業所全体のリスクアセス

メントに取り掛かり、CSR推進委員会で検討いたしました。国内事業所は事業内容が多様であり、見解を統一しにくい状況ですが、今後検討を進め、リスクマネジメント体制を確立させてまいります。

リスクマネジメント-海外子会社のリスク管理

当社グループでは、産業資材事業拡大に伴ってグローバル化・多様化するリスクを最小にとどめるため、海外での事業展開におけるリスクマネジメント(以下、RM)状況の把握強化に努めております。

現在、RM導入の海外子会社、中国の住江互太(広州)汽車繊維製品有限公司(SPM)とタイのT.C.H.Suminoe(TCHS)の2社の活動内容をご紹介します。

SPM(中国): モデルケースとして着手し、RM構築手法を確立 3年目

1年目「火災対応」、2年目「人材流出の防止」をテーマとして取組み、リスク値60%以上の低減を達成し、今年は「原価低減(営業利益率5%達成)」と大きなテーマに取り組んでおります。

改善項目をRM手法にのっとり抽出・評価・選定するとともにQCサークル活動と連携し、8グループで活発な活動を進め成果を上げております。

■ SPM(中国)原価低減 グループ活動

各グループは月に1回改善の提案や相談などを行い、原価低減に向けた活動を行っております。各グループの活動状況をご報告いたします。



①外製材料費の削減
製品の正確な長さを再測定したところ、補正すべき差異を見つかることができました。



②内製材料費の削減
パッキング剤の使用量の削減を目指し、作業標準を見直したことで、無駄なく使用出来るようになりました。



③光熱費の削減
同系色の商品を続けて加工することにより、染色機の洗浄回数を減らし、光熱費の削減に努めました。



④物性試験費の削減
関連部署および外注先と連携し、試験費の削減に努めました。



⑤人件費の削減
作業効率の向上と人件費削減を目的に、勤務体系を見直し、残業時間の短縮を目指しました。



⑥物流費・導布・C反処理費の削減
生産過程でキズの生じたC反のうち、問題のない部分を有効活用いたしました。



⑦製造経費の削減
現場の設備・器具などを点検し、不要と判断したものについては取り外しを行いました。



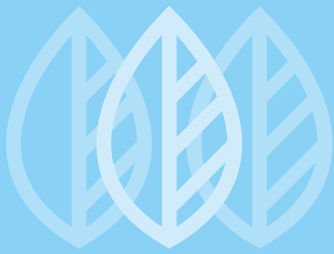
⑧管理費の削減
試作品の数量などを管理できるよう関連部署で連携し、販管費の削減に取り組みました。

※1 BCP: Business Continuity Planningの略称で、災害や事故等の緊急事態が発生した際に事業の継続や復旧が速やかに行えるよう策定される計画。

健康 環境 リサイクル アメニティ

KKR+Aのテーマのもとに

わたしたち住江織物グループは、「K … 健康」、「K … 環境」、「R … リサイクル」そして「A … アメニティ:快適」を基本理念として、室内環境改善やリサイクル材の活用、環境負荷の低減など、環境保全への取り組みを続けております。



環境基本理念

近年、地球環境の悪化が急速に進んでいます。その地球にくらしている私たち人類が地球環境の維持と改善に努め、美しい自然を子孫に譲り渡すことは人類共通の使命であります。住江織物はこのことを認識し、従業員全員が環境保全に積極的に取り組むことによって、住みよい豊かな社会をつくります。

住江織物グループ環境対策宣言

1998年に発表した環境対策宣言を見直し、2009年に新たな7つの宣言として改訂し着実に推進しております。

宣言1 室内環境を改善し、快適な空間を実現します。

タバコ臭やペット臭、生活悪臭に加え、シックハウスの原因となるホルムアルデヒドなどを吸着・分解して消臭する「トリプルフレッシュ®加工」のカーペット、カーテン、壁紙、車両内装品や、アレルゲンの働きを抑制する「アレルブロック®加工」、お肌に優しい「スキンケア加工」などにより、安心・快適な空間を実現します。

宣言2 循環型社会に対応し、リサイクル材を積極的に採用します。

ペットボトルから製造されたポリエステル糸の「スミロン®」、使用済みタイルカーペットを回収し、リサイクルする「タイルカーペットリサイクルシステム」、リサイクル性に優れた鉄道車両用シートクッション材「スミキューブ®」、ビールケースなどから再生されたPP樹脂の簡易二重床「SEライトN」などリサイクル材を積極的に活用して環境保全と資源の有効利用に取り組んでいます。

宣言3 CO₂削減と環境負荷を低減させる製品を提供します。

地球温暖化防止に向けた低炭素社会実現の一端を担うため、原料、製造、輸送、使用、廃棄といった製品のライフサイクル全体にわたって、環境負荷を総合的かつ定量的に評価するライフサイクルアセスメント(LCA)手法に基づく「ローカーボン製品」を開発・提供いたします。

宣言4 安心・安全な素材を使用し、健康と環境に配慮します。

法的な規制はもちろん、シックハウスの原因となるVOCや廃棄時に問題となる重金属等を含まない安心・安全な製品提供とともに、ウール・麻・綿などの天然素材も積極的に活用します。また、火災時に有毒ガスの発生が少ないオレフィン系床材などで、人に優しい製品づくりに努めます。

宣言5 製造から製品に至るまで、省資源・省エネルギーに取り組めます。

製造時における材料、副資材、水、エネルギーのロス低減による資源の有効活用を図るとともに、省エネ設備の更新推進、品質向上、製品の軽量化、容器・梱包の簡素化、減量化を図り、輸送効率、使用効率、廃棄効率を追求し、省資源・省エネルギー化を推進いたします。

宣言6 最新情報に基づき、環境負荷物質の適正管理を推進します。

製品に使用する材料に対して、特定の化学物質の含有に関する制限が、内外ともに強化されております。この対応として、対象製品すべてにわたって確認し、サプライチェーンマネジメント(SCM)の考え方に基づいた使用材料の適正管理を図るとともに、最新の安全性に関する情報入手・把握に努めます。

宣言7 エコを意識した製品を提案・提供します。

製品の見た目や機能面での環境配慮だけでなく、製造の過程で用いる資源やエネルギーなどを最小化し、易リサイクル化、製品の長寿命化、廃棄処理の最適化を見据えた「エコデザイン思想」に基づく、製品およびシステムの提案・提供に努めます。

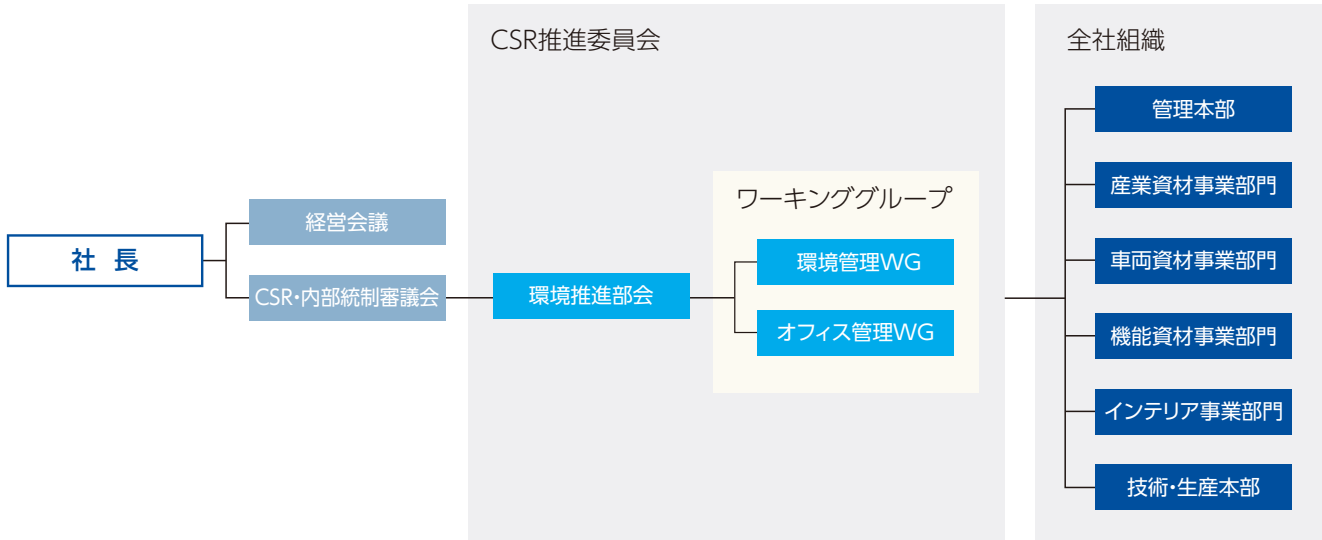
行動指針

環境保全を実施するにあたって

- 1 私たちは、企業活動全般にわたって環境を汚染することのないように配慮しつつ、積極的に省エネ・省資源・リサイクルを推進します。
- 2 私たちは、環境に配慮した技術と商品を開発することにより、生産から販売、廃棄に至るまで商品ライフサイクルを通して環境保全に努めます。
 - ①省エネ、省資源技術の開発
 - ②リサイクル技術・リサイクルシステムの開発
 - ③環境負荷がより少なく、安全性がより高い原材料への置き換え技術及び商品の開発
 - ④室内環境を改善し、健康及び快適性に貢献する商品の開発
- 3 私たちは、地域社会とのコミュニケーションを通じて社会との共生をはかり、全従業員が小さなことでもできることから行動を起こします。
- 4 私たちは、環境保全推進のため社内体制の整備と、全従業員の環境意識の高揚に努めます。

環境推進体制

CSR推進委員会内に環境推進部会を置き、立案・決定された環境施策を全社組織で実行しております。



環境マネジメントシステムの導入状況

2000年度に生産事業所である奈良事業所がグループとして初めてISO14001認証を取得。その後順次導入し現在国内の5生産事業所においてISO14001:2004の認証を、1事業所でエコ・アクション21の認証を取得しております。

	ISO14001:2004			エコ・アクション21:2009
	奈良事業所・滋賀事業所	帝人テクノス(株)	尾張整染(株)本社・石川工場	丹後テクスタイル(株)
審査登録機関	日本規格協会	日本品質保証機構	日本品質保証機構	持続性推進機構
登録番号	JSAE 235	JQA-EM1519	JQA-EM3114	0009522
登録	2000年5月	2001年4月	2003年3月	2013年7月
更新	第5回済(2015年5月)	第5回済(2016年4月)	第4回済(2014年9月)	第1回済(2015年7月)

第4次中期行動目標—エコチャレンジ2018—

環境との関わり

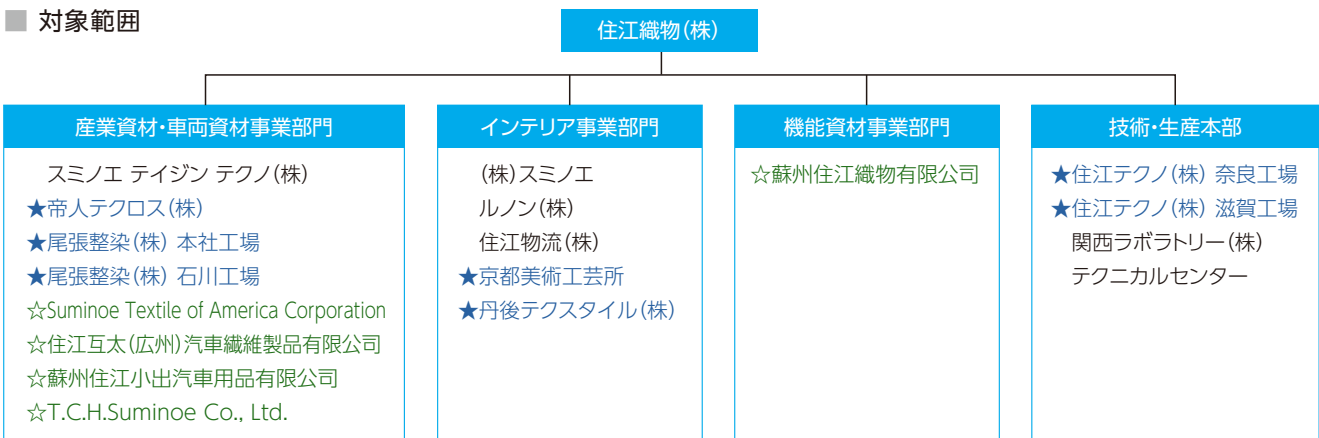
当社グループの事業と環境とは、製品の開発設計から資材調達・生産・販売・物流、そして使用・廃棄・リサイクルまでのライフサイクル全体を通して、また日頃の事業活動においても深い関わりをもっています。

住江織物グループでは、製品のライフサイクル、また事業活動全体が環境に与える影響を把握するよう努め、環境負荷低減に取り組んでおります。特に、使用済みタイルカーペットから再生された塩ビパウダーや、ペットボトルから再生された原綿やポリエステルペレットなどの再生材料を積極的に使用するなど、環境に優しい製品づくりを進めております。CSR活動においても環境配慮に重点を置き、“エコチャレンジ2018”の目標を掲げ、全グループで取り組んでおります。

エコチャレンジ2018(第4次中期行動目標)

環境に関する第4次中期行動目標として、エコチャレンジ2018を設定しております。
中期経営計画“Advance Ahead 2018”に合わせた、2015～2017年度の3カ年を行動期間として取り組みを進めております。

対象範囲



★国内生産事業所：再生資源利用、産業廃棄物発生量(再資源化率、埋立処分率)、PRTRの対象
☆海外生産事業所：使用エネルギー、水使用量のみ対象

期 間：2015年度～2017年度(3年計画、データ期間2015年6月～2018年5月)

行動目標と2015年度実績

○:達成 △:一部事業所で未達 ×:未達

No	取り組み項目		最終目標値	基準年度	2015年度目標値	2015年度実績	評価
1	地球温暖化防止	使用エネルギーの削減	3%削減(原単位)	2014年	-1%	-8.1%	○
		社有車の燃料使用量削減	3%削減(原単位)	2014年	-1%	-12.1%	○
2	省資源	水使用量の削減	3%削減(原単位)	2014年	-1%	-2.0%	○
		再生資源利用率の向上	3%向上	2014年	1%	1.9%	○
3	廃棄物の3R	産業廃棄物発生量の削減	3%削減(原単位)	2014年	-1%	-3.4%	○
		再資源化率の向上	65%以上	-	65%以上	65.5%	○
		埋立処分率の低減	10%以下	-	10%以下	11.4%	△
4	環境汚染防止	大気汚染防止(NOx排出量削減)	3%削減(原単位)	2014年	-1%	-9.4%	○
		PRTR取り扱い量の削減	3%削減(原単位)	2014年	-1%	-2.0%	○
5	グリーン活動推進	事務用品のグリーン購入率向上	95%以上	-	95%以上	91.3%	△
		コピー用紙使用量の削減	3%削減(総量)	2014年	-1%	-6.2%	○
6	製品のLCA評価促進		LCA評価 18アイテム	-	6アイテム	50アイテム	○
7		環境に配慮した技術の開発促進	3件	-	1件	1件	○
		環境に配慮した製品の開発促進	9件	-	3件	3件	○
8	事業活動における生物多様性の保全活動		-	-	-	-	-
9	海外生産事業所における環境負荷の集約と低減		全海外生産事業所のデータ集約	2014年	+2社	0社	×

■原 単 位：分母を連結売上高にして計算する。

■換算係数：CO₂排出量は温対法に基づく排出係数で算出。NOxの換算係数はエコアクション21 2002年版で算出。
海外生産事業所のCO₂排出量は、GHGプロトコルの2007年の各国ごとの排出係数で算出。

エコチャレンジ2018(2015年度実績)

環境負荷低減への当社グループの長年の取り組みが着実な成果を上げ、エコチャレンジ2018初年度の2015年度は、ほぼ全項目において2014年度基準の目標を達成し、2011年以降の堅調な低減傾向を維持することができました。

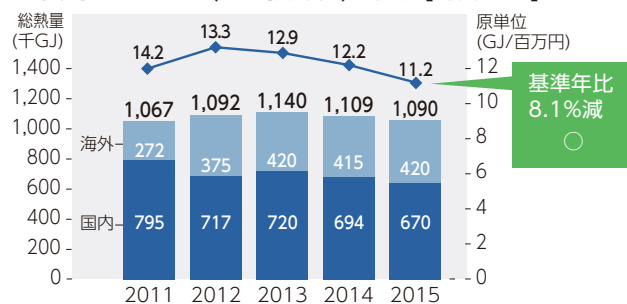
地球温暖化防止

使用エネルギーの削減

省エネ活動の成果を、使用エネルギーの熱量換算値※で確認しております。総熱量・原単位とも前期より減少いたしました。
海外事業所の活動量が増加し、38.6%を占めております。

※熱量換算値：単位=GJ[ギガジュール]

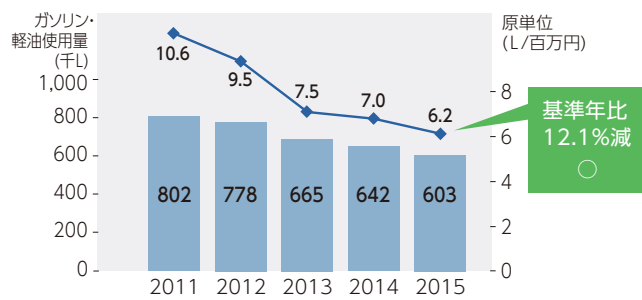
使用エネルギー(熱量換算値)の推移[海外含む]



社有車の燃料使用量の削減

エコドライブを推進して社有車の燃料使用量の削減に努めております。また、エコカーへの積極的な転換を進めております。

社有車の燃料使用量の推移

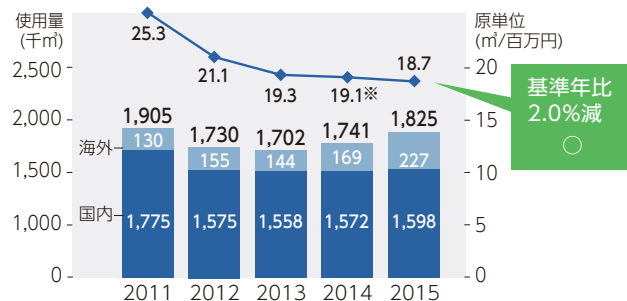


省資源

水使用量の削減

冷却水の循環利用などに努めております。国内での染色事業増加、また、海外事業所の水使用量増加により、総量が増加しましたが、原単位は減少しております。

水使用量の推移[海外含む]

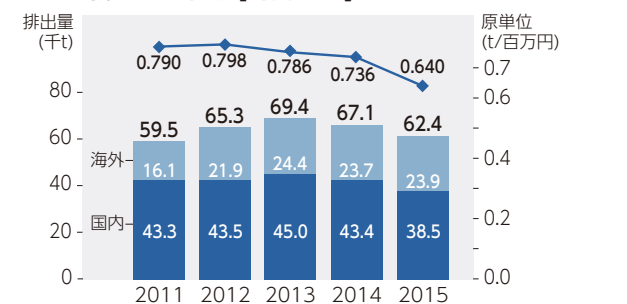


※過年度決算の訂正にともない、原単位を修正いたしました。

【参考データ】CO₂排出量の削減

企業活動が地球温暖化に及ぼす影響をCO₂排出量で確認しております。
総量・原単位とも前期より減少いたしました。

CO₂排出量の推移[海外含む]

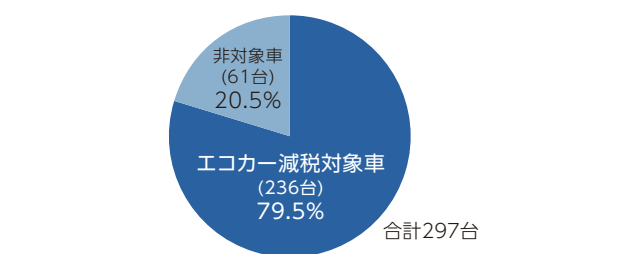


【参考データ】社有車のエコカー率

省エネルギー活動の一環として、ハイブリッドカーや低排出ガス車を積極的に導入しております。

2015年度では、社有車の79.5%がエコカーとなりました。

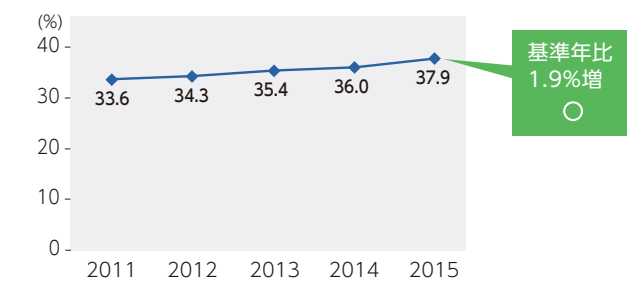
社有車のエコカー率(2015年度)



再生資源利用率の向上

再生資源を原材料に積極的に投入、省資源化を進めております。
水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®」に、再生繊維「スミロン®」・「ECONYL®」、及び使用済みタイルカーペットからの再生塩ビパウダーを使用。また、ニードルパンチカーペットに再生ポリエステル綿使用など、さまざまな製品で再生資源利用を推進しております。

再生資源利用率の推移



エコチャレンジ2018 (2015年度実績)

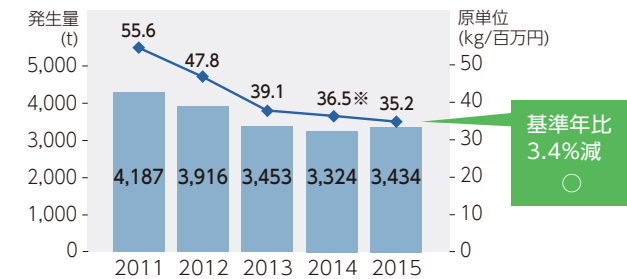
廃棄物の3R

産業廃棄物の削減・再資源化率の向上・埋立処分率の低減

生産に投入される材料のロスの削減や不適合品の撲滅など、資源を有効に活用するとともに、廃棄物の発生を抑制しております。また発生した廃棄物は、自社独自あるいは他メーカーと共同でリサイクル技術とリサイクルシステムを開発することにより、最終処分量の削減にも取り組み、丹後テクスタイル(株)・尾張整染(株)石川工場が産業廃棄物のゼロエミッション※を達成しております。

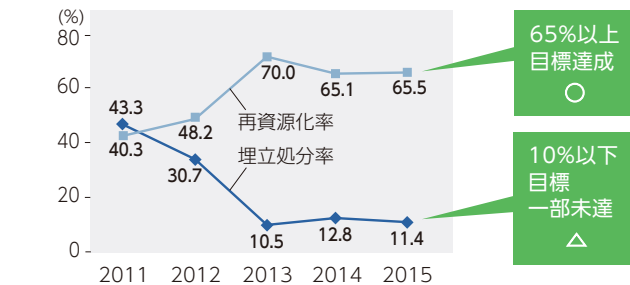
※ゼロエミッション:1994年に国連大学が提唱した構想。産業活動により排出される廃棄物を他の分野で原料として活用し、社会全体で廃棄物ゼロを目指す考え方。当社では埋立処分率(=最終埋立処分率÷産業廃棄物発生量)2%以下と定義しております。

産業廃棄物発生量の推移



※過年度決算の訂正にともない、原単位を修正いたしました。

再資源化率・埋立処分率の推移

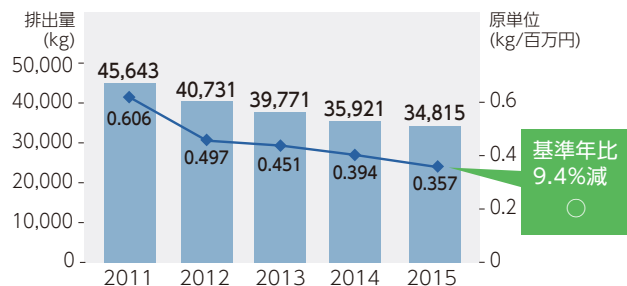


環境汚染防止

大気汚染物質 (NOx) 排出量の削減

大気汚染物質には、窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、粉じんなどがありますが、代表としてNOxを記載しております。NOxの排出量は、エコアクション21の2002年版の低減対策が行われていない施設の排出係数で算出しております。

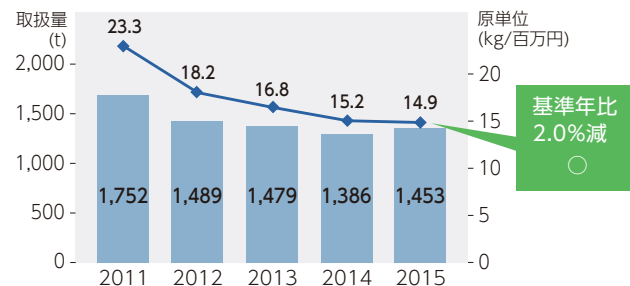
Nox排出量の推移



PRTR取り扱い量の削減

難燃剤のDBDE(デカブロモジフェニルエーテル)やフッ素系撥水剤のPFOA(ペルフルオロオクタン酸)などが各種規制により将来的に使用制限されるため、より安全な代替物質に置き換えつつあります。

PRTR取り扱い量の推移



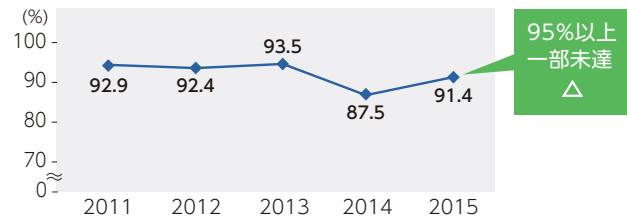
グリーン活動の推進

事務用品のグリーン購入率向上

資源採取から廃棄に至る、ライフサイクル全体に渡る環境負荷の低減を考慮した物品等の、積極的な購入に努めております。

販売会社や物流部門まで徐々に対象範囲を拡大した結果、達成率が低下しておりますが、95%を目標に今後も推進してまいります。

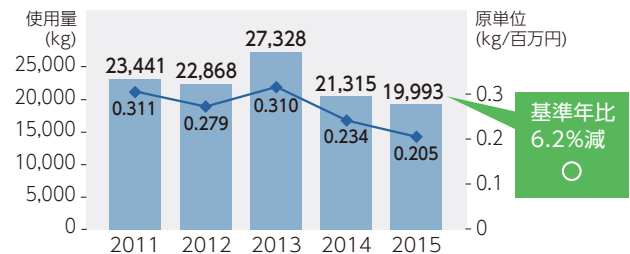
事務用品のグリーン購入率の推移



コピー用紙の使用量の削減

イントラネットの普及や裏紙の利用などにより、コピー用紙使用量の削減に努めております。2015年度は総量・原単位ともに前期に引き続いて減少し、順調な削減傾向となっております。

コピー用紙の使用量の推移



製品のLCA評価促進

製品のLCA※評価促進 (目標6アイテム)

製品のLCA評価を自社内で行う体制を整え、2015～2017年度の3か年で18アイテムの評価を目標に掲げております。

2015年度は単年度目標6アイテムのところ、水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®(エコス)」について5マーク50アイテムの評価を行いました。

※LCA: 製品の原材料調達から、生産、流通、使用、廃棄に至るまでのライフサイクルにおける投入資源、環境負荷及びそれらによる地球や生態系への潜在的な環境影響を定量的に評価する手法、ライフサイクルアセスメントの略称。



ECOS® SCENERY SOUNDシリーズ

50アイテム
目標達成
○

環境に配慮した技術の開発促進・環境に配慮した製品の開発促進

環境に配慮した技術の開発促進 (目標1件)

1 汗臭、加齢臭、排せつ臭に対応した消臭剤の配合技術と加工技術

光も電気も使わない、環境にやさしい消臭加工「トリプルフレッシュ®」の第Ⅳ世代として、硫黄系ガスの消臭性能に特化し、汗臭、加齢臭、排せつ臭対応の技術を開発いたしました。

介護や医療の現場への応用が期待でき、福祉施設用カーテンシリーズに採用決定のほか、医療用途で消臭加工包帯、また、自社消臭剤ブランド「Tispa®(ティスパ)」シリーズから消臭シート「スカッと消臭®」が商品化されております。



1件
目標達成
○

環境に配慮した製品の開発促進 (目標3件)

1 自動車シート用、環境対応型の加飾用細幅織物「グレースコード®」の開発

2 薄層化しつつ耐久性を高めた鉄道車両用床表示フィルム「PHフィルム」の開発

3 調湿機能を有する珪藻土をベース素材として、トリプルフレッシュ®プラスの消臭機能を加えた「空気を洗う壁紙®珪藻土プラス」の開発



空気を洗う壁紙®珪藻土プラス

3件
目標達成
○

事業活動における生物多様性の保全活動

2011年度に生物多様性の保全活動について取り組み方針を策定し、2013年度から事業所毎に特色のある活動を実施しております。

取り組み方針

1 事業活動が生物多様性に及ぼす影響の低減

- ・生産事業所内および周辺での生物多様性のモニタリング調査を行う。
- ・植樹を行う場合は、外来種ではなく、地域に自生している在来種を使う。
- ・事業所周辺の清掃を定期的に行い、草刈りなどで環境を整備する。
- ・生物資源を原材料として使用する場合は、その持続可能性を確認する。
- ・リサイクル原材料を使用した製品開発とリサイクルシステムの構築を積極的に行う。
- ・環境マネジメントシステムに生物多様性の保全活動を組み入れる。
- ・事業所毎に取り組める新たな生物多様性の保全活動を推進する。

2 サプライチェーン全体での生物多様性への影響低減にむけた取引先様への活動

- ・グリーン調達ガイドラインで、取引先様への生物多様性保全活動の協力を依頼する。

3 社会貢献活動

- ・森林保全活動を行う団体を支援する。
- ・みどりの募金活動に協力する。

取り組み実績

〈住江織物(株)奈良事業所〉事業所の南を流れる岡崎川(奈良県・安堵町)周辺を桜並木の遊歩道に整備する「安堵桜友会」に参加し、桜の手入れなどに協力しております。守り育てた桜を楽しむイベントも行われ、地域住民の憩いの場となっています。

〈住江テクノ(株)滋賀工場〉地元甲賀市の花「ささゆり」の増殖に取り組んでおります。人と自然の共生の象徴であるささゆりは、近年その数が減少していますが、工場敷地内でたくさんの花を咲かせるよう励んでおります。地元で入手した種から数年かけて育てた株が、2016年も6月に美しく花を咲かせました。

〈尾張整染(株)本社工場〉木曾川等でホテル飼育に取り組む「一宮平成ホテルの会」に賛助会員として参加しております。



社会貢献活動

よき企業市民として、皆さまとのコミュニケーションを大切に、地域の環境保全と活性化への貢献に取り組んでまいります。



熊本地震への支援活動

2016年4月に発生した熊本地震への支援物資として、当社が所属している一般社団法人日本インテリアファブリックス協会と日本カーペット工業組合は各社合同で、タイルカーペット約4,800㎡(19,200枚)、2畳3畳用のカーペット約1,500枚を提供いたしました。被災地の1日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

地域清掃活動

周辺地域の美化を目的に、各事業所単位で清掃活動に参加いたしました。環境に配慮した技術や製品を扱う企業として、環境への高い意識を持つとともに、地域コミュニティの一員として継続して活動に参加してまいります。



住江織物(株)奈良事業所
工場外周の美化活動
2016年5月 19名参加



帝人テクロス(株)
「ごみゼロ運動いなざわ」
2016年5月 40名参加



STA(米国)
公道ゴミ拾い
2016年4月 15名参加

職業体験・インターンシップ・学校行事への協力

2015年度も近隣の学校からの職業体験・インターンシップを受け入れました。カーペットなどの品質管理の実験やサンプルの作成を通して、当グループが生産している製品について学ぶとともに、働く上で必要な能力や仕事の役割について考える機会を提供いたしました。また、住江織物(株)奈良事業所では地域行事への協賛を、STA(米国)ではチャリティーゴルフへの参加を継続して行っております。



住江織物(株)奈良事業所
安堵小学校 工場見学
2015年10月



住江テクノ(株)滋賀工場
甲賀中学校 職場体験
2015年10月 5日間



丹後テクスタイル(株)
峰山高校 インターンシップ
2016年7月 5日間



STA(米国)
チャリティーゴルフトーナメント
2016年5月 40名参加

ピンクリボン運動の推進

ルノン(株)は、「乳がんで悲しむ人をなくしたい」というNPO法人J. POSHのピンクリボン運動※を応援しております。ピンクリボン基金への寄附に加え、J. POSHのロゴが入った名刺の使用や営業担当者がロゴバッジをつけて外出をすることにより普及啓発をしております。

※ピンクリボン運動…乳がんで亡くなった方のご家族が、「このような悲しい出来事が繰り返されないように」という想いを込めて始め、乳がんに対する正しい理解と早期発見・治療を啓発する活動です。1980年代に米国で始まったこの活動は、現在は世界中に広がっています。



会社概要

■ 会社名	住江織物株式会社 Suminoe Textile Co., Ltd.
■ 本社所在地	〒542-8504 大阪市中央区南船場三丁目11番20号
■ 創業	1883年(明治16年)
■ 合資会社創立	1913年(大正2年12月25日)(住江織物合資会社)
■ 株式会社設立	1930年(昭和5年12月26日)(住江織物株式会社)
■ 資本金	95億5千4百万円 ※2016年5月31日現在
■ 従業員数	239名(連結グループ2,786名) ※2016年5月31日現在
■ 営業品目	【インテリア事業】カーペット、カーテン、壁紙、各種床材など 【自動車・車両内装事業】自動車・バス・鉄道車両・航空機等の内装材 【機能資材事業】ホットカーペット、消臭関連商材、太陽電池向けシリコンウエハなど

大正時代 ～インテリア織物の揺籃期～

1913(大正2)年 住江織物合資会社を設立。

最大の顧客であった国鉄からのオファー拡大にとめない力織機を購入。工場近代化の一步を踏み出しました。

1915(大正4)年 帝国劇場に椅子張地を納入。宝塚大劇場においては現在に至るまで90年以上にわたり、文化・芸術の場に彩を添えてきました。



力織機



帝国劇場 花道
(国立国会図書館蔵)



帝国劇場 椅子張地

編集後記

3回目の「CSRレポート」の発行となります。

発行の過程において、米子子会社STAの不適切会計処理という大きな問題が発生いたしました。CSRの大きなテーマであるガバナンス・コンプライアンスについて、今までの取り組みでは不十分ではないかと、見直しを迫られているのだと感じております。再発防止のため、真摯に対応をしていかなければなりません。

一方、「特集② 社員から見た住江織物らしさ」として、過去から引き継いできた良さ、これまで担ってきた社会的役割、また当グループのルーツである手織りの伝統技術をご

紹介しております。私たちは創業以来130余年、またこれから続く未来に向けての歴史の内、たった何十年かを担っているに過ぎません。今後、反省すべき点は改めた上で、過去の良さは継承し、皆様の生活により豊かさをご提供できるよう前進していきたいと思っております。今回のレポートで、その姿勢をお伝えすることができれば幸いです。

最後に、関係者の皆様へは多大なるご迷惑、ご心配をお掛けいたしました。今後の当グループのCSR活動に対し、忌憚のないご意見をいただきますようお願いいたします。

事務局：CSR推進室 福田直子



CSRレポート作成メンバーによる、原稿作成会議