



社員とともに

すべての従業員がお互いを尊重し合える、明るく活力溢れる職場をつくることによって、真のグローバル企業をめざしていきます。

関連するSDGs



GLOBAL MESSAGE



さらなるベトナムの発展をめざして

2016年にベトナムへ駐在し、2019年からは人事総務担当として、おもに住友電装グループにおけるベトナム国内6社の人事統括業務をしています。多岐にわたる業務の中、現在は人事考課制度、昇格制度、教育制度の改善・改革に注力しています。

関係各社がさまざまな歴史や背景を有しているため、統括業務を推し進めることは時に困難なこともあります。そのような環境下でも関係者が団結して知恵を出し合い、推し進められるところが住友電装グループの優れた点だと感じています。

今後も人づくりの側面において、ベトナム国内6社3万人を超える従業員への貢献だけにとどまらず、本業を通じてベトナムのさらなる発展に貢献したいと考えています。

ベトナム | SEAPS VIETNAM Co., Ltd. (SEAPS-V) 人事総務部 部長 古谷 健一

人材

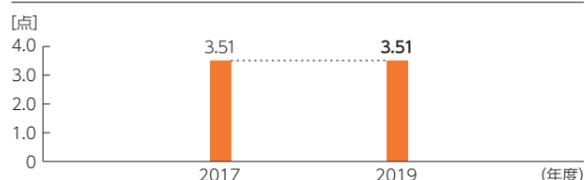
職場環境づくりの方針

「住友電装グループ企業行動憲章」において、人権の尊重と差別の禁止を定めるとともに、さまざまな研修を通し社員への啓発を行っています。人種、国籍、信条、性的指向、性自認、年齢、社会的身分や障がいなどにより不当な扱いをせず、人権を尊重した企業経営・職場環境づくりを行っています。

従業員意識調査の実施

住友電装グループは職場活性化と従業員の働きがい向上のため、定期的に従業員意識調査を実施しています。調査は、ビジョン・バリュー、社員モチベーション、職場分析に基づいた設問で構成されています。2019年度調査結果では全体では比較的良好なスコアを維持しているものの、働きがいや、働き方など一部の項目では改善の余地が見られました。今後は、調査で明確になった課題を踏まえ、ストレスチェックの結果も参照しながら施策を企画・実行し、より生き生きとした職場の実現につなげていきます。

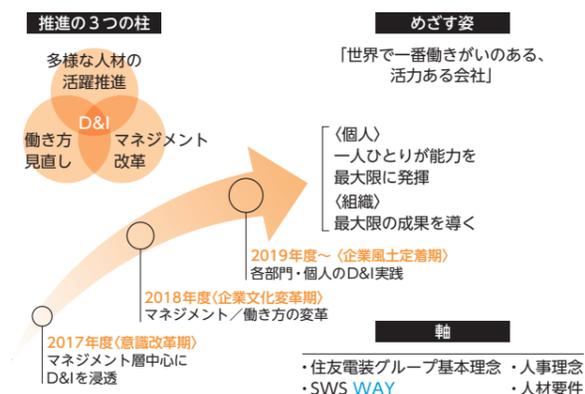
従業員意識調査結果(5段階評価)



ダイバーシティ&インクルージョン[D&I]宣言

当社グループは2017年5月「マネジメント改革」「働き方見直し」「多様な人材の活躍推進」を3本柱とするD&I宣言を

D&I推進の戦略イメージ



発表しました。併せて「D&I推進3カ年計画」を策定・推進しています。

最終年度の2019年度は「企業風土定着期」と位置づけ、各部門・個人でD&Iを実践するために、研修の実施など意識醸成を図りました。

当社グループは多様な価値観や考え方を持つ一人ひとりが能力を最大限に発揮できる「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」をめざしていきます。

マネジメント改革

チームマネジメント向上にむけた研修導入

組織力の強化と効率化を目的に、社外コンサルタントを活用し、業務の進め方を上長と部下がともに考え、実行するチームマネジメント向上研修を一部導入しました。今後は、対象部署を拡大し、より高い目標を達成できる人材を育てていきます。

360度フィードバックの対象拡大

2018年度は基幹職約200人を対象にしていた360度フィードバックを、2019年度はグループ長クラス約500人に対象を拡大しました。上司や同僚、部下から多面的なフィードバックを得ることで、評価結果と自己認識のギャップ、自身の強みと課題を明確化したうえで自ら率先してキャリア形成を行う仕組みを整えていきます。

イクボス研修

2019年度はマネジメント改革の一環として基幹職向けの「イクボス研修」および主任やチームリーダーなど基幹職手前の役職者を対象とした「めざそう！イクボス研修」を実施し、延べ33人が受講しました。イクボスとしての知識や心構えを学びました。また、新たに住友電装グループのイクボスにとって必要な考えなどをまとめた「7つの心得」を作成・配付することで、意識向上を図りました。

-SWS式イクボス- マネジメントガイドブック



今後も多様な人材が活躍できるよう、継続的な取り組みを実施し、研修後のフォローアップにも注力することで、イクボス式マネジメントを浸透させていきます。

多様な人材の活躍推進

仕事と生活を両立させ、仕事の生産性を追求しながら成果を上げる人を積極的に応援するとともに、そのような部下を支援しながら組織としての成果を上げ、自らも仕事と生活を楽しむ人材を育てていきます。

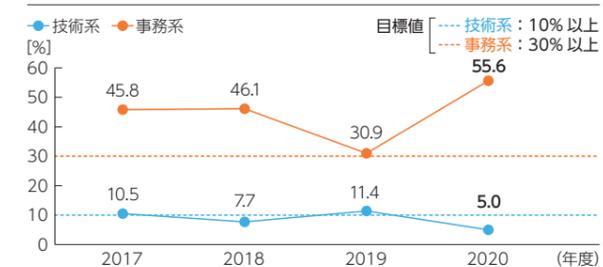
女性活躍推進

住友電装では、多様な人材がそれぞれ能力を発揮し、活躍できる環境を整えることが重要な経営戦略の一つと位置づけ、女性従業員の活躍を支援する取り組みを行っています。

従来の基幹職になる前の女性社員を対象としたキャリア形成研修や早期にキャリア形成の意識や女性従業員同士のネットワーク構築などを目的とした入社3~4年目の女性総合職向け研修「SWS-WE!」に加え、2019年度は一般職・技術部門の全女性従業員を対象とした「WINKフォーラム」を実施しました。

2020年4月1日現在の女性管理職の人数は31人(前年同期比4人増)、管理職に占める割合は2.1%(同0.3ポイント増)です。また、女性総合職の新卒採用人数は、事務系27人、技術系7人となりました。今後も行動計画を着実に実行し、女性の活躍を推進していきます。

総合職新卒女性採用比率



※各年度4月1日時点での新卒採用者数より算出

VOICE

「お互い様」の気持ちで支え合える組織に

会社の積極的なD&Iとワークライフバランス(WLB)の推進により、近年では性別に関わらず多くの社員が育児休業を取得できるようになってきており、私の勤務する津製作所でも毎年多くの男性社員が育児休業を取得しています。私も第1子誕生により1週間の育児休業を取得しました。不在中の業務への影響や多少の不安もありましたが、周囲の理解と積極的なサポートのおかげで気兼ねなく取得できました。今回の経験を通じて「お互い様」という気持ちの大切さを改めて実感することができました。

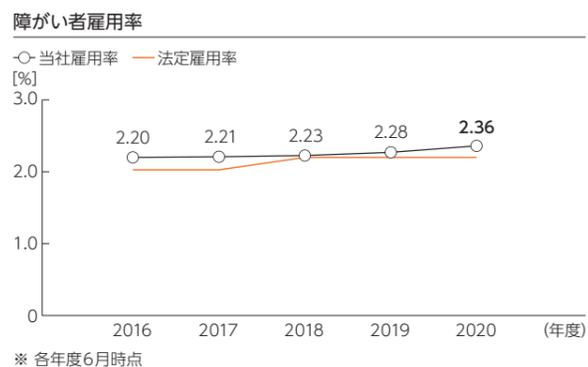
これからは介護休業の取得増加も予想され、D&IとWLBへの理解はさらに重要となってくるため、管理者として相互で助け合える組織づくりに努めていきます。



管理本部 津製作所 総務人事グループグループ長 杉本 貴英

障がい者雇用の推進

障がい者の雇用促進と能力に応じたサポート体制の充実を目的に、2013年5月に設立された特例子会社であるSWSスマイル(株)には2020年6月時点で54人の障がい者と21人のサポートスタッフが在籍しています。当初はワイヤーハーネス部品の分別や解体のリサイクル業務などが中心でしたが、敷地内の除草など緑化管理、シュレッダー裁断など新たな業務に挑戦し、活躍の場が広がっています。今後もSWSスマイル(株)だけでなく、住友電装やグループ各社でも障がい者の活躍できる場をさらに創出していきます。当社グループとしての雇用率は2.36%で法定基準を達成していますが、今後も引き続き積極的な雇用を推進していきます。



国際間転勤制度

従来の海外からの出向制度を充実させ、国内外のグローバル人材育成強化・現地化推進・ダイバーシティ推進を目的に導入しました。2019年度は37人、2020年4月には41人が利用しています。この制度により当社側では、多様な人材が活躍可能な企業文化・制度の確立、国内の採用抑制、駐在員の増加抑制、海外現地会社では、幹部人材の育成、現地会社の技術力強化や定着率の向上、有能人材のモチベーションアップなどといった好影響が出ています。当社グループは、当社および現地会社の双方で今まで以上に人材交流を活性化していくことで、多様な人材が活躍できる会社をめざします。

多様な雇用環境づくり

定年退職者の再雇用、やむを得ず退職した社員の再雇用、非正規従業員の正社員登用など、それぞれの能力を最大限活かせる多様な採用形態や環境の整備を進めています。

定年退職者の再雇用

定年退職後も働く意欲の高い方に対し、それまで培ってきた専門知識や技術を発揮し、伝承していただくため「シニアスタッフ制度」を設けています。2019年度は99人の退職者のうち、97人を再雇用しました。また、モチベーションを維持しつつ、活き活きと働いていただくために賃金体系の変更や人事考課の対象としています。

ジョブリターン制度

出産・育児・介護などを理由にやむを得ず退職した社員を再雇用する制度です。退職後3年以内で再雇用を希望する対象者と面談し、退職前の資格のまま職場復帰できます。2019年度は1人が制度を利用しました。

正社員登用・総合職への転換

当社グループでは一定基準以上の非正規従業員を正社員登用する制度を設けており、2019年度は77人(2018年度43人)を登用しました。また、一般職から総合職への転換希望も受け付けており、4人が総合職へ転換しました。

働き方見直し

多様な働き方が尊重され、一人ひとりが強みを存分に発揮できる勤務制度や人事諸施策により、すべての人のキャリアの継続、能力開発、活躍の場の拡大、意欲の維持・向上ができる環境を整えていきます。

なお、新型コロナウイルス拡大に伴い、感染防止の観点から、地理的、あるいは身体的に感染リスクの高い社員の在宅勤務を許可しています。今後も、新しい働き方のひとつとして、在宅勤務制度の対象者拡大に向けて検討を重ねていきます。

ワークライフバランス

当社は従業員の「ワークとライフの調和」の支援策に取り組んでいます。育児・介護の制度拡充や性差なく育児参画しやすい制度導入など諸施策を展開、2016年5月にプラチナくるみん(厚生労働省所管次世代認定)を取得しました。

育児で就労時間に制約がある従業員のために開設した四日市製作所・鈴鹿製作所の社内保育所「こねくとキッズ」における2019年3月末時点の常時利用者は41人(四日市22人、鈴鹿19人)、一時保育は延べ176人でした。

2019年度の有給休暇取得日数は平均で15.4日、一人あたり平均年間総労働時間は2,001.18時間でした。今後も多様なライフスタイルを尊重し、従業員一人ひとりが活躍できる環境整備を継続していきます。



人材育成方針

当社の人事理念および人事方針に基づき、「人づくりの3側面(心・技・体)」に根ざした人材育成が推進できる人事・教育施策を、人事部門一体となって展開します。また、グループが一体となり、海外事業展開に適應できるグローバル人材の育成を加速させます。今後は、グローバルに活躍できる社員に加え、全社教育と部門教育の両輪による人材育成を通じて、能力向上を図っていきます。

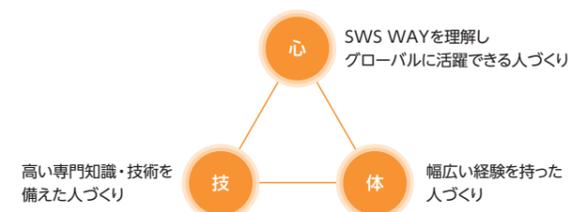
人事理念

- 一人ひとりの可能性を信じ、
- 一人ひとりのチャレンジスピリットに共感し、
- 一人ひとりが前向きに働くことのできる企業文化を創造していきます。

人事方針

1. 自主性を尊重します。
2. 業績主義を促進します。
3. 多様な人材を育成します。

「人づくりの3側面(心・技・体)」に根ざした人材育成の推進



能力開発プログラム

「社員一人ひとりの可能性を信じ、チャレンジスピリットに共感し、個人のキャリア志向に応じた能力開発をしていくこと」を能力開発の基本としています。短期的には、毎年の目標管理制度や人事考課制度の中で設定した目標に取り組んでいます。

2020年1月には外部有資格者を招いて「キャリア相談窓口」を新設し、相談希望者をはじめ、入社3年目の総合職やキャリア入社者などを対象にキャリアカウンセリングを開始しました。新入社員にはビジネスマナーに関するeラーニングを実施しました。

また、住友電装グループの行動原則「SWS WAY」については、海外で共感を得ることを念頭に、プロジェクトチームを組んで内容を見直しました。今後は企業理念・SWS WAYの教育にいっそう注力すると同時に、階層別研修を通じて各人が期待される役割や行動を理解し、それに必要な能

力・キャリア開発目標を設定、育成面談を経て実行計画を策定・実践することで中長期的なキャリア形成を支援します。

内訳	2017年度	2018年度	2019年度	
研修数	選抜型	10	8	8
	階層別/役職別	33	28	26
	推奨選択型	26	29	53
	選択型	21	26	27
	WEB受講	39	42	38
合計	129	133	152	
延べ受講人数	基幹職	1,415	1,194	1,153
	総合職	3,321	3,353	3,462
	一般職	1,824	1,892	2,263
	合計	6,560	6,439	6,878

※ 総合職新入社員研修、海外工場実習、現場改善実践研修を除く

グローバル人材の育成

異文化理解や国際関連業務などの研修充実によるグローバル人材の育成や海外グループ会社のコア人材向けの研修を実施しています。

GLP(グローバル・リーダーシップ・デベロップメントプログラム)研修

将来の経営幹部候補者の育成を目的に、年1回開催しています。参加者は延べ5日間、日本国内でリーダーに必要な知識を習得します。2019年度は11カ国から23人が参加しました。

海外マネージャー研修

将来の幹部候補者の養成および各社相互の人脈形成を目的に、世界4拠点でマネージャー向けの研修を開催しています。2019年度はフィリピン・マネージャー研修も実施しました。2019年度は合計で10カ国から79人のマネージャーが参加しました。

新入社員海外工場研修

海外のワイヤーハーネス工場において、当社グループ(国内)の全総合職新入社員を対象とした海外工場研修を行っています。今回で23年目となる2019年度は、同年入社の新入社員158人が、ベトナム・フィリピン・中国の3カ国・5拠点に分かれて研修を行いました。

海外トレーニー制度

選抜された若手社員が現地業務を経験しながら研修します。制度開始から延べ469人(2020年3月末時点)が経験をキャリア形成に活かしています。

安全衛生

理念と方針

住友電装グループは、「安全は全てに優先する」を事業の基本に、人間尊重の精神のもと、一切の労働災害を許さない厳しい姿勢で、働く人の安全と健康の確保に向けて行動します。全社安全活動方針を下記のように定め、ゼロ災害をめざして取り組んでいきます。

全社安全活動方針

22V:安全文化の醸成 ▶ 危険「ゼロ」、災害「ゼロ」へ



グローバル安全管理体制の強化

グローバルでの安全管理体制強化を目的に全世界を8つの地域に分け、地域内連携の強化を推進しています。2019年度はASEAN、中国、欧米の計58社に対して「安全環境部」や「安全幹事会社」が監査、教育訓練、現地指導を行いました。この現地指導は今後も継続していきます。

また、年に2回各社が自主監査を実施し、問題があった場合は本社安全環境部や安全診断員が訪問・診断、是正を行います。安全診断員は、安全環境部が認定する資格者で現在29人が認定されています。2019年度の安全診断実施件数は52件でした。



安全診断の様子

グローバルな啓発活動の展開

住友電装グループにおける災害の要因は、運搬や保全、清掃といった付帯作業や歩行時の転倒など人に起因するものが多くを占めています。近年は歩行中の転倒災害および不安全行動による災害が増加傾向にあることから、各種啓発活動を展開していきます。

2019年度は、保全作業時の注意事項を徹底させる「ス

イッチ・パワーOFF」活動や全社共通の安全ルールを順守する「3S+3定」(3S:整理・整頓・清掃、3定:定位置・定品・定量)活動に、安全意識の低下や教育不足を補う観点で定めた「3ルール」を加えたグローバルスタンダードを制定し、新拠点での安全教育や新人育成のための基本的な考え方として活用しています。このほか、現場の作業者同士が不安全な環境や行動を指摘しあえる「KIZUKI巡視」活動も海外に展開しました。

また、設備起因の重大災害やニアミスの発生防止を目的に2019年度に立ち上げた「Be-Safeプロジェクト」における70社・361人への全社教育を完了しました。同プロジェクトに特化した「設備安全推進室」を2020年3月に新設し、設備部とも連携してさらなる推進を図っていきます。2020年度はプロジェクトのすそ野を広げるだけでなく、安全管理に関する好事例の全社展開などを通じて、担当者への設備や建屋の安全教育を体系的に行い、既存・新規問わず、設備や建屋における安全の仕組みを再構築し、構造物落下や感電といった設備起因の重大事故をゼロにすることをめざします。

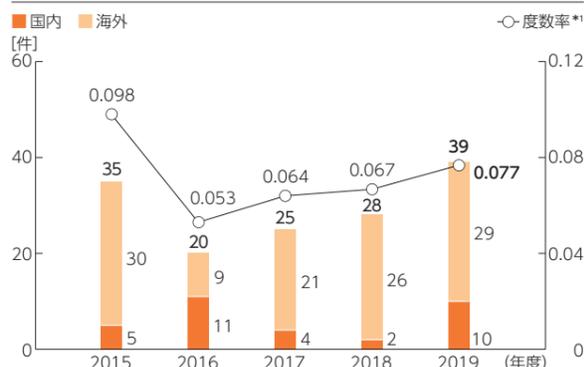


3S+3定、3ルールをさまざまな言語で翻訳したポケットカード

グローバル労働災害統計

2019年度の労働災害件数は国内10件、海外29件で前年度比増だったことから2019年11月より特別安全活動を実施、2020年6月まで継続することで災害抑止に努めました。経験が浅い社員の罹災が多いことから、現場での危険を疑似体験できる映像などを全社配信し、注意喚起を図るなどの対策を実施しました。今後も発生事象ごとの要因を分析し、再発防止のための取り組みを継続します。

労働災害状況(グローバル)



* 精度向上のため、過年度の値を遡及修正しています。

フォークリフトの安全対策強化

現場ではフォークリフトによる運搬作業が多く、重大災害につながる可能性が高いことから、2014年度よりフォークリフトに関連する災害の撲滅に向けてリフトと作業者の作業場所を分ける(空間的分離)、リフトと作業者の稼働時間を分け同時に作業させない(時間分離)などの安全対策の強化に取り組んできました。

2019年度からは歩車完全分離に取り組み、2022年度の全拠点恒久対策完了をめざします。



リフト作業場と作業者の分離

設備の安全認証

2012年に生産設備に対する安全認証の仕組みを導入し、設備のリスクアセスメントと作業環境での安全立合の実施を義務づけています。同基準の運用前に導入された生産設備18,778台について2016年度から進めていた現在の安全基準に則しているかという設備認証は全台完了しましたが、アセスメント手法を見直したため、設備安全推進室が改めて全台確認を実施する予定です。



認証ステッカー

建屋の安全確認と対策

当社グループ全体で築20年程度となる拠点が増加傾向にあることから、75社・105拠点で建築物・共用施設の損傷箇所の一斉調査を実施。緊急度を4段階で精査し、「緊急に修繕する必要あり」「補修、修繕の計画を要する」と診断された416件について2019年度末までに修繕が完了しました。



修繕前(写真左)と修繕後(写真右)の建屋

お取引先の安全確保

安全面におけるお取引先への要請事項として「仕入先CSRガイドライン」において、安全な職場環境整備をお願いしています。

健康への取り組み

住友電装グループは、「社員一人ひとりの健康は活気ある企業の源である」という理念のもと、心身両面にわたり、健康障害の防止や健康の保持増進することを目的に活動しています。本社人事部および各地区に産業保健スタッフを常駐させ、関係者と連携しながら衛生活動に取り組んでいます。2020年4月には健康増進を生産性向上にも結び付け、取り組みを強化していくために「健康宣言」を制定しました。

具体的には、メンタル不調の未然防止研修や、ウォーキングイベント、健康まつりなどの啓発活動を実施し、健康保持増進をサポートしています。

また、ストレスチェックによる職場改善活動や受動喫煙対策といった健康経営*2の取り組みが認められ、2020年3月には2年連続で経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人*3 2020(大規模法人部門)」の認定を受けました。

従業員の健康状態(2019年度)と取り組み成果

区分	項目	2018年度	2019年度
定期健康診断	総合有所見率	56.5%	57.5%
	精密検査受診率	62.0%	72.0%
生活習慣	運動習慣者比率*	27.2%	28.4%
	睡眠により十分な休養が 取れている人の割合	52.5%	50.9%
	喫煙率	27.6%	26.7%
メンタルヘルス	受検率	91.8%	92.8%
	高ストレス者率	10.5%	10.1%

* 日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施する人の割合



用語解説

- *1 度率率: 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。
- *2 健康経営: 従業員らの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。健康投資は従業員の活力や生産性の向上をもたらす、結果的に業績向上につながる事が期待される。(経済産業省WEBサイトより)
- *3 健康経営優良法人: 経済産業省が地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度。