



明るく活力溢れる職場づくり

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



多様な「人」が自然と集い、育ち、一人ひとりの能力を発揮できる企業風土へ

多様なバックグラウンド、考え方、価値観をもつ「人」を積極的に受け容れ、その一人ひとりが自らの強みを発揮し、それらの結集を組織の力とする企業風土への変革に取り組んでいます。

この変革を「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」として社内に浸透を図り、だれもが生き生きと輝き、自己成長を感じることができる「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」であることをめざしています。

住友電装 (SWS) [日本] | 管理本部 人事部 D&I推進室長 | 神口 一将

職場環境づくりの方針

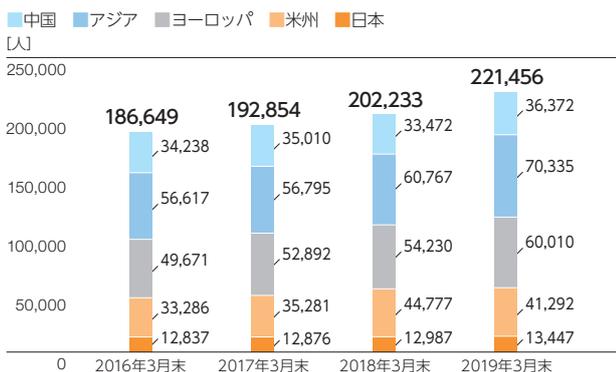
「住友電装グループ企業行動憲章」において、人権の尊重と差別の禁止を定めるとともに、さまざまな研修を通し社員への啓発を行っています。人種、国籍、信条、性的指向、性自認、年齢、社会的身分や障がいなどにより不当な扱いをせず、人権を尊重した企業経営・職場環境づくりを行っています。

活き活き職場推進活動

長期的な職場での人権意識浸透を目的に、2013年度から全社で「活き活き職場推進活動」に取り組んでいます。各部門から選出された「活き活き職場推進委員」が参加した、人権啓発研修の内容をそれぞれの部門にフィードバックすることで、全社員の人権意識向上だけでなく、コミュニケーションの活性化、業務の効率化などにもつながっています。活動開始から延べ1,500名が委員として活動しました。

2018年度からは研修にLGBTに関する内容も盛り込み、LGBTに対する正しい理解促進と、社員一人ひとりが個性を活かした働きやすい職場環境の整備を進めています。ハラスメントに関しては、委員が人事部門へ直接連絡・相談するなど、問題の早期発見・解決が可能な体制です。さらに、労使が実施する「活き活き職場巡視」で各職場の状況を把握し、好事例はグループ報で紹介するなどの取り組みを行っています。

▶ グローバル人員数推移



従業員意識調査の実施

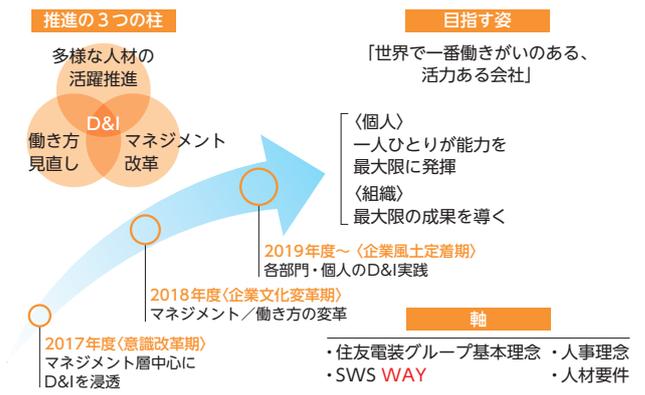
住友電装グループは職場活性化と従業員の働きがい向上のため、定期的に従業員意識調査を実施しています。この調査から見えた課題をベースとする施策を企画・実行することで、より活き活きとした職場の実現につなげていきます。

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宣言を発表、併せて「D&I推進3カ年計画」を策定しました。

2018年度は「企業文化変革期」として、前年度に行った意識改革を全社に根付かせ、最終年度となる2019年に企業風土として定着させるための土台作りに注力しました。当社

▶ D&I推進の戦略イメージ



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

360度フィードバックの導入

2018年度から基幹職以上約200人を対象に導入しました。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する手法で、隔年で実施します。2019年度は対象をグループリーダー約600人まで拡大し、従業員が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

マネジメント改革の一環として「イクボス研修」を実施し、2018年度は計567人が受講しました。2017年度に役職者向けとして実施した「働き方見直し研修」の流れを汲む研修で、2018年度は新たに「めぞそう！イクボス研修」を実施し、主任やチームリーダーなど基幹職手前の役職者がイクボスとなるための基礎知識や心構えを学ぶ機会を設けました。研修以外では、「早く帰る(変える)」をスローガンとした「SWS式イクボス心得」をもとに「-SWS式イクボスマネジメントガイドブック」を基幹職向けに配布、イクボスとしての意識を向上させる雰囲気を高めています。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

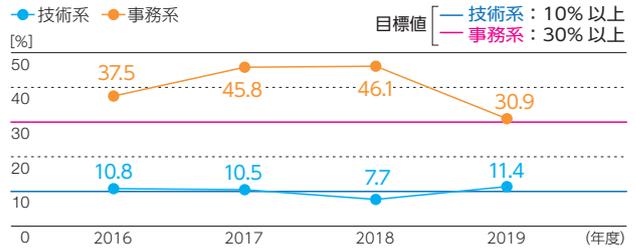
住友電装では、多様な人材がそれぞれ能力を発揮し、活躍できる環境を整えることが重要な経営戦略の一つと位置づけ、女性従業員の活躍を支援する取り組みを行っています。

これまでは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を実施してきましたが、早期にキャリア形成を意識し、変革に必要な能力を身に付けてもらうと同時に女性従業員同士のネットワークを構築することなどを目的として入社3～4年目の女性総合職向け研修「SWS-WE！」を導入しました。本人だけでなく、上司にも研修の趣旨を理解してもらうため、同じ内容の研修を実施しています。

2019年4月1日現在の女性管理職の人数は27人、管理職に占める割合は1.8%です。また、女性総合職の採用人数は、事務系10人、技術系6人となりました。女性総合職採用比率

は、2018年4月時点で目標を達成していますが、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

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「SWSスマイル株式会社」には2019年6月時点で48人の障がい者と15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、敷地内の除草等緑化管理、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2.28%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。

▶ 障がい者雇用率



※各年度6月時点

国際間転勤制度

2016年11月、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。

従来の海外からの出向制度を充実させたもので、2018年度は23人、2019年4月には37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。2018年度は121人の退職者のうち、112人を再雇用しました。また、モチベーションを維持しつつ、生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ました。

〈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。2018年度は3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、2018年度は43人(2016年度22人、2017年度28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、7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。

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加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。

2017年4月には、育児で就労時間に制約がある従業員のため、四日市製作所・鈴鹿製作所に社内保育所「SWSこねくとキッズ」を開設しました。2018年3月末時点で常時利用者は21名、一時保育は延べ162名の利用がありました。

このほか、業務終了後から次の業務開始まで一定の間隔を設けるインターバル勤務や在宅勤務の本格導入、有給休暇の取



得促進も図っています。2018年度の有給休暇取得日数は平均で15.1日、取得率は75.7%、一人あたり平均年間総労働時間は2,028.88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。

▶ 育児休業取得者数



プラチナくるみんマーク

▶ 介護休業取得者数

年度	2015	2016	2017	2018
人数	21	22	29	19

※介護休業は積立休暇利用者を含むもの。

Voice



育休が取りやすい環境整備に期待

SEAUTO-E GmbH (SEAUTO-E) [ドイツ]

原田 和貴

D&I推進や働き方改革に向けた各種施策の影響もあり、近年は性別にかかわらず多くの社員が育児休業制度を活用しています。会社も育児休業を活用しやすいよう制度の拡充・周知および周囲への理解促進を実施しており、私自身も“取りづらさ”は感じませんでした。休業による業務への影響など不安も少なからずありましたが、上司・同僚のサポートも手厚く、不在時の引き継ぎも快く受け入れてくれました。日頃からコミュニケーションを図り、互いに支え合える関係と体制が構築できているからこそだと思います。昨今、介護事由での休業制度活用需要も高まってきています。会社には引き続き制度の周知および理解深化、より取得しやすい環境整備を期待するとともに、次は支える側として同僚の役に立てればと思います。

人権の尊重

住友電装グループは、基本理念において「個性を尊重し活力溢れる明るい企業文化を育みます」と掲げています。2019年2月に住友電工グループが制定した人権方針に則って、これまで以上に人権尊重の取り組みを明確にし、推進してまいります。

住友電工グループ人権方針

https://sei.co.jp/csr/sociality/pdf/human_rights.pdf

人権に関する研修の充実

人権意識の醸成・向上を目的に、新入社員から経営層まで階層別研修などを通じて人権啓発を行っています。2018年度はハラスメントなどをテーマに取り上げました。

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、海外事業展開に適応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。

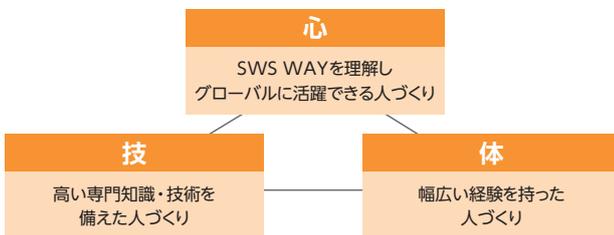
人事理念

- 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。

2018年度は一般職向けの「キャリアデザイン研修」を新設しました。また、リーダー層育成を目的とした「マネジメント力強化研修」を本格導入し、現場の総合力強化を進めました。一部でeラーニングを取り入れ、受講しやすい環境も整えました。

今後は企業理念・SWS WAYの教育に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。

▶研修実績

内訳		2016年度	2017年度	2018年度
研修数	指名型	9	10	8
	階層別/役職別	30	33	28
	推奨選択型	25	26	29
	選択型	22	21	26
	WEB受講	35	39	42
	計	121	129	133
延べ受講人数	基幹職	829	1,415	1,194
	総合職	2,225	3,321	3,353
	一般職	1,576	1,824	1,892
	計	4,630	6,560	6,439

※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経営幹部候補研修を実施しています。2018年度は3カ国4拠点で実施し、今後も拠点数を追加してグループ一丸で人材育成に取り組みます。

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

上級幹部育成を目的に、年1回開催しています。参加者は延べ4日間、日本国内でリーダーに必要な知識を習得します。

海外マネージャー研修

4地域の現地人材を活かしたグローバル経営を目的に、2018年度は16カ国から79人のマネージャーが参加しました。

Voice



企業文化理解の重要性を再認識

惠州住潤電装有限公司 (HZR) [中国]
人事総務 副部長

張波

マネージャー研修を受講し、住友の歴史や事業精神およびアイデンティティやSWS WAYなどへの理解が一層深まりました。同時に、リーダーである私は日常業務やマネジメントを通して、自分の能力を高め、部下に企業文化の理解、問題分析能力を向上させる重要性を再認識できました。

「世界で一番働きがいのある活力ある会社」「世界の全自動車会社にとってなくてはならない存在になる」という全社目標に少しでも貢献していきたいと考えています。初めての日本出張であり、日本の文化はもとより、住友電装本社や仕事の様子を肌で感じることができ、大変光栄に思います。これからも今回の研修で学んだことを日常の業務で実行していきます。

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22年目となる2018年度は、同年入社の新入社員114人が、ベトナム・フィリピン・中国の3カ国・4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445人(2019年3月末時点)が経験をキャリア形成に活かしています。