



# 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。



住友電装 (SWS)  
人事部 国際人事グループ  
松嶋 直子

## 社員一人ひとりが 生き活きと働ける環境を

私の主な業務は、海外関係会社から当社に出向してくる外国籍社員が、できるだけ早く日本の生活に慣れて、成果を上げられるよう、彼らをサポートすることです。また、現在はダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進メンバーとして、社員の方々が前向きに、モチベーション高く働ける環境づくりに取り組んでいます。

これらの業務を経験することで、生き活きと働くためには、個人として「ワーク」と「ライフ」のいずれも充実させ、両立させることが重要だと感じました。

また、会社としては、個人も組織も生産性を高めながら限られた時間で成果を上げられる状態をめざす必要があります。

### 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、性別、年齢、社会的身分や障がいなどにより不当な差別をせず、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。

#### ▶▶ 生き活き職場推進活動

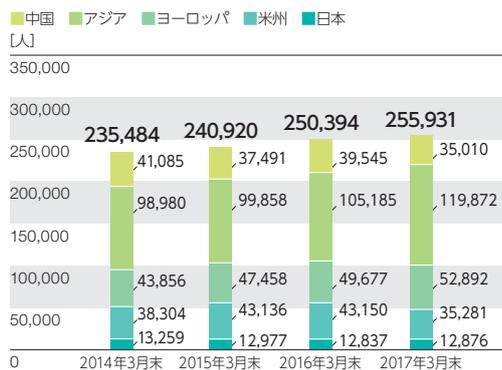
2013年度より生き活き職場推進活動を開始し、コミュニケーションの活性化や業務の効率化、社員の人権意識向上の推進に取り組んでいます。

各部から選出された生き活き職場推進委員が、参加した人権啓発研修のフィードバックを各職場で行っています。ハラスメントに関しても、委員が人事部門へ直接連絡するなど、問題の早期発見・解決が可能な体制となっています。さらに、労使が実施する「生き活き職場巡視」で各職場の状況を把握したり、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。

#### ▶▶ ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 宣言

住友電装グループは、2017年5月に、D&I宣言を発表しました。この宣言は、「マネジメント改革」「働き方改革」「多様な人材の活躍推進」の3つの柱で構成されています。多様な価値観、考え方を持った人が自然と集い、育ち、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。

#### ▶▶ グローバル人員数推移



(注) 人員数には、パートナー会社、合併会社も含む。

#### ▶▶ D&I推進ロゴ



多様な人材が集い、一人ひとりが能力を発揮しながら、一つの方向に向かってまとまり、個人としても組織としてもキラッと輝く状態とすることが会社の成長エンジンである、という思いを込めたロゴマーク。色とりどりの線は、多様な人材と当社の主要製品であるワイヤーハーネスをイメージしています。

## ●多様な人材の活躍推進

仕事と生活を両立させ、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上司を育てていきます。

### ・女性活躍推進

働く場面で活躍したいと願う女性一人ひとりが個性と能力を発揮できる社会の実現を目的に、2016年4月女性活躍推進法が施行されました。住友電装では、多様な人材が各々の能力を発揮し、活躍できる風土づくりをめざし、数値目標および行動計画を策定しました。

行動計画では、管理職向けダイバーシティマネジメント教育の実施や、ダイバーシティに特化したタウンミーティングの開催により、社員の意識向上を図っていきます。また、当社採用ホームページ上で、若手女性総合職の働きぶりや、育児との両立によってキャリアアップを実現した社員を紹介するなど、実効性のある施策をそれぞれ展開しています。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。

2017年4月1日現在の女性管理職の人数は24人で、総管理職に占める割合は1.4%です。また、総合職女性の採用人数は、事務系11人、技術系9人となりました。総合職女性採用比率は、2017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。

### 女性活躍推進法に基づく行動計画(第一次)

#### ●計画期間

2016年4月1日～2021年3月31日

#### ●数値目標

- ① 2020年度までに女性管理職を倍増させる(18名から36名へ)
- ② 総合職女性採用比率を事務系30%以上、技術系10%以上とする

#### ●行動計画

- (取組1)ダイバーシティマネジメントガイドブック策定
- (取組2)管理職向けダイバーシティマネジメント教育実施
- (取組3)ダイバーシティタウンミーティング実施
- (取組4)女性総合職採用促進実施

### ・障がい者雇用の推進

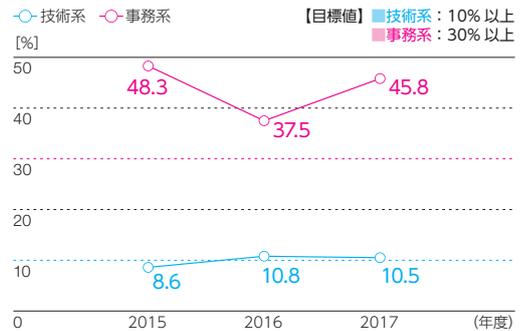
障がい者の雇用促進と能力に応じたサポート体制の充実を目的に、2013年5月に設立された特例子会社「SWSスマイル株式会社」は、事業開始から4年が経過し、2017年5月現在で32人の障がい者と12人のサポートスタッフが在籍しています。当初はワイヤーハーネス部品の分別や解体のリサイクル業務などが中心でしたが、敷地内の除草等緑化管理、シュレッダー裁断など新たな業務に挑戦し、活躍の場が広がっています。

### ・国際間転勤制度

国内外のグローバル人材の育成強化と、現地化推進、ダイバーシティ推進を目的として、2016年11月から「国際間転勤制度」を開始しました。この制度は、従来行っていた海外からの出向制度をより充実させたものです。新制度により今後期待される効果は、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、駐在員の増加抑制などです。海外現地会社では、幹部人材の育成、現地社員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が期待されます。

住友電装グループは、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。

### 総合職新卒女性採用比率



### 女子会の輪を 広げ、生き生きとした 職場に

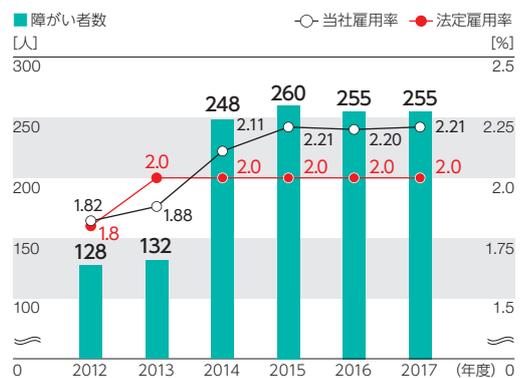
Voice

住友電装 (SWS)  
IT 統轄部  
システム技術部 次長

白仁 逸子

男女雇用機会均等法が施行されて約30年が経過し、人事制度も充実してきました。しかし、「私が昇格しているのか」「時短で先に帰るのが申し訳ない」「もっと仕事を任せてほしい」など、悩みを多く抱えている女性も増えています。そこで私は、その一助になればと、私が勤務する拠点で総合職・管理職による「女子会」をつくりました。お互いが「思いやり」をもって話をするので、女子会終了後にはみんな「笑顔」になります。この輪を広げ、女性の「思いやり」と「笑顔」を増やして職場を生き生きさせていきたいと思っています。

### 障がい者雇用状況



(注1) 各年度6月時点  
(注2) SWSスマイル(株)設立に伴い、2014年度より算定基準を変更しています



SWSスマイル株式会社 作業風景

## 働き方改革

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、社員の生活と仕事のバランスを図るため、「仕事（ワーク）と生活（ライフ）の調和」を支援する施策に積極的に取り組んでいます。

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、2014年3月1日から第4次行動計画を開始し、男女ともに仕事と生活を両立しやすい職場風土づくりを進めています。育児休業や短時間勤務制度など、育児・介護に関する各種制度の拡充に加えて、男女ともに育児参画しやすい制度の導入やパパママミーティングの実施など、ワークライフバランスに関する諸施策の展開に注力しました。その結果、2016年5月にプラチナくるみん、および、3回目のくるみん認定（厚生労働省所管次世代認定）をダブル取得しました。

当社ではまた、社内託児所「SWSこねくとキッズ」を2017年4月に設置し、子育てをしている社員の活躍を支援する取り組みを開始しました。

さらに、ワークライフバランスを実現するため、有給休暇の取得促進も図っています。2016年度の有給休暇取得率は73.5%で、一人あたり平均年間総労働時間は2,036.36時間でした。

今後も、社員の多様なライフスタイルを尊重し、一人ひとりの活躍に向けた取り組みを継続していきます。

### 社内託児所「SWSこねくとキッズ」を設置

2017年4月に、子育てを行う社員の活躍を支援するため、四日市製作所と鈴鹿製作所に、社内託児所「SWSこねくとキッズ」を開設しました。

名称の由来は、Sumitomo Wiring Systemsを表すSWSと基本理念にある「Connect with the Best」より、地域・グローバルとつながっていく子どもに育てて欲しいという思いを込めています。



## 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推進します。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。

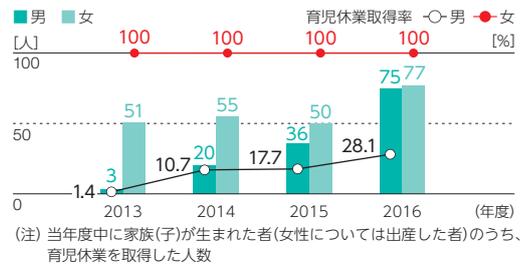
### 人事理念

- 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。

### 育児休業取得者数



### 介護休業取得者数

年度	2013	2014	2015	2016
人数	9	18	21	22

(注) 介護休業は積立休暇利用者を含むもの

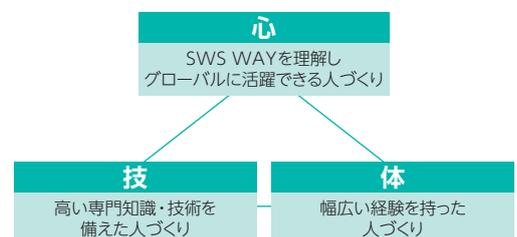


### 妻の仕事復帰が実現できました

企画本部  
ハーネス第1業務企画部  
田中 徳彦

「SWSこねくとキッズ」を利用することで、妻の仕事復帰が叶いました。妻は専業主婦でしたが、次男が2歳を超えたあたりから、「保育園へ預けて働きたい」と考えるようになりました。保育園へ入所申請しても、定員超過などで入園できない状態が続いていましたが、「SWSこねくとキッズ」が新設されて子どもを預かって貰うことができました。この託児所は、おむつや寝具等を持参する必要がないので助かっています。また、保育士さんが毎日、子どもの様子を連絡してくれるので非常に安心しています。私は、託児所の利用者が今後も増えていくことを期待しています。

### 「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

当社の能力開発は、「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」を基本としています。この考え方にに基づき、短期的には、毎年の目標管理制度や人事考課制度の中で単年度での能力開発目標を設定し、取り組んでいます。

中・長期的には、各資格別に実施される階層別研修を通じて各人に期待されている役割や行動を理解し、それに応じた能力開発・キャリア開発目標を各自が設定し、上司との育成面談を通じて実行計画(研修受講、自己啓発など)を策定・実践することで、キャリア形成・自己実現をめざします。

## 》グローバル人材の育成

当社グループは、事業のグローバル化に対応できる人材育成に注力しています。語学やダイバーシティ、異文化マネジメント、人事管理、国際関連業務などのグローバル系研修を充実させています。

また、海外グループ会社の人材育成にも力を入れ、経営幹部候補や、マネージャー層の研修などを開催しています。このように、グループ全体でグローバル人材の育成に取り組んでいます。

### ●リージョナル・マネージャー研修

海外グループ会社のマネージャーを対象とした「リージョナル・マネージャー研修」を2012年度より欧州地域にて実施し、2016年度は米州地域と豪亜地域にも展開し、18カ国から60人が参加しました。今後も、現地の人材を活かしたグローバル経営をめざしていきます。

### ●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20年目となる2016年度は、同年入社の新入社員105人が、ベトナム・フィリピンの2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

グローバルに活躍する人材育成を目的に、各部門で若手社員を選抜し、一定期間現地業務を経験しながら研修させる海外トレーニー制度を導入しています。

2007年から延べ352人が海外での経験を通じて、多様な価値観の醸成、マネジメント力の向上などさまざまな経験を積み、今後のキャリア形成に活かしています。

## 》教育研修の実績

内訳		2014年度	2015年度	2016年度
研修数	選抜型	8	8	9
	階層別/役職別	29	29	30
	推奨選抜型	19	27	25
	選抜型	22	22	22
	Web受講	30	32	35
	計	108	118	121
延べ受講人数	基幹職	1,507	736	829
	総合職	3,466	2,350	2,225
	一般職	1,540	1,492	1,576
	計	6,513	4,578	4,630

※ 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  
※ 2014年度は「環境負荷物質管理のポイント」を2,854人が受講



リージョナル・マネージャー研修



新入社員海外工場研修



### Voice 研修を活かし、住友電装グループの発展に貢献します

Sumi Vietnam Wiring Systems Co., Ltd. (SVWS)  
[ベトナム]  
リージョナル・マネージャー

ドゥ タイン ビン

今回、私はSVWS製造部のマネージャーとしてAsia/Pacific Managers Trainingに参加させていただき、大変有意義な時間を過ごすことができました。当社が顧客満足を追求するために住友電装グループ方針やSWS WAYなどをメンバーに浸透させることの必要性や、部下育成およびリーダーシップの重要性についてあらためて学ぶことができました。私は、今回の研修で学んだことを活かし、SVWSだけではなく、住友電装グループがグローバルNo.1のモノづくりのプロ集団となるべく貢献していきたいと思っています。また、研修で出会った他国メンバーとのつながりも大切にしていきたいと考えています。