



# 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。



## GLOBAL MESSAGE



## 意識・企業文化・企業風土改革で、多様性が強みになる職場環境へ

「ワーク」と「ライフ」の両立支援など、多様な制度が整いつつある当社の中で、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）推進担当として「多様性を強みに出来る職場づくり」をめざす活動に取り組んでいます。

D&Iの「正しい理解」を目的とした取り組みを進める中で、従業員が活き活きと働ける環境にするためには、取り組みを実施した背景や必要性を理解してもらうことが重要だと感じています。今後も、会社側の想いを十分に伝えながら、「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」をめざして活動を推進していきます。

住友電装 (SWS) [日本]

管理本部 人事部 D&amp;I推進室

田口 稚菜

## 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

2013年度より全社で活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活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・相談するなど、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「活き活き職場巡視」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。

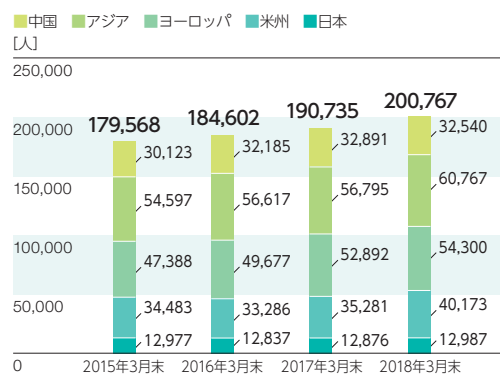
### 従業員意識調査の実施

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、2017年5月に従業員意識調査を実施しました。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にしていきます。

### ダイバーシティ&インクルージョン[D&I]宣言

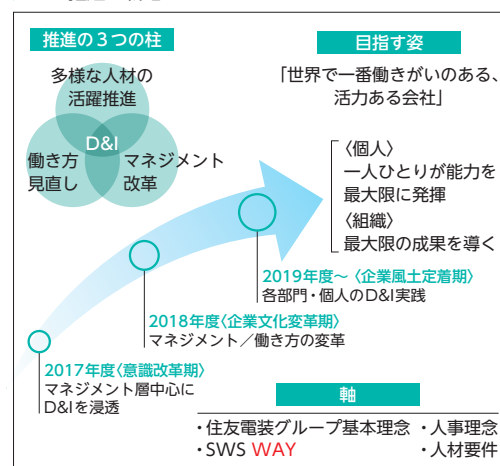
住友電装グループは2017年5月、「マネジメント改革」「働き方見直し」「多様な人材の活躍推進」の3つの柱からなるD&I宣言を発表しました。あわせて「D&I推進3カ年計画」を策定しました。2017年度より各年を、意識改革期、企業文化変革期、企業風土定着期と位置づけ、多様な価値観や考え方を持った一人ひとりが能力を最大限に発揮できる「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」をめざしていきます。

### グローバル人員数推移



※人員数は、グループ会社のみ。

### D&I推進の戦略イメージ



活き活き職場推進委員へのLGBT理解研修

## ● マネジメント改革

2017年度はマネジメント改革の一環として、基幹職を対象にした延べ13回にわたる働き方見直し研修(=イクボス研修)を実施(802人が受講)したほか、「イクボス企業同盟」に加盟し、同時に「イクボス宣言」をしました。この取り組みや宣言をきっかけに、多様な人材が活躍できるよう、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上司を育てていきます。

### ・女性活躍推進

働く場所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。

2017年度は基幹職になる前の女性社員を対象に、外部講師を招いた研修を実施しました。研修ではそれぞれのライフの実情やキャリアに対する意識が違っても、参加者一人ひとりがこれまで以上にキャリアアップを意識してもらうなど、実効性のある施策をそれぞれ展開しています。また、2018年4月1日現在の女性管理職の人数は32人で、総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12人、技術系6人となりました。女性総合職採用比率は、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。

### ・障がい者雇用の推進

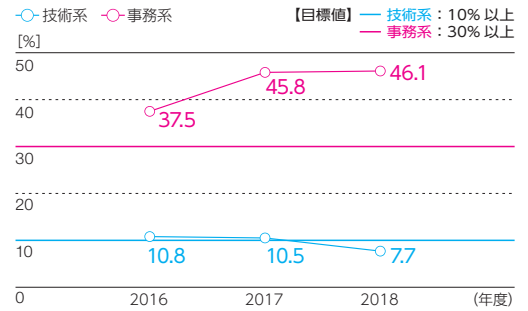
障がい者の雇用促進と能力に応じたサポート体制の充実を目的に、2013年5月に設立された特例子会社「SWSスマイル株式会社」は、事業開始から5年が経過し、2018年5月現在で38人の障がい者と13人のサポートスタッフが在籍しています。当初はワイヤーハーネス部品の分別や解体のリサイクル業務などが中心でしたが、敷地内の除草等緑化管理、シュレッダー裁断など新たな業務に挑戦し、活躍の場が広がっています。今後もSWSスマイルだけでなく、住友電装やグループ各社でも障がい者の活躍できる場をさらに創出していきます。

### ・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、2017年度までに20人、2018年4月には新たに12人が利用しています。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。

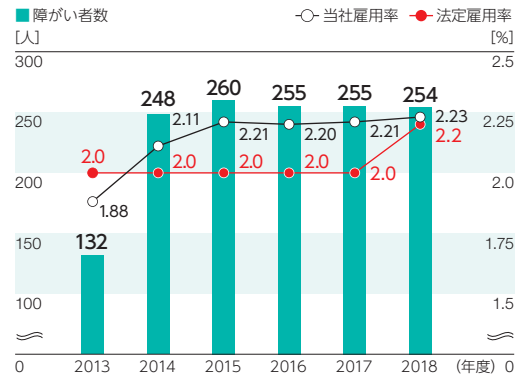
住友電装グループは、当社および現地会社の双方で今まで以上に人材交流を活性化していくことで、多様な人材が活躍できる会社をめざします。

## ▶ 総合職新卒女性採用比率



※各年度4月1日時点での新卒採用者数より算出

## ▶ 障がい者雇用状況



※各年度6月時点

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

## Voice

### 自身の価値観やスキルアップの可能性が広がる制度に感謝

SEWS Romania S.R.L.  
(SEWS-R) [ルーマニア]  
デヴァ工場

ユリア モルドヴァン



上司からの勧めもあり、知識や自身のスキル向上のため国際間転勤制度を利用しました。現在はSWS本社人事部と人材開発部で勤務しており、SWS WAYを通して会社の方針を深く学ぶと同時に異文化理解研修の開発に携わりました。文化の異なる地で暮らす自身のリアルな体験を通し、育った環境や価値観の異なる人たちと交流する中で順応性やコミュニケーションの大切さを学んでいます。

日本での生活に不安はあったものの、一緒に観光地を巡るなど、プライベートでも温かく支え、私をチームの一員として迎え入れてくれた皆さまには感謝しています。将来へのより大きな可能性を与えてくれた素晴らしい制度だと感じています。

## 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た結果、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。また、子育てをしている社員の活躍を支援するため2017年4月に社内託児所「SWSこねくとキッズ」を設置しました。

このほか、在宅勤務や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」、コアタイムのない「スーパーフレックス」の本格導入に向けて効果の検証を行います。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。2017年度の有給休暇取得日数は平均で14.88日、取得率は74.4%、一人あたり平均年間総労働時間は2,024.1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

育児により就労時間に制約がある従業員に対して、その制約を緩和できる環境を提供し、最大限の能力を発揮できるよう支援したいとの思いから2017年4月、四日市製作所と鈴鹿製作所に開設したのが、社内託児所「SWSこねくとキッズ」です。地域・グローバルとつながっていく子どもに育ててほしいという思いを込めています。2018年3月末時点で11名、一時保育は2017年度は延べ200名の利用がありました。



## 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。

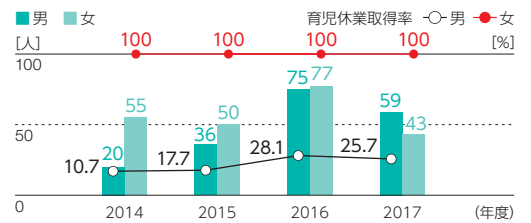
### 人事理念

- 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。

### ▶ 育児休業取得者数



※ 当年度中に家族(子)が生まれた者(女性については出産した者)のうち、育児休業を取得した人数

### ▶ 介護休業取得者数

年度	2014	2015	2016	2017
人数	18	21	22	29

※ 介護休業は積立休暇利用者を含むもの



プラチナくるみんマーク

### Voice

#### ワークライフバランスの実現に向けて

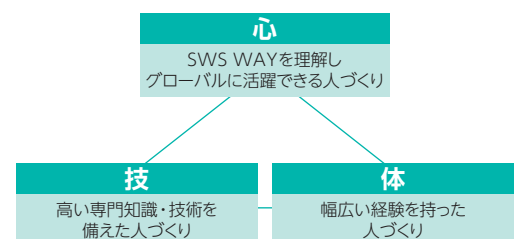
住友電装(SWS)  
調達統轄部 第1部品調達部  
RBグループ長

三浦 聡



育児休業中の業務への支障が気になり、意識的に出産予定日に合わせた業務調整を行いました。出産が予定日から遅れたことで計画も遅れましたが、職場の理解と協力で無事に取得ができたことに感謝しています。当時は男性の制度利用者は少数で、認知不足だと感じました。今は取得経験者の私にアドバイスを求める男性従業員も増え、制度への興味が高まっていると実感しています。会社には制度を拡充する一方、全従業員対象の研修などを通じて制度の周知と職場の理解・支援を高める施策に期待します。

### ▶ 「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

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。

2017年度は新たにマネジメント力強化研修を導入するなど、さまざまな取り組みを実施しました。2018年度からはこの取り組みを本格導入していきます。

今後も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、中長期的なキャリア形成を支援します。

## ▶ 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実施しています。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。

### ● GLP研修

上級幹部の育成を目的としたGLP(グローバル・リーダーシップ・開発プログラム)は年1回開催しています。海外からの候補者は3日間にわたり日本国内でリーダーに必要な知識を習得します。

### ● 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、2017年度は米州地域と豪亜地域にも展開し、3地域15カ国から54人が参加しました。2018年度からは中国向けにも展開するなど、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。2017年度は、同年入社の新入社員123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

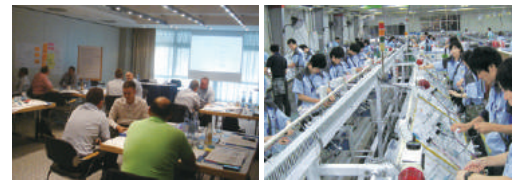
グローバルに活躍する人材育成を目的に、各部門で若手社員を選抜し、一定期間現地業務を経験しながら研修させる海外トレーニー制度を導入しています。

2007年から延べ411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		2015年度	2016年度	2017年度
研修数	選抜型	8	9	10
	階層別/役職別	29	30	33
	推奨選抜型	27	25	26
	選抜型	22	22	21
	WEB受講	32	35	39
	計	118	121	129
延べ受講人数	基幹職	736	829	1,415
	総合職	2,350	2,225	3,321
	一般職	1,492	1,576	1,824
	計	4,578	4,630	6,560

※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



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

現状に甘えず、  
チームに方向性を示す  
リーダーに

SEWS CABINED S.p.A.  
(SEWS-CI) [イタリア]  
ジャンルカ ドウランド



リージョナル・マネージャー研修は住友電装グループの行動原則と私の日常の業務とのつながりを深く考える機会を与えてくれました。参加者と住友の歴史を議論することを通じて、いかに会社が環境保全に力を入れてきたかを知り感銘を受けました。SWS WAYの「より良いモノづくり」という言葉は、現在の状況がベストでも決して満足せずにさらに上をめざすことの重要性を考えさせてくれました。このような考えに至るには、リーダーは部下のやる気を鼓舞していく必要があります。また、リーダーはチームのためにあるべき姿・方向性を示すという重要な役割があります。私はこのような機会を与えてくれたことに感謝し、リージョナル・マネージャー研修で学んだことを今後も実践し続けていきます。