

CSR Report 2018

Corporate Social Responsibility Report



未来をつなぐ

設立 **101** 年

住友電装がつなぐもの、それはモノや世界だけでなく、過去から現在、そして未来です。

設立101年めという新たなステージに立ちましたが、私たちの原点は「つながる」ことです。

これまで築き上げてきた技術を基盤に、機器と機器、人と世界と車をつなげることで、まだ見ぬ未来を切り拓いていきます。

Top Message	02
住友電装グループについて	04
経営理念	04
会社概要／グローバル事業展開	05
製品概要	06
CSRマネジメント	07

特集

（ステークホルダーダイアログ）

未来のために、 「ありがたい姿」に向かって

住友電装グループが見据える持続可能な社会 08

ガバナンス体制の強化・推進／ コンプライアンス体制の強化・推進	11
リスク管理体制の整備・強化・推進	13
安全衛生 ～労働災害撲滅に向けての取り組み～	15
品質管理 ～世界同一最高品質の実現～	17
地球環境保全	19
明るく活力溢れる職場づくり	23
地域社会への貢献	27

編集方針

住友電装グループでは、さまざまなステークホルダーの皆さまへ、当社の活動を報告するCSRレポートを発行しており、今年で11回目となります。CSR重点推進項目である8項目を中心に、CSR活動の進捗状況を簡潔に報告しています。本年度は、住友電装グループの「ありがたい姿」について語り合うダイアログを特集として掲載しました。ステークホルダーの皆さまから忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

発行年月・対象期間

2018年9月発行
2017年4月1日～2018年3月31日（2017年度）
ただし、一部2018年度の活動内容も含んでいます。

対象範囲

住友電装グループ
本レポートにおける記述は以下の基準で区分しています。
・住友電装、当社：住友電装株式会社
・住友電装グループ、当社グループ：住友電装および関係会社
さらに限定された範囲である場合は、文章中もしくは表・グラフの脚注にて記載

参照したガイドライン

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード 2016
環境省「環境報告ガイドライン2012年版」





新しい100年も、地域とともに、
持続可能な成長をめざします。

住友電装株式会社
代表取締役 執行役員社長

川井 文義

なくてはならないメガサプライヤーに

設立100周年の区切りであり、中期経営計画「17VISION」の最終年度にあたる2017年度は過去最高売上高と最高益を記録するなど、大変喜ばしい結果となりました。電線事業で培った技術を根幹に、時代の潮流を見極めながら、その都度最適な事業基盤・領域を築き上げ、今や自動車用ワイヤーハーネスのリーディングカンパニーとして世界に冠たる企業へと成長したことに感慨を覚えます。これは先人たちから連綿とつないできた持続的成長に向けた前向きな取り組みの結実であり、またお客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまの支えがあってこそであると考えています。

このたび、当社は2022年度を最終年度とする中期経営計画「22VISION」を策定し、「ワイヤーハーネスをコアとするメガサプライヤー」をめざす取り組みを始めています。ここでいうメガサプライヤーとは、単にグローバルでナンバーワンをめざすという意味ではありません。世界の自動車メーカーにとって、住友電装グループがなくてはならない存在になるという意味であり、その実現に向けて「開発力・提案力の強化と製品化のスピードアップ」、「グローバル・マーケ

ティング力の強化」、「ものづくりは人づくり」を重点推進項目に掲げました。

10年、20年先を見据えて 自動車業界の大変革に対応

今、自動車業界は100年に一度ともいえるべき大転換期を迎えており、これまで時代の変化に柔軟に対応してきた住友電装の「つなげる技術」の存在価値が再び問われようとしています。具体的にはコネクテッド、自動運転、シェアリング、電動化という4つの波に直面する中で、私たちの強みをどのように活かしていくのか——そこに「22VISION」で取り組むべき課題があります。電気自動車(EV)の拡大に伴って電動化が進み、情報通信ネットワークなど外部インフラにつながるコネクテッドカーが普及すると、電気や情報を物理的に伝えるワイヤーハーネスの需要はさらに増えることが予想されます。加えて、車のセキュリティ対策の観点においても情報通信技術の活用が進んでおり、こうしたすべての流れに对应していく必要があるのです。

とはいえ、現状は自動車メーカー自身も模索段階の部分が

多く、自動車業界全体を巻き込んだ変革がどのような道筋をたどるのかは未知数です。一方で電動化に伴い、エレクトロニクスメーカーなど異業種からの新規参入が相次いでおり、私たち部品メーカーが自動車メーカーに向けて新たな発想に基づく提案を求められる機会も増えています。当然、今後は新規参入メーカーを交えた競争も激しくなっていくはずですが、これに打ち勝つためには、情報通信、環境エネルギー関連事業を有する親会社の住友電気工業(株)との連携によって、ハーネス技術を中心にさまざまな機器、技術の融合を図り、戦略商品として世に送り出すなど、グループの総合力を活かしたチャレンジが必須であると考えています。加えてこのチャレンジは、「22VISION」で達成すべき目標というよりも、さらに10年、20年先を見据えて取り組んでいくことが大切だと考えています。

多様な従業員を束ねる指針として 住友電装グループならではのCSRを推進

世界約30カ国に拠点を構えてグローバルに事業を展開する当社グループにとって、さまざまなバックグラウンドを持つ従業員の気持ちを一つにするためには、日々の企業活動の指針としてCSRの視点・意識を持つことが非常に重要であると考えています。世界中で活躍する従業員は重要なステークホルダーであり、世界の自動車メーカーに向けて世界同一の品質を提供するという目標の前では、一つの価値観を共有する必要があります。当社グループが掲げた3つのありたい姿と8つのCSR重点推進項目は、持続的な成長に向けた基盤・基礎となる考え方であり、また地域社会との共存共栄をめざす企業市民としての在り方を示すものです。

当社の本拠地は三重県四日市市にありますが、地元企業として意識的に地域の発展に努めてきたという歴史があります。グローバルに事業を展開するようになって、変わらぬ姿勢としているのは、海外においても地域に根ざした事業活動を行っていくということです。

当社グループの海外拠点には、まだまだ発展途上の国・地域がたくさんあります。単に賃金が安いからといった理由ではなく、発展途上の国に対して少しでも国力を上げることに寄与したいという思いをもって、Win-Winの関係を築いて

いきたいと考えています。そのためには現地における雇用を大切にするのはもちろん、現地での調達など、地産地消をめざした事業活動が基本です。実際、新たに建設した工場の開所式などに出向くと、現地の首相がわざわざいらして感謝の意を述べられることもあり、誇らしい気持ちを覚えるとともに、私たちの事業の影響の大きさに改めて驚かされることも少なくありません。約20万人の雇用は確かに地域への貢献になっていますが、同時に会社を持続的に発展させることに大いに貢献しており、そこには大きな責任が伴っています。世界に広がった地域とともに、一緒になって成長していくことが私たちのCSRであると考えています。

世界で愛される会社であるために

2017年5月、当社グループは次の100年に向けた経営戦略の一つとして「住友電装グループ ダイバーシティ&インクルージョン【D&I】宣言」を発表しました。この宣言には多様なバックグラウンドや考え方を持った人を積極的に受け入れ、英知を結集することで、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境を作り上げようという思いが込められています。当社グループは、この「【D&I】宣言」に基づき「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」をめざしていく中で、グローバル競争を勝ち抜きながら持続的成長を図っていきます。

住友電装グループは、新しい100年も三重の四日市の地にしっかりと根を張りながら、グローバルに活動する「ワイヤーハーネスをコアとするメガサプライヤー」として、地域にも、自動車メーカーにも、従業員にも愛される会社でありたいと考えています。



住友電装グループについて

住友事業精神と住友電装グループ基本理念を経営理念とし、
この実現のため住友電装グループ企業行動憲章と
SWS WAYに沿って行動します。

経営理念

住友事業精神

「住友事業精神」の源流をたどれば、住友家初代・住友政友が遺した『文殊院旨意書』にまで遡ることになります。この教えは、住友家の家訓として住友の歴史とともに長く受け継がれて来ました。住友電装グループにおいても、「住友事業精神」を最上段の経営理念と位置付けています。

第一条は、住友の事業は、何よりも信用・信頼を大切にすることを基本にすべきことを謳っています。

第二条は、社会の変化に迅速・的確に対応し利潤を追求すべきであり、既存の事業に安住することなく常に事業の興廃を図るという積極進取の精神が重要であることを明確にしています。その一方で、「浮利」、即ち、一時的な利益や道義にもとる不当な利益の追求を厳しく戒めています。

住友電装グループ基本理念

住友電装グループ基本理念にある「Connect with the Best」には、「製品が担う接続の役割だけでなく、私たちを取り囲むあらゆるつながりを、最良の方法でどこにも負けないものにする」という意味を含んでいます。この基本理念を私たちの共通の認識として、強い意志と熱意で事業に取り組んでいます。

住友電装グループ企業行動憲章

2006年に制定した「住友電装グループ企業行動憲章」は、「住友事業精神」「住友電装グループ基本理念」に基づき、社業の繁栄・持続的成長を通じて持続可能な地球社会の発展に貢献し、国際社会やステークホルダーから信頼される企業集団をめざすためのグループの役員・社員の行動規範・指針です。7カ国語に翻訳し、世界中のグループ社員と共有しています。

SWS WAY

SWS WAYは、グローバル化の進展に伴い、当社の歴史の中で伝承されてきた仕事に対する基本的な考え方や取り組み姿勢を、全世界の当社グループ各社社員に共有し、同一の目的に向かって業務推進するために、2005年に明文化した、いわば私たちの行動原則です。

8ページに集約された冊子版「SWS WAY」を、24カ国語に翻訳し、従業員に配付しており、その内容は7章30項目と幅広く定めています。

当社グループ各社で働く一人ひとりが同内容をよく理解し、日頃から「SWS WAYに則って仕事に取り組んでいるか」などが議論されています。



経営理念

住友事業精神

住友電装グループ基本理念

行動指針・行動基準

住友電装グループ 企業行動憲章

中長期経営計画

グループ方針

各社方針／部門方針

日常業務

S W S W A Y

住友事業精神

【第一条】

ワ スミトモ エイギョウ シンヨウ オモ カクジツ ムネ
我が住友の営業は、信用を重んじ 確実を旨とし、
モツ キョウコリユウセイ キ
以てその鞏固隆盛を期すべし

【第二条】

ワ スミトモ エイギョウ ジセイ ヘンセン リザイ トクシツ ハカ
我が住友の営業は、時勢の変遷、理財の得失を計り、
シチョウコウハイ イエド イヤシク フリ ハシ
弛張興廃することあるべしと雖も、苟も浮利に趨り、
ケイシン
軽進すべからず

住友電装グループ基本理念

私たちは「Connect with the Best」の精神で

- ・社業の繁栄を通じて地球社会に貢献します
- ・質の高い活動により顧客満足を実現します
- ・創造と変革により企業の未来を拓きます
- ・誠実と信頼を基本に高い企業倫理を保持します
- ・個性を尊重し活力溢れる明るい企業文化を育みます

住友電装グループ企業行動憲章(抜粋)

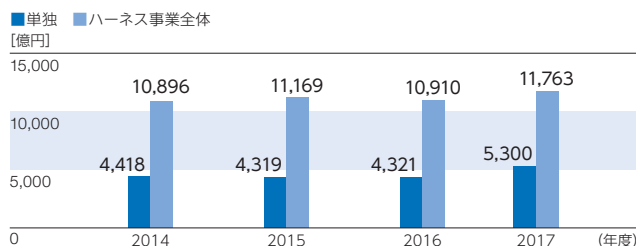
1. 優れた製品・サービスの提供
2. オリジナリティのある新事業・新製品の開発
3. グローバルな事業展開とグループ全体の成長・発展
4. 地球環境への配慮
5. 法令の遵守
6. 公正、適正な事業活動
7. 社会の一員としての自覚ある行動
8. 国際社会との協調
9. 働きやすい職場環境の構築と人材の育成
10. 適切な情報開示とコミュニケーションの促進

会社概要

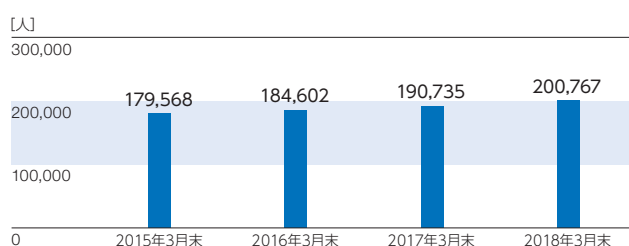
住友電装は日本産業勃興期の1917年に設立、電線の製造からスタートしました。第二次世界大戦後の日本のモータリゼーションと同時に、自動車用ワイヤーハーネスおよびその部品の製造に着手して以来、ワイヤーハーネス製造の合理化に力を注ぎ、品質確保とコスト低減を進めてきました。そして現在、ワイヤーハーネスのグローバル・サプライヤーとして、日本のみならず世界でもトップクラスの実績を誇っています。これからも自動車メーカーの世界最高水準のパートナーとして、たゆみない前進を続けていきます。

商号	住友電装株式会社
設立	1917(大正6)年12月
社長	川井 文義
資本金	200億42百万円(2018年3月31日現在)
本社	三重県四日市市浜田町5番28号
関連会社	国内：13社／海外：101社
従業員数	国内：12,987人／海外：187,780人 計 200,767人(2018年3月31日現在)

売上高



グローバル人員数



グローバル事業展開

本社

〒510-8528
三重県四日市市浜田町5番28号
TEL: (059) 354-6200(代表)
FAX: (059) 354-6318

東京本社

〒107-0051
東京都港区元赤坂1丁目3番13号
赤坂センタービルディング11階
TEL: (03) 6384-5600
FAX: (03) 6384-5601

日本

関連会社：13社

- 営業・支店
- 製作所・事務所・センター
- ◆ 住友電装グループ・関連会社

中国

法人数：29社

豪亜

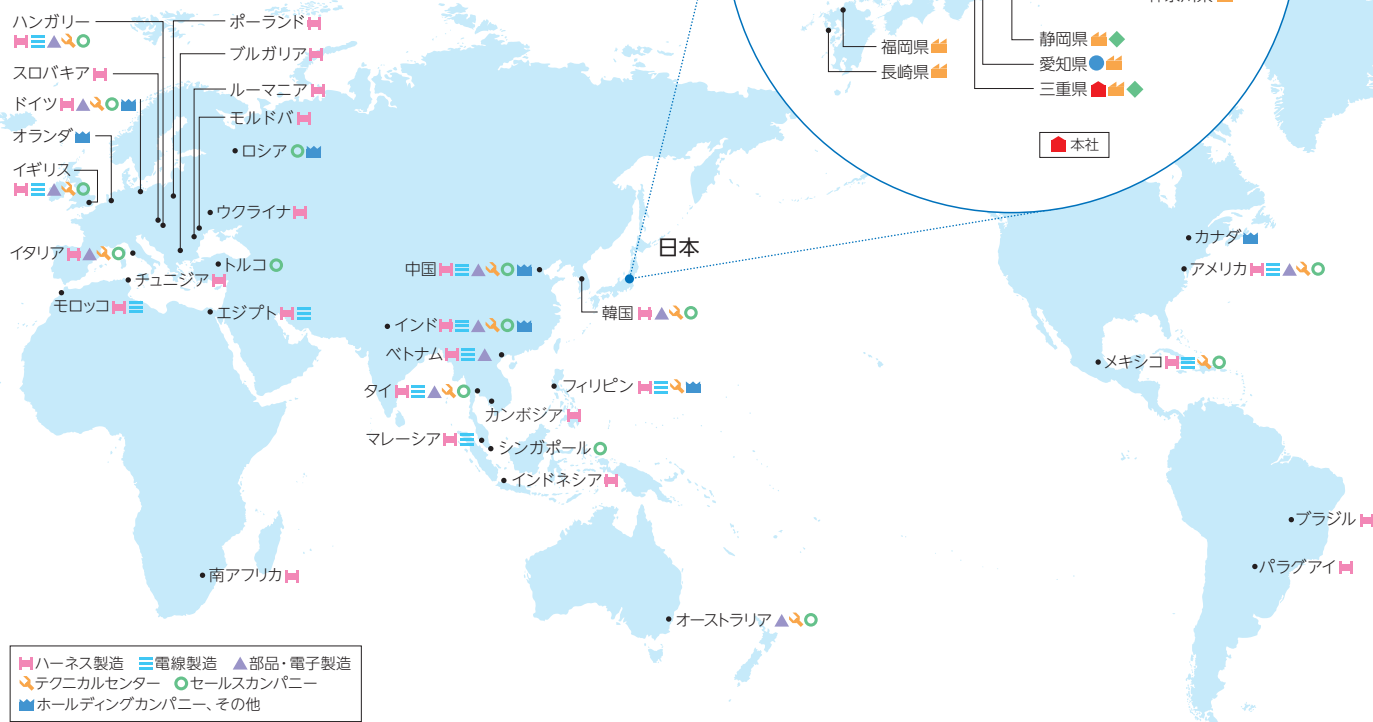
法人数：25社

米州

法人数：11社

欧州・アフリカ

法人数：31社

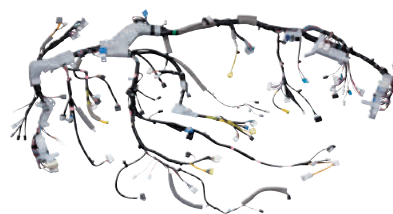


製品概要

グローバル・サプライヤーとして、世界を舞台に自動車用ワイヤーハーネスおよびその部品、オフィス機器用のワイヤーハーネス、各種ケーブルの製造販売を行っています。

自動車用ワイヤーハーネス

多くの部品をつなぎ電気信号を伝えるワイヤーハーネスは、文字通り車の「生命線」。高い技術力を誇る当社のワイヤーハーネスは、自動車そのものの進化を支えてきました。大幅な軽量化に成功したアルミハーネスは、燃費の向上に貢献。高電圧・大電流に対応する床下パイプハーネスは、ハイブリッド車の安全・安心につながっています。近年も大容量・高速化を実現する高速通信関連製品を開発し、次世代の車を見えない部分で支えています。



ワイヤーハーネス



アルミハーネス

ハーネス構成部品

コネクタ

電線を接続する役割を担うコネクタは、高温、振動、防水、ノイズなどの厳しい車載環境に対応しています。また情報化に対応し、GPS・TVなどの電波受信機器と電線をつなぐコネクタなど、多様なパリエーションを備えています。



TSシリーズ 防水0.64型コネクタ

電線

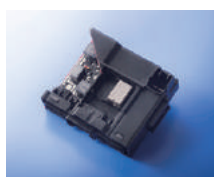
エンジン始動、照明、計器などに使われる電気信号や、電気エネルギーを伝える役割を担っており、この電線1本1本の束がワイヤーハーネスを構成しています。



アルミ電線

エレクトロニクス製品

急速にインテリジェント化が進む自動車に、今後ますます欠かせなくなっていくのが、高性能の電子部品です。住友電装では、キー操作不要のスマートエントリーシステムを実現させた電子部品や、最新の自動運転システムを支える部品なども数多く開発しています。



バスバー基板
リレーモジュール



セントラルゲートウェイ
ECU



EPBハーネス一体型
車輪速センサー

その他ワイヤーハーネス



二輪用ハーネス

EV/HEV/PHEV用製品

住友電装は「環境」をキーワードにした技術開発にも積極的に取り組んでいます。身近な存在となった電気自動車やハイブリッド車、プラグインハイブリッド車に対応する製品群もその一つ。お客さまのニーズに合わせた独自の製品をラインナップしています。



床下パイプハーネス



端子台パワーケーブル



EV/PHEV用充電コネクタ



機器用ハーネス

TOPIC | 新技術による製品紹介

宇宙へ飛び立つ住友電装グループのモノづくり力

住友電装グループが自動車分野で培った確かな技術力と開発力に支えられたモノづくりの力は、宇宙にまで広がっています。三菱重工業(株)が製造する「H-II Aロケット」に当社グループで製作したワイヤーハーネスが取付けられています。

搭載されている機器をつなぎ、それぞれに電力や信号を送る、人間の血管のような役割を持つワイヤーハーネスは、宇宙空間という過酷な状況下においても正常に機能しなければなりません。現在はH-II Aロケットの経験を活かし、新規開発中のロケットへのアプローチを行っています。

住友電装グループはこれからも、お客さまからのあらゆるニーズに応えていきます。

H-II Aロケット



出典：三菱重工業(株)ホームページ

CSRマネジメント

住友電装グループのCSR

当社は、CSRの重点推進項目として、「持続的成長の基盤・基礎となる分野」「より良き企業市民としての役割」における8項目に取り組むことで、住友電装グループの「ありたい姿」を実現していきます。

CSR重点推進8項目



グローバル企業集団として
ステークホルダーの
信用・信頼

CSRを通じて住友電装グループが「ありたい姿」

世界同一最高品質

世界同一最高品質を提供するグローバル企業集団

信頼、親み、身近

ステークホルダーから信頼され、親しまれ、身近に感じられるグローバル企業集団

地域とともに生きる

地域に根ざし、地域とともに生きるグローバル企業集団

ステークホルダーとのかかわり

ステークホルダー	ステークホルダーの概要	課題・要請	対話方法
行政 (政府・自治体)	各国の政府・自治体は、管轄を受けるとともに製品・サービスを提供するお客さまでもあります。	●法規制・行政指導等の遵守 ●税金の納付	●業界団体を通じた対話 ●各種届出、調査・アンケートへの回答
地球環境	豊かな社会の実現に向けて、環境保全を積極的に配慮した事業活動を展開します。	●温室効果ガス排出量の削減 ●省エネ、リサイクルの推進 ●廃棄物量削減	●国・地方公共団体などの環境規制の遵守 ●PDCAに則った環境保全活動
お客さま	自動車用ワイヤーハーネスを核として、世界中のお客さまに製品・サービスを提供しています。	●安全かつ高品質な製品・サービスの提供 ●お客さま満足度の向上 ●製品に関する正確・適切な情報提供	●営業活動を通じての対話 ●WEBサイト ●展示会
地域社会 NPO/NGO	世界30カ国以上で事業活動を展開している当社グループは、より良き企業市民の一員として、地域社会の発展に貢献します。	●文化や慣習の尊重、地域社会の発展への貢献 ●事故災害の防止、環境への配慮	●社員の地域貢献活動(国内外) ●工場見学、行事の開催 ●地域振興、伝統芸能の継承
社員	約20万人が全世界で活躍している当社グループでは、すべての社員が尊重し合える、明るく活力溢れる職場をめざします。	●人権を尊重した職場づくり ●多様な人材の活用 ●仕事と生活を両立しやすい職場風土づくり ●キャリアに応じた能力開発	●活き活き職場推進活動 ●グループ報 ●イントラネット ●タウンミーティング
お取引先	事業活動における貴重なパートナーとして、オープンかつ公平・公正な取引を推進しています。	●公平・公正な取引 ●人権の尊重	●調達活動 ●取引先調査 ●グローバル・サプライヤーズ・ミーティング

CSR推進体制

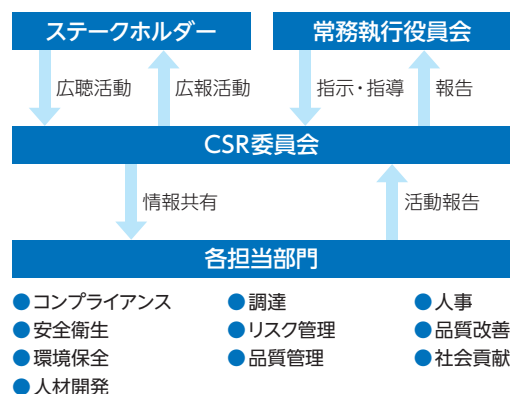
2010年5月に設置した、総務担当役員を委員長とするCSR委員会を中心にグループ横断的なCSR活動を進めています。CSR委員会では、グループの活動報告・レビュー、今後の展開についての支援・指導などを行っています。CSR委員会の活動の中には、ステークホルダーの皆さまに広報・広聴活動を行う役割もあり、そこで得たニーズに応えられるよう取り組んでいます。

SDGsへの取り組み

「持続可能な開発目標(SDGs)」は、2015年9月に国連持続可能な開発サミットにおいて採択され「アジェンダ2030」に盛り込まれた“2030年までに人類が達成すべき17の目標(GOALS)と169のターゲット”です。2016年から2030年まで、すべての国連加盟国において、官(政府)民(企業・市民)が連携して目標達成に向けて努力することが求められています。当社グループにおいても、事業活動を通じて社会課題の解決に取り組む中でSDGsの達成に向けて貢献していきます。

WEB http://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/

CSR推進体制



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



未来のために、 「ありたい姿」に向かって

住友電装グループが見据える持続可能な社会



(左から)

人事部

D&I推進室長

橋本 純弥

総務部長

木下 勝善

安全環境部長

森田 亮一

2018年7月27日 住友電装本社にて

住友電装グループは、持続可能な社会の構築に向けてCSRを推進する中で、「世界同一最高品質」、「信頼、親み、身近」、「地域とともに生きる」という3つの「ありたい姿」を目標に掲げています。社会課題の解決に向けてグローバル企業のより一層の貢献が求められる中、私たちはどのような現実と向き合い、課題を克服していかなければならないのか——「人事」「総務」「安全環境」それぞれの立場からグループのCSR活動を束ねる3名が語り合いました。

世界をまたにかける企業グループとして、 持続可能な社会の構築に貢献

持続可能な社会の構築に向けて、住友電装グループは事業を通じてどのような貢献ができるとお考えでしょうか。

木下 ● 当社は2017年に設立100周年を迎えました。今や当社は広くグローバルに事業を展開する企業グループとして、事業活動そのものが地球環境全体に影響を与えるような存在となりました。次の100年に向けて、どのように事業活動を進めていくべきかを考える上で持続可能な社会への貢献は、私たちにとって避けて通れない課題です。それぞれの地域社会と密接にコミュニケーションを取りながら、その発展に寄与するとともに、グループ全体でグローバルに事業を成功させることが、持続可能な社会の構築への貢献につながっていると考えています。

橋本 ● 当社グループの従業員は20数万人に上ります。これだけの雇用を生み出し、世界中で従業員の生活の安定を支えている事実は、ある意味、当社グループならではの持続可能な社会への貢献と言えるのではないのでしょうか。加えて、私たちのグローバルネットワークを通じて生まれるさまざまな人材やアイデア、あるいは文化や価値観の交流には有形無形の価値があると思っています。そこから新しいサービスや製品などのモノづくりにつなげていくことも、グローバル企業としての私たちの使命だと考えています。

森田 ● 逆説的になってしまいますが、20数万人もの従業員を抱えているということは、それだけで大きな環境負荷が伴います。これは当社グループが事業活動を続けていく上で、地球環境の保全に向けて大きな責任を伴っていることを物語っています。私たちの事業の持続可能性を担保する意味でも、グローバルな視点で環境負荷の低減に向けてしっかりと目標を定め、大きく地球温暖化防止に向けたアクションを打っていく必要性を感じています。

より本業に沿った形でのCSRの推進が求められる

住友電装グループでは、CSR重点推進項目の取り組みを通じて「ありたい姿」の実現をめざしています。それぞれのお立場から現在の課題についてお聞かせください。

橋本 ● 人事の分野でいうと、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮するとともに、組織全体としても成果を出せるように、継続的に職場環境の整備・改善に努めていくしかないと考えています。また、そこで生まれた成果が各方面から認められることで働きがいにつながり、それがまた活力になっていくようなサイクルを回していけることが理想です。さらに言えば、そういう会社になれば自然と優秀な人が集まってくるものだと思います。

木下 ● グローバル企業集団としての当社事業のさらなる拡大に伴って、さまざまなステークホルダーとの関わり合いは今後一層深く、重要になっていくものと考えています。当社はグローバル企業であるとともに、創業の地である四日市に根を張る企業です。これまでも、地元の伝統文化である「四日市諏訪太鼓」の継承に向けた取り組みをはじめ、さまざまな形で地域への貢献を重ねてきました。しかし今後、世界同一最高品質をめざしますますグローバルに事業を展開していく中では、何か一本筋の通った当社グループならではの「本業を通じた社会への貢献」が形づくれないかと考えています。私たちにとっては特別ではなくても、自然で無理なくできる社会貢献活動をグローバルに展開したいと思っています。

森田 ● グローバルを見据えた場合、「地球環境保全」に向けた取り組みは、これまで以上に重要度を増していくと思われます。取り組みの切り口としては、物流や製造工程におけるCO₂の削減、廃棄物の削減がターゲットになり

ますが、今後も事業が成長していく上では、どちらも増加傾向になることは間違いありません。今の時代、単純に「生産が増えたから増えました」では通じません。例えばCO₂の削減にあたっては、生産量あたりのエネルギー使用量で推移を見ていくなど、当社グループの事業の実態にふさわしい指標を設定する必要があります。また、ワイヤーハーネスの製造工程にはあまり関わってきませんが、地球規模で深刻化する水資源の問題についてもグローバル企業としての対応が迫られています。環境については地域によって課題も考え方も違い、特にヨーロッパなどは日本よりもナーバスな面があります。グループ全体の環境についての方針を定めつつ、それぞれの地域に見合った形で運用できるような体制づくりを進める中では、サプライヤーも巻き込んで相互評価をしていくような抜本的な改革も見据えています。

木下 ● 水で苦労したことがない日本のような国で暮らしていると、水資源の問題は疎くなりがちです。しかし当社グループが関わるグローバルな事業という視点で見た場合、水問題が深刻な地域に拠点を置くこともあり、私たちの目線も地域に依ったものでなければなりません。加えて水資源の問題の解決は世界共通の課題である「持続可能な開発目標(SDGs)」にも掲げられており、私たちとしても認識を高めていくべきでしょう。

グループ全体で価値観を共有する必要性

橋本 ● 水資源の問題もそうですが、私たちのビジネスがここまで大きくなった以上、グローバルな社会課題に対して誰もが敏感であるべきだと思っています。そのうえで、私たちはこれまでの100年とはまったく違ったビジネス環境や、急激な変化にさらされる中で、競争に打ち勝っていく必要があります。そこに対応できる人材の育成が何より急務と言えるのではないのでしょうか。

木下 ● 今後はますます住友電装グループとして、価値観の共有が必要になってくると思います。要は地球全体の問題に対して、一貫した姿勢を取らねばならないということ——当社の事業は、そういう時代に入ってきているのだと思います。

森田 ● これだけの人数をグローバルに抱えていると、本当に多種多様である実感できますし、これを一つに束ねるのは並大抵のことではありません。しかし例えば「安全第一」や「サステナビリティ」といった考え方は、地球上のどこにおいても変わりません。グローバル企業として、まず私たちがやるべきことは、「サステナビリティや安全について、ここまで見据えています」という当社グループとしての方向性を示すことではないでしょうか。その視線の先さえ私たちの心のこもった言葉でしっかりと説明することができれば、あとはそれぞれの国や地域に沿ったやり方で発展させることができますし、ひいてはグループ全体としての価値観の共有にもつながるのではないかと考えています。

橋本 ● 当社グループは2017年に「ダイバーシティ&インクルージョン【D&I】宣言」を発表しました。すでに私たちの会社にはたくさんの外国人が働いており、女性や障がい者の方々が活躍されています。そういう意味では、ダイバーシティ自体は順調に進んでいると思います。今後の課題となるのは後半の「インクルージョン(受容)」の部分です。すなわち、多様な従業員が本当に働きがいをもって、その人なりの能力を発揮できているのか——そこまでいって初めて【D&I】なのではないでしょうか。多様性があるのは普通のこと。その先が私たちには求められているのだと思います。



世界のステークホルダーに信頼される 真のグローバル企業をめざす

最後に住友電装グループの未来に向けて、メッセージをお願いします。

森田 ● 私たちがグローバル企業集団として、より高い次元でさまざまな活動を推進していくためには、やはり新しい時代を見据えた「人づくり」をやり遂げなければならないと思っています。環境もしかり、安全もしかり、CSR重点推進項目に掲げたすべての項目について責任をもって遂行できる力を備えた“SWS PEOPLE”を生み出すことが、私たちとしての「ありたい姿」の実現につながっているのだと思います。

橋本 ● 昔のように日本人の男性しかいないモノカルチャーの職場で成果を出せた時代とは違って、これからは一人ひとりの働き方や生きがいを尊重し合いながら、全体として成長していかなければならない時代です。国籍や性別、キャリアや年齢に依らず、あるいは働き方に制約がある人など、多様な従業員が力を発揮できる土壌をグローバルに築き上げることは、当社グループの持続可能性を図る意味で非常に重要な課題であると考えています。

木下 ● 次の100年に向けて私たちの事業の永続的な発展をめざすうえでは、同時に地球社会全体の発展を考えていかなければ、真のグローバル企業とは言えないのではないかと思います。世界約30カ国に20万人以上の従業員を抱える企業として、それぞれの地域で事業を通じて自然な形で社会に貢献できる体制づくりを進める中で、次の100年もステークホルダーから信頼される存在をめざしたいと思っています。





ガバナンス体制の強化・推進



コンプライアンス体制の強化・推進

グループを支える基盤の強化はもちろんのこと、
取引先と一体となったコンプライアンス体制のさらなる推進に取り組んでいます。

GLOBAL MESSAGE



徹底管理した営業活動でコンプライアンスを遵守

当社では、タイ国内だけでなく、ASEAN各国のお客様にコネクタや端子等の部品を販売しています。
営業活動を行うにあたっては、競争法違反を疑われることがないように、同業他社との接触を制限、管理する必要があります。

私は競争法コンプライアンスオフィサーを専任しており、日々、営業部門から申請される案件につきチェックを行っています。

2017年度は当社全体で55件の接触案件がありましたが、すべての案件について適法であることを確認いたしました。今後も住友の事業精神に則り、競争法コンプライアンス遵守を徹底していきます。

SWS Sales&Marketing (Thailand) Co.,Ltd. (SWS-T) (タイ)

人事総務部 > シニアマネージャー

アジマ ハリウ

▶ コーポレートガバナンス

意思決定の迅速化、監督機能および業務執行機能の強化を目的に、2003年6月より執行役員制度を導入しています。

取締役会では、重要な案件について審議・決定していますが、付議前には常務執行役員会でも議論を行い、審議の充実を図っています。当社は2人の監査役が、取締役の職務執行を監査し、経営の健全性や適正性を確保する体制となっています。取締役会など、重要な会議への出席はもちろんのこと、内部監査部門および会計監査人と密な情報交換を行い、監査の機能強化を図っています。

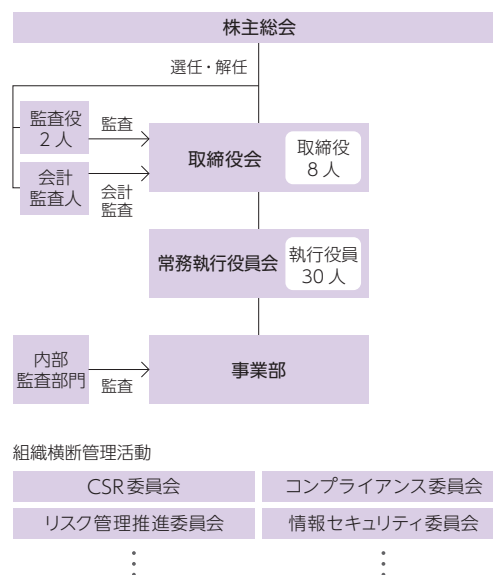
▶ コンプライアンス

日常業務を遂行する際の指針として、2005年にコンプライアンスマニュアルを制定し、高い倫理観をもって行動する精神を共有、実践しています。

推進体制として、法務担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的に開催し、法令および倫理に適った事業活動を行うための施策の立案・実施、コンプライアンスリスクの把握・分析・対策などを行っています。

2017年度からは、当社グループ各社に潜在する、あるいは顕在化した法務リスク情報を早期かつ網羅的に把握し、迅速な対策につなげていくことを目的に、法務リスク報告体制の構築を行いました。また、競争法、贈賄防止といった特にリスクが高い案件については、当社だけでなく、国内外の子会社へのモニタリングを強化し、四半期に一度、同業他社との接触や交際費支出の状況につき全件を検証しています。

▶ コーポレートガバナンス体制図(2018年6月末現在)



▶ コンプライアンス研修

住友電装グループがステークホルダーの皆さまからの信用・信頼を得て持続的な成長を実現するためには、社員一人ひとりのコンプライアンスマインドを醸成し「良き企業市民」として行動する必要があります。当社では年に1回、役員研修を実施しているほか、各年で強化事項を定めて各職場の特性を踏まえた研修や啓発に注力しています。

2017年度は内部統制強化のために、競争法コンプライアンス研修を大幅に増やしました。そのほかにも、内部統制、コーポレートガバナンスをテーマに階層別研修を実施しました。また、グループ報において、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法や契約締結上の注意点など、業務上で起こりうる事例を取り上げ、従業員の意識の醸成に努めています。

▶ コンプライアンス申告窓口

法令または倫理に反するコンプライアンス違反行為を、早期発見・是正を行う実効的な仕組みとして、コンプライアンス申告窓口を設置しています。社内の法務部担当窓口と社外の顧問弁護士窓口を設け、申告しやすい体制を整えています。申告があった事案は、事務局である法務部が中心となり調査・対処しています。2017年度は26件の申告があり、それぞれ調査および適切な対処を行い、再発防止に努めました。

▶ CSR調達活動

当社では「調達基本方針」のもと、事業活動における貴重なパートナーであるお取引先とは、オープンかつ公平、公正さを第一にグローバルな連携を深めています。CSR調達および反社会的勢力の排除に関する条項を含む取引基本契約書とあわせて、当社がお取引先に期待・要請する内容を明文化した「仕入先CSRガイドライン」をおもなお取引先に配付し、周知徹底に取り組んでいます。社内では下請法遵守担当者を各部門で任命し、啓発活動や意識向上に努めています。

▶ お取引先とのコミュニケーション

毎年度、お取引先を対象に「グローバル・サプライヤーズ・ミーティング」を開催し、相互信頼構築に努めています。2018年4月には、10カ国121社から240人の参加がありました。事業環境の説明や調達方針および重点施策の共有などを通じ、認識統一を図りました。2018年度から海外でも同様の取り組みを行っています。また、お取引先をQCD*を含め多角的に評価し、6社を2017年度の優良サプライヤーとして表彰しました。

*Q: Quality (品質)、C: Cost (費用)、D: Delivery (納期)

▶ 下請法遵守強化の取り組み

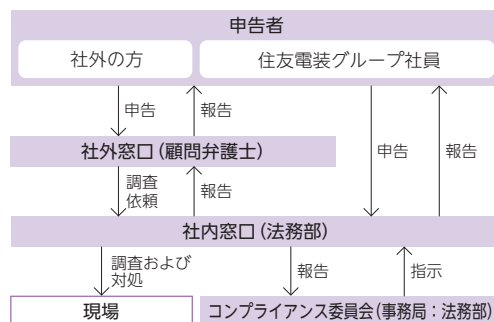
2016年12月、「下請法運用基準」と「下請中小企業振興法・振興基準」が改正されました。改正では事業主と下請け企業との取引に関し、価格の決定方法やコスト負担、支払い条件などのルールが追加されたことで、当社も適正な取引の強化・推進に取り組んでいます。

価格決定方法や金型保管費の負担等に関しては、新たな基準に基づいて社内ルールを整備。支払い方法に関しては、2017年12月には下請け企業全社に対し、法律で定められたものより短い期間で現金払いする仕組みを整備しました。また、適正な取引に関する社内教育等を充実させることで、従業員一人ひとりの遵法意識向上にも努めています。

▶ コンプライアンス研修の実績(2017年度)

研修内容	開催数(回)	受講者数(名)
新入社員研修	1	183
キャリア採用者研修	12	75
階層別研修	12	756
選択型研修	13	786
競争法コンプライアンス特別研修	16	1,990
贈賄防止コンプライアンス特別研修	15	1,866
合計	69	5,656

▶ コンプライアンス申告窓口の流れ



▶ 調達基本方針

当社は、「Connect with the Best」を基本精神とし、以下の方針により調達活動を行っています。

- ① オープンで公正な機会提供
- ② 相互理解・相互信頼・相互啓発に基づく基本理念
- ③ グローバルパートナーシップ
- ④ コンプライアンス
- ⑤ グリーン調達

Voice

相互信頼に基づく 価値ある製品と サービスを グローバルに提供

ゴムノイナキ株式会社
常務取締役

徳永 秀夫 様



弊社はおもにハーネスグロメットなどのゴム成型品をグローバルに納入させていただいております。

住友電装様の2年後輩になり、おかげさまで2019年に創立100周年を迎えます。およそ半世紀にわたりお取引いただいております。海外でも進出当初から大変お世話になっています。過去、弊社の海外工場が致命的な危機に陥った時には人的・経済的に多大なるご支援で支えていただきましたこと、衷心より感謝申し上げます。

また、2017年度グローバル・サプライヤーズ・ミーティングにて「総合優良賞」を受賞できましたのも、日々現場でご指導いただいておりますご担当の皆さまをはじめ、幹部・役員様のおかげと重ねて御礼申し上げます。

微力ではございますが、これからも事業活動を通じて社会貢献にまい進していきます。



リスク管理体制の整備・強化・推進

「総合的なリスク管理」による強固な組織をめざし、
グループ内の体制を強化しています。



GLOBAL MESSAGE



リスク管理体制の強化

住友電装グループでは、リスク管理活動を統轄するためのリスク管理委員会を設置し、当社事業を取り巻くさまざまなリスク軽減策を進めています。

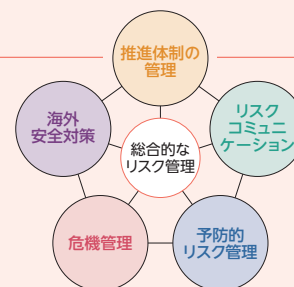
昨今、事業のグローバル化に伴い、各国での災害や事故、政情不安をはじめ、あらゆるリスクに直面するケースが増加しています。そこで、グローバルでの管理体制を強化すべく、2017年4月に「リスク管理室」を設置しました。リスク管理室では網羅的にリスクを把握するためグループ全体でリスクの棚卸を実施し、重要度の高いリスクへの対応策を優先的に検討・実施しています。

住友電装 (SWS) [日本] | 管理本部リスク管理室 > 主席 | 橋本 晃一

リスク管理活動方針

リスク管理基本方針では、住友電装グループ基本理念のもと、全社的な方針（人命尊重、製品の安定供給、ステークホルダーとの良好な関係維持）を明確にしています。

全社的なリスク管理体制として、リスク管理活動の5本柱（推進体制の管理、リスクコミュニケーション、予防的リスク管理、危機管理、海外安全対策）を定めて総合的なリスク管理活動を推進しています。



リスク管理推進体制

リスク管理委員会では、リスク管理を推進するためにリスク管理室を事務局とする「リスク管理推進委員会」を設置し、推進役として、各部門・国内製造子会社にリスクマネージャー、各部署にリスク管理担当者を選任しています。これにより、平常時のリスク管理活動に加え、危機発生時にも連携して対応可能な体制を構築しています。

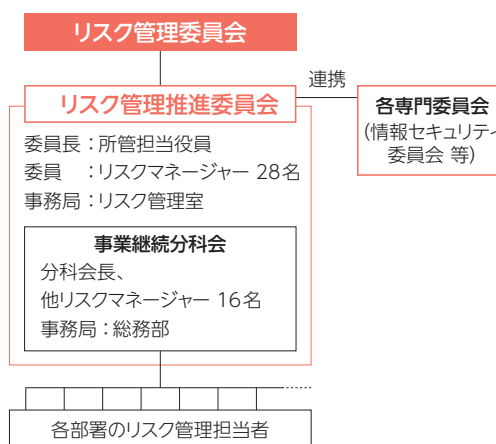
2017年度は各リスクマネージャーの協力のもとグループ全体でリスク棚卸を実施し、重要度の高いリスクに対し、BCP^{*}を含めたリスク対応策を策定しました。今後は定期的にリスク棚卸を実施、BCPの見直し、重要度の高いリスクへの継続的な対策によりリスク管理の強化を図っていきます。

※BCP：「Business Continuity Planning（事業継続計画）」の略。災害や事故など、不測の事態を想定し、重要業務への影響を最小限に抑え、仮に中断しても速やかに復旧・再開できるようにあらかじめ策定しておく行動計画のこと。

グローバルリスクの分析と対応策

世界30カ国を超える国々で事業を行う当社では、地震や台風等の自然災害リスク、政情不安などの政治リスク、コンプライアンス違反等の労務リスク等、多くのリスクが存在するため、グローバル規模でのリスク対策が重要です。

リスク管理体制



リスク棚卸により海外子会社のリスクを洗い出し、国や地域ごとのリスク評価を行い、対応策を検討・実施していきます。

また、顕在化したリスクの早急な情報展開、対策の実施に加え、定期的なリスク情報を関係者に展開することでリスクの予防を図っています。ワイヤーハーネス事業においては、一部の生産工場で操業が停止した場合でも、日本側で生産レイアウトをコントロールすることで、他拠点での生産・供給対応ができるよう取り組んでいます。

今後はさらなるグループ管理強化に向けて、海外子会社の状況を踏まえ、顧客要請に応えるための体制づくりを進めていきます。

2017年度の活動

住友電装グループ全体を「リスクに強い組織」にするため、有事の際、部門間で速やかに連携ができるよう、BCPの策定や見直しを進め、社内体制を強化しています。また、情報セキュリティ対策も強化しています。

BCPの強化

大規模地震や新型インフルエンザなどの危機発生時でも重要業務を継続し、迅速な復旧を図るため、BCPを策定し定期的に見直しています。また、南海トラフ巨大地震等の発生を想定した避難・防災訓練や津波避難マニュアルの作成と従業員への周知徹底など、各施策を展開しています。

2017年度は復旧準備段階の行動計画の見直しや、グループ会社間・部門間協業の推進によるレベルアップと整合性の確保に取り組みました。また、継続して実施している図上訓練では、想定シチュエーションと既存のBCPを照らし合わせて計画の有効性を検証したほか、初動対応や情報収集体制の統一、事業復旧支援といった拠点ごとの体制強化を目的に、製作所単位でのBCPを作成しました。

この取り組みを各製作所に展開することで、さらなる体制の強化を図ります。ハード面では、災害情報を共有できる社内イントラネットの活用や携帯メールアドレスへの一斉発信機能を整備しました。また並行して、サプライチェーン全体でのリスク対応能力を高めるため、サプライヤーへの調査・ヒアリングを実施し、当社の生産・供給への影響が大きいサプライヤーの特定と有事における対応策を強化しています。

情報セキュリティ対策

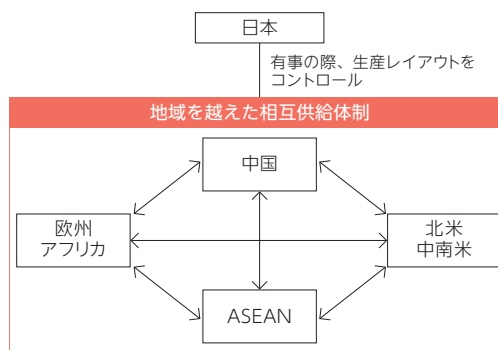
当社の情報資産を適切に保護・管理することが重要であると考え、基本姿勢としての「情報セキュリティ基本方針」に基づき、情報セキュリティの確保に必要な組織体制や管理方法等を「情報セキュリティ対策標準」として定めています。

事故発生時には、情報セキュリティに関するインシデントを迅速に把握し、早期対応するためCSIRT*を立ちあげ、体制を強化しました。情報セキュリティ委員会に設けている窓口を起点に、調査・分析・対策を早急に実施できる体制を敷いています。

2017年度は、グローバルセキュリティ体制との連携強化に取り組み、「いつでも起こる可能性がある」事故に対して素早く初動対応ができるよう、インシデント発生時の対応フローを作成しました。

*CSIRT：Computer Security Incident Response Teamの略。

生産コントロール体制



BCP連携訓練の様子

Voice

30拠点の事業継続計画策定に尽力

Sumitomo Wiring Systems (U.S.A.) Inc. (SWS-USA) [米国]
ゼネラルマネージャー
モルガン ペニー

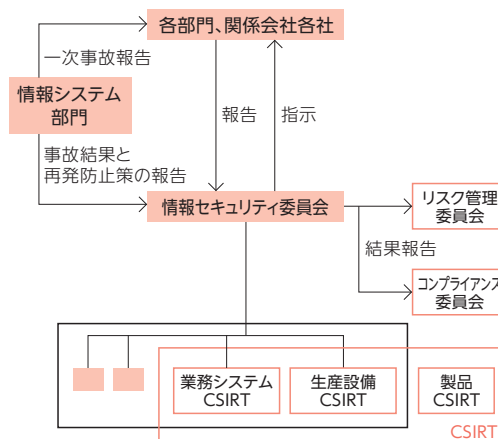


私は、米国、カナダ、メキシコ、日本、中国、ASEAN諸国にまたがるSEWSの製造業務におけるグローバルサプライチェーンとリスクマネジメントの責任者をしています。

17年前の入社以来、インフラ、コミュニケーション、システム改善にかかわる活動を主導し、顧客動向予測や変化点分析を実施することで、リードタイム短縮、納期遵守、無駄と費用の削減を計画してきました。

現在は米国、カナダ、メキシコに点在する30以上の拠点を対象にSEWSのBCPを実施するため、組織内の優れた技能を持つユニット・リーダーやプロセスに精通した部門レベルの責任者の統括・支援をしています。

情報セキュリティ体制

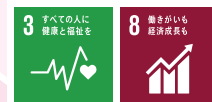




安全衛生

労働災害撲滅に向けての取り組み

「安全は全てに優先する」の理念のもと、社員が安心して働くことのできる、総合的な安全衛生活動に取り組んでいます。



GLOBAL MESSAGE



Sumitomo Electric Wiring Systems - (Europe) Ltd. (SEWS-E 本社) [イギリス]

コーポレート安全・衛生・環境・研修・マネージャー

デーブ マーチン

労働災害撲滅に向けての取り組み

「安全は全てに優先する」、これが当社のビジネスの原則です。当社は、社員の安全衛生、福祉の確保が組織に不可欠だと考え、傷害や病気の防止、安全で清潔な労働環境の維持に取り組んでいます。私はヨーロッパ、モロッコ、エジプトで安全衛生や研修を担当しています。勤続10年の中で、ゼロ災害実現のための社員の努力、とりわけHSE (安全衛生・健康・環境) コーディネーターの仕事ぶりを誇りに思っています。

安全は全員の責任です。当社は「危険ゼロ化」実現のため社員教育を実施し、最善事例を共有しています。文化の違いによる壁もありますが、常に社員の「安全第一」に努めなければなりません。

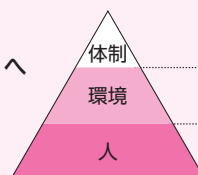
安全対策には時間や工数がかかりますが、安全確認にこそ時間をかける必要があります。就業時間内でたった1分の安全確認を怠ってしまったことで、人生そのものを失ってしまうことも起こりえます。私たちは仕事も人生も存分に楽しめるよう、全従業員が安心安全に働ける職場づくりをめざしていきます。

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



安全管理体制

標準化と監査(遵守)の仕組みづくり

安全環境

5Sと建屋・設備・作業の安全環境づくり

不安全行動防止(教育・訓練)

安全知識と安全意識の向上

▶ グローバルな啓発活動の展開

当社における災害の要因は、運搬作業、保全作業、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。特に近年増加傾向にある歩行中の転倒災害および不安全行動による災害への対策として、2014年からグループ全社員を対象とした「STOPアクシデントキャンペーン」を実施、2016年からは「STOP-USB[※]」活動を実施しました。これらのキャンペーンでは、安全な歩き方を周知し、不安全行動を撲滅するために「STOP」スローガンを掲げて安全啓発活動を進め、転倒災害の撲滅をめざすものです。2017年度は保全作業の遵守事項などを掲載した「保全作業安全ハンドブック」を制作して、全ての保全作業員に配布し、安全意識の醸成を図っています。さらに、保全作業時に「電源を切る・保護具を着ける・手順を守る」ことを徹底する「スイッチ・パワーOFF」活動をグローバルに展開し、9カ国語、延べ4万枚のステッカーを配付しました。2018年度は現場の作業員同士が不安全な環境や行動を指摘しあえる「気づき巡視」の取り組みを順次、国内外に広げていきます。

※USB：Unsafe Behaviorの略。不安全行動

▶ 「STOP」スローガン

- S** Do not take a short cut and watch your step
・近道せず足元に注意する
- T** Do not text or talk on the phone while walking
・歩行中は電話やテキスト(メール)をしない
- O** Hold on to the handrails when using stairs
・階段使用時は手すりを持つ
- P** Do not put your hands in your pocket while walking
・歩行中は手をポケットに入れない



さまざまな言語に訳された保全作業安全ハンドブック



▶ グローバル労働災害統計

2005年から集計しているグローバル労働災害統計は、各国で異なる判断基準を統一し、傷害レベルの尺度を定めて比較検討し、分析しています。

2017年度は国内外合わせて、傷害レベルⅡ 11件、傷害レベルⅢ 4件でした。今後も安全衛生管理の強化に向けて、発生事象ごとに要因分析を行い、設備のプログラムを変更するなど、再発防止のための取り組みを行っていきます。

▶ フォークリフトの安全対策強化

当社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安全対策の強化に精力的に取り組んできました。具体的には災害防止のための安全グローバル標準の制定、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作業させない(時間分離)などの抜本的な施策を実行しました。加えて、歩行者接近検知装置や警告ライトの導入を行うなど、さらなる施策を進めています。

この結果、フォークリフト作業に起因する事故は、2015年度以降は発生しておらず、対策の効果が表れています。

▶ 設備認証

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。以前から現存する設備や現地調達設備の多くは、同安全基準の運用前に導入されているため、2016年度から対象となる生産設備18,778台が現在の安全基準に則しているか、確認作業を進めています。

重大災害に結びつく可能性のある刃物を有する設備と回転部や圧着機構を有する設備1,610台を優先的に確認し、安全確認が完了した設備には、「認証ステッカー」を貼り付けています。

2017年度末の安全認証進捗率は94.5%でした。今後も四半期ごとに確認とフォローを実施していきます。

▶ 健康への取組

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の考えのもと、「住友電装グループ 健康への取組」を宣言しました。

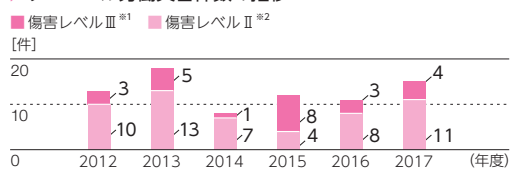
2017年度は受動喫煙対策として、屋内全面禁煙に向けた屋外喫煙所設置工事を実施しました。今後も心身両面にわたる健康保持増進のためのサポートをし、「健康経営」*の観点からも効果的な労働の寄与に向けて行動していきます。

※「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

● 健康づくりチャレンジ

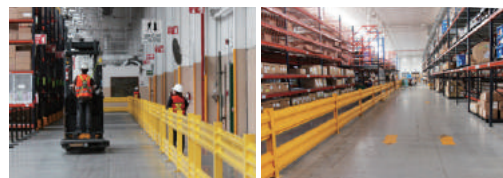
近年、生活習慣病やメンタルヘルスの不調といった健康に関する社会的な課題が深刻化し、健康増進の重要性が高まっています。これまで以上に従業員一人ひとりに健康を意識してもらおうと、2017年12月から3カ月間、住友電装グループの従業員約1,300名が各人で健康づくりに関する目標設定を行い、運動や食事、禁煙や脳トレなど、さまざまなチャレンジを行いました。これからも社員の心身の健康増進をサポートし、活気溢れる企業グループをめざしていきます。

▶ グローバル労働災害件数の推移



※1 休業災害相当(機能的部分的・一時的低下を伴い、継続的治療行為を必要とするもの)

※2 不休災害相当(一時的な治療行為を必要とするもの)



リフト作業場と作業者の分離



認証ステッカー

▶ 健康への取組 3つの重点取組(2017年度)

- ① 高リスクアプローチ
 - ・健康リスク保有者に対する受診勧奨とトレースの徹底
 - ・高ストレス職場の環境改善スキルアップセミナー
- ② 集団アプローチ
 - ・健康知識付与のための各種イベントの企画と推進(メンタル対策)コミュニケーションや気分転換の施策(フィジカル対策)運動と食生活の改善
- ③ 体制整備
 - ・全社健康管理規程の制定
 - ・各種衛生データの分析強化、指標化
 - ・各地区、国内各社での衛生活動の共有化

Voice

健康づくりチャレンジに参加して

住友電装(SWS)
品質管理部
GS推進第1グループ
成田 和俊



人間ドックで糖代謝異常が確認され、食事運動治療を継続している際にこのイベントがあったため、すぐに参加を決めました。

以前から①体重確認(朝・夜)、②通勤時の歩くコースを3パターン確保(20分・30分・45分)、③昼食時に自家栽培野菜を摂取する、④お昼休みに階段の上り下りをするといったことに取り組んでいました。

定年後に同じ運動量を確保できるか不安もありますが、取り組みを継続する予定です。自分なりの目標を決めた定期的な健康づくりが重要です。継続は力なり。



品質管理

世界同一最高品質の実現



世界30カ国以上のグローバル生産体制の中、世界同一最高品質の実現に向け、
全社共通の品質管理活動の向上に挑戦していきます。

GLOBAL MESSAGE



クレームゼロ挑戦に立ち上がる

これまで「3つの管理」「マネジメントの強化」「全従業員の品質意識の向上」に焦点を当てた活動を重点的に実施してきました。さらに、3年前より活動の強化を目的として「Special Committee Team」を発足させ、部署間の壁を乗り越えたプロジェクト活動をスタートさせました。特に、変化点を抑制すべき生産体制の整備や、各種標準、教育資料のシンプル化を進め「作業の分かり易さ、伝え易さ」を追求してきました。これらの活動により2017年のクレームは過去最良(5年間で1/10)となりました。今後については、さらに活動の強化を図り全従業員の品質意識向上に努め、風土に合わせた全員参加の活動を活性化させグローバルナンバーワンになることを最優先に考え、その達成に向け尽力していきます。

PILIPINAS KYOHRITSU INC. (PKI) (フィリピン)

品質保証部 > シニアゼネラルマネージャー

ノエル ミルズ メルカド

全社品質方針

2017年度 「ゼロ化体質」を構築し、17VISIONクレームゼロを達成しよう！

① お客様満足度No.1 品質の追求 ② 不良を造らない図面造り、工程造り、仕組み造り ③ 先手管理と気付きのできる現場力の強化

自工程保証活動

住友電装グループでは、品質不良ゼロの実現に向けて品質改善重点施策を展開し、その基盤となる自工程保証活動を推進しています。設計部門では、不良未然防止のため、その発生要素を取り除いた図面造りをしています。生産技術部門では、不良を造らない工程造りと不良の確実な発見により、次工程に流さない設備・工程造りを進めています。製造部門では、変化点があっても不良を発生させない方法で徹底的にやりぬくことを実践しています。

● 3つの管理

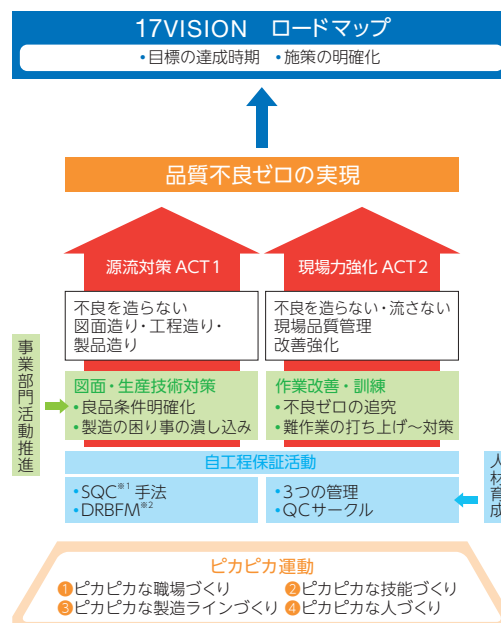
本活動では、不良の発生防止に向けて「3つの管理」：(1) 変化点管理、(2) 異常管理、(3) 作業遵守管理を現場で徹底し、「見える化」しています。新製品や急増産、人、設備、材料などに起因するものを変化点と捉え、設備や材料品質異常、停電など、不具合につながるものを異常と定義しています。また、作業の手順や遵守事項については、作業者毎に点検を行い不遵守に対する真因を追求し「標準・治工具・設計」の改善につなげています。

● 海外生産拠点における現場実践型品質改善教育

当社グループの主力製品であるワイヤーハーネスの海外生産比率は98%です。そこで全社品質部門として「17Vクレームゼロ」、「世界同一最高品質の実現」に向け、海外製造拠点における現場実践型品質改善活動に注力しています。

具体的には、当社主導で現地製造・品質保証リーダーを対象に、工程内の慢性不具合ゼロを目標とし、まず現地現物での要因解析を主とした品質

品質改善重点施策の推進



※ 1 SQC : Statistical Quality Controlの略。統計的品質管理
※ 2 DRBFM : Design Review Based on Failure Modesの略。
失敗経験に基づき問題を未然に防止すること

改善教育を実施します。その後、各人がトレーナーとなって行う、自主改善活動をフォローすることで、目標達成や改善手法現地展開を通じた品質向上をめざす取り組みです。現在欧州地区(モロッコ、ルーマニア、エジプト)で計25名に対して実施し、現地品質向上の土台作りや品質改善活動拡大化につながっています。

本活動は、2014年度から開始し、欧州地区のモロッコ、ルーマニア、エジプトを中心に取り組みましたが、2018年度はこの実績を元に米州メキシコ地区への展開を計画しています。今後はさらなるグローバル拡大をめざし、この取り組みをシステム化し、欧州、米州だけでなく中国、ASEANへの展開を図っていきます。

●お客さま満足度の追求

2017年度は目標未達でしたが、前年度比では改善となり、過去最良値となりました。住友電装グループは、これからもクレーム件数ゼロ達成に努めてまいります。

▶お客さまからの評価

当社グループは、常に高い品質を求め、お客さまの信頼に応える製品の提供に努めてきました。その結果、世界中のお客さまから高い評価をいただいており、2017年度には13カ国で52件もの表彰を受けました。私たちは今後も、お客さまの信頼に応える製品の提供を追求し続けていきます。

▶世界同一最高品質の実現をめざして～ピカピカ運動

商品力No.1、世界同一最高品質をめざして、住友電装では社員にとってわかりやすいピカピカ運動を推進しています。ピカピカ運動とは、心・行動・技能・設備・工場のピカピカが、ピカピカな製品を生み出すという私たちのモノづくりの基本理念です。この運動は、PK評価、G-STARs、人づくり、それによって支えられた不良ゼロをめざす品質改善(HAI-Q)の4つの要素によって構成されています。

PK評価は、グローバル全工場に每期、それぞれ3日間かけて本社PK評価員が訪問して、現地社員とともに各製造工程を確認・評価する活動です。このねらいは、弱点分野を明確化することで各工場の改善を加速することにあります。従来は総合得点の表示としていましたが、2015年度からは安全(S)、品質(Q)、生産性(P)の各分野で完成度を評価する仕組みに改善しました。

G-STARsは、全作業者に課す基本スキルと作業工程別に課す専門スキルを規格化したものですが、年に一度、技術向上への意欲を高めることを目的として全世界から高技能者が集まり、部門別に技能五輪を開催しています。

人づくりとしては、各国の特徴をふまえて各工場のリーダーを教育するマスタートレーナーの育成に努めています。

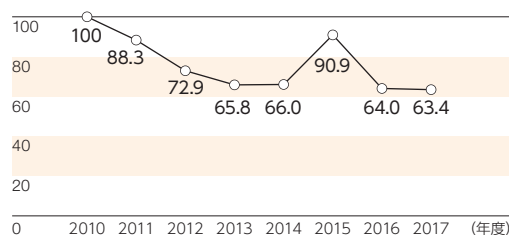
HAI-Qは、不良発生ごとにラインを止めて真因を追求する活動であり、工程内不良ゼロをめざす取り組みです。

このように私たちは、一人ひとりが常にトップランナーであることをめざし、日々切磋琢磨しながらピカピカ運動に向き合っています。



技能五輪
ワイヤーハーネス
部門出場者

▶顧客クレームの推移(2010年度を100とした指数)



Voice

QCサークルを通じて

SEWS-Maroc SARL
ケニトラ工場 [モロッコ]
組立製造部 チームリーダー
アンタキ メディハ



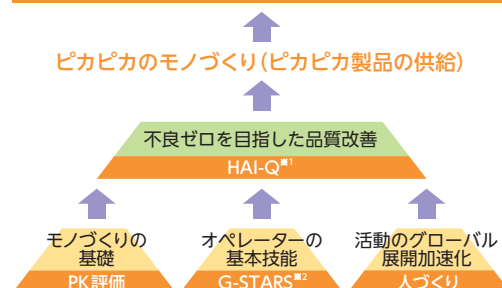
私のチームリーダーとしての業務は、作業者の負担を軽減させるための問題解決策についてすべての部門と調整することです。

QCサークル(小集団改善活動)で学んだことによって、方法論(SWS 10ステップ)に基づき事実を分析する能力を培いました。また、多くの専門チームとともに問題点と解決策を確認する方法を学びました。この活動で、私の知識と部門間でのコミュニケーション能力も進歩しました。

最後に、QCサークルにおける問題解決の改善をサポートして下さいました方々に感謝します。

▶ピカピカ運動の基本的な考え方

商品力 No.1 世界同一最高品質



※1 HAI-Q: Harness Innovation Quality

※2 G-STARs: Global Skill Training and Recognition System



インド工場におけるPK評価活動の様子

▶技能五輪



部品部門



ワイヤーハーネス部門



地球環境保全

企業活動における地球環境への負荷の大きさを認識し、
「未来につながるクリーンファクトリー」を合言葉に、
環境と調和した持続可能な社会の構築に向けた取り組みを推進していきます。



GLOBAL MESSAGE



SEWS-AWHで成果をあげた エネルギー消費の削減活動

私は2010年からSEWS-AWHで働いています。ゼネラルマネージャーとして、エンジニアリング、生産、メンテナンス、安全、エネルギーにかかわる活動に責任をもって主導しています。2014年からエネルギー消費の削減を推進するための諸活動を開始しました。そのおかげもあって2015年にはISO 50001認証を取得しました。これらの活動によってエネルギー消費量の10%削減に成功しただけでなく、研修を通じて社員の意識を高めることができました。今後もこうした活動を継続して、SWSグループの環境保全計画を達成していきたいと考えています。

SEWS-Automotive Wire Hungary Ltd. (SEWS-AWH) [ハンガリー]

ゼネラルマネージャー

タマシュ ダカイ

環境マネジメント

環境保全理念

基本理念

住友電装グループは豊かな社会の実現に向けて、環境保全を積極的に配慮した事業活動を展開する。

行動指針

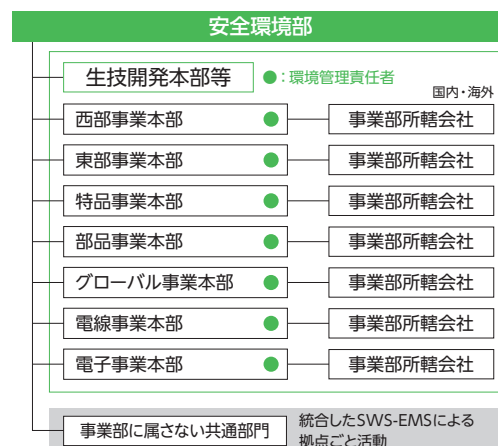
- ① 製品の企画・開発・設計・工法・生産・物流・使用・廃棄の各段階において、環境保全技術の開発・向上に努め、生態系に及ぼす影響と資源保護に配慮した物づくりを指向する。
- ② 国・地方公共団体などの環境規制を遵守することはもとより、自主的な規制により環境への負荷の低減に努める。
- ③ 環境監査等により、環境保全計画の達成状況と職務遂行の健全性を確認して、環境管理レベルの維持向上を図る。
- ④ 海外も含め住友電装グループの環境意識向上を図り、地域社会との交流を通じて、環境保全活動を推進する。

環境マネジメント体制

住友電装グループは2017年度、これまで環境専門部会、海外各社、国内4地区を主軸に行っていた環境マネジメントシステム(EMS)の体制を見直し、事業本部ごとに環境管理責任者を置く事業部主導型の体制に再編成しました。併せてISO14001:2015改訂版への対応を行い、これまで未取得だった海外拠点においても同認証の取得を推進し、環境グローバルスタンダードに対応しました。

今後も海外各社と連携を図り、グループとして国際的基準に則った内部監査体制の確立をめざしていきます。

環境マネジメント体制図



住友電装グループ環境行動計画

当社グループは、製品開発から廃棄に至るすべての段階で環境負荷の低減に取り組むため、地域社会とのより良いつながりをグローバルに追求してきました。2013年度からは、住友電気工業(株)が実施する「アクションECO-21」運動を導入し、事業活動を通じて環境に優しい取り組みを実施しており、2018年度からは「アクションECO-22V」に改め、引き続き活動を展開しています。

「アクションECO-21」運動の2017年度の目標と実績

「アクションECO-21」Phase VI 2015～2017年度：基準年2012年度 目標		2017年度目標と実績		
		目標	実績	評価
地球温暖化(CO ₂ 削減)防止	省エネ(売上高原単位低減 ^{※1})グローバル	20%減	17%減	△
	オフィスの省エネ(床面積原単位低減 ^{※2})	5%減	4%増	×
	物流CO ₂ の原単位低減(国内)	5%減	30.4%減	○
省資源、リサイクルの推進	ゼロエミッション ^{※3} 推進(国内)	0.3%以下	0.02%	○
	廃棄物の絶対量低減(国内) ^{※4}	5%減	35%増 ^{※5}	×
	ゼロエミッション推進(海外)	9%以下 ^{※6}	11%	×
	水使用量の原単位低減 ^{※7} (グローバル)	5%減	22%減	○
環境配慮製品拡大	新製品のエコマインド製品の登録率	新規製品100%	97%	△
	環境配慮型製品 ^{※8} 売上比率の増加	売上比率 90%以上	82%	△

○=目標達成 △=目標未達(前年度より改善) ×=目標未達(前年度より悪化)

- ※1 売上高原単位=原油換算したエネルギーの使用量/売上高
- ※2 床面積原単位=原油換算したエネルギーの使用量/床面積
- ※3 ゼロエミッション率=(埋立量+単純焼却量)/廃棄物量(有価物含む)
- ※4 廃棄物(有価物除く)
- ※5 有価樹脂屑の産廃化により悪化
- ※6 住友電工の目標変更にあわせて変更(5%以下→9%以下)
- ※7 原単位=水使用量/売上高
- ※8 住友電工のエコシンボル制度でも認定を受けると「エコ製品」にもなる

「アクション ECO-22V」運動(2018～2022年度の目標)

「アクションECO-22V」 2018～2022年度：基準年度2017年度		範囲	2018年度目標	2022年度目標
地球温暖化(CO ₂ 削減)防止	CO ₂ 排出量削減	グローバル	1%減	5%減
	省エネ原単位削減	グローバル	4%減	20%減
省資源、リサイクルの推進	廃棄物量原単位削減	グローバル	1%減	5%減
	水使用量原単位削減	グローバル	1%減	5%減
環境配慮製品拡大	環境配慮型製品売上比率向上	国内	売上比率90%	95%
法令違反・環境事故ゼロ				

マテリアルバランス(国内)(2017年度)

INPUT					OUTPUT	
エネルギー				 生産	大気	
購入電力	174 GWh				CO ₂ 排出量	90 千t-CO ₂
都市ガス	213 千m ³				SF ₆ * (CO ₂ 換算排出量)	0.03 千t-CO ₂
LPG	454 t				PRTR 対象物質	1.7 t
A重油	328 kℓ				排水	
灯油	317 kℓ			排水量	745 千m ³	
水				 リサイクル	PRTR 対象物質	
水	745 千m ³				0.15 t	
上水	257 千m ³				廃棄	
地下水	308 千m ³				廃棄物排出量 (有価物除く)	2.2 千t
工業用水	180 千m ³			マテリアルリサイクル	1.0 千t	
原材料				サーマルリサイクル	1.2 千t	
銅、アルミ	29 千t			埋立＋単純焼却	0.001 千t	
樹脂類	32 千t			PRTR対象物質	2.7 t	
化学物質				再資源化量		
PRTR対象物質	22.5 t			有価物 (銅・銅合金類含む)	13 千t	

※六フッ化硫黄

地球温暖化防止

住友電装グループ温室効果ガス排出量(国内外)

当社グループでは、地球温暖化防止対策を環境分野における重要な課題の一つとしてとらえ、クリーンファクトリーの実現に向け、グループ一丸で取り組みを進めています。

2017年度のグループ全体における温室効果ガス排出量は、386千トンでした。

省エネによるエネルギー原単位低減(国内外製造会社)

2017年度目標 2012年度比 **20%減** (売上高原単位比)

2017年度実績 2012年度比 **17%減** (売上高原単位比)

省エネによる原単位低減(国内外製造会社)は、2012年度売上高原単位比で17%の削減となり、目標は未達でした。2017年度は、津製作所での成形機エアもれ対策プロジェクトを11月からスタート。また、海外の事例を調査し、「省エネ改善事例集」第2版として、グローバルに発行しています。グローバルでは、省エネ自主点検を実施し、設備の照明をLED化するなど、省エネアクションプランを策定しました。



照明のLED化による
省エネ改善事例
(タイSEWT社)

省エネによるエネルギー原単位低減(国内オフィス)

2017年度目標 2012年度比 **5%減** (床面積原単位比)

2017年度実績 2012年度比 **4%増** (床面積原単位比)

本社(2013年5月から稼働)と四日市製作所の一部の棟を対象に、照明のLED化や空調機の更新などにより省エネに取り組んでいます。

2017年度の省エネによる原単位低減(国内オフィス)は、2012年度比4%増で、目標未達となりました。今後も現状分析と対策実施により、目標達成に努めていきます。

物流CO₂の原単位低減(国内)

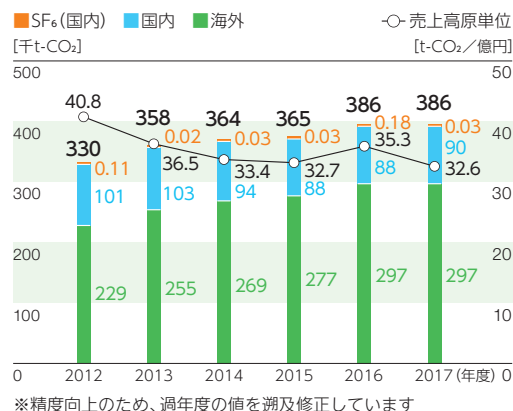
2017年度目標 2012年度比 **5%減** (売上高原単位比)

2017年度実績 2012年度比 **30.4%減** (売上高原単位比)

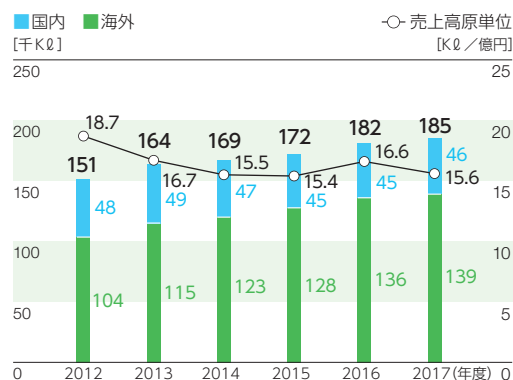
国内物流CO₂排出量は、2012年度売上高原単位比で30.4%減となり、目標を大きく上回って達成しました。

関東自販向け出荷拠点変更(四日市→大和)、山形便輸送改善(山形～四日市)など距離短縮に取り組むとともに、2017年度に導入したフルトレーラーやフェリー化といったモーダルシフトに引き続き取り組むことで、CO₂排出量を低減していきます。

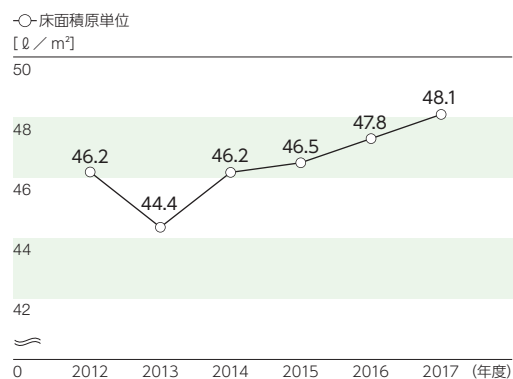
温室効果ガス排出量の推移(国内外)



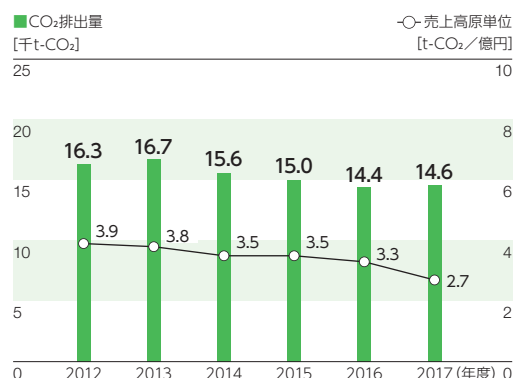
省エネによるエネルギー原単位の推移(国内外製造会社)



省エネによるエネルギー原単位の推移(国内オフィス)



物流CO₂の原単位の推移(国内)



資源循環／環境負荷物質の管理・削減

▶ 廃棄物の削減(国内)

2017年度目標 ▶ ゼロエミッション率 **0.3%以下**
 廃棄物の絶対量 2012年度比 **5%減**

2017年度実績 ▶ ゼロエミッション率 **0.02%**
 廃棄物の絶対量 2012年度比 **35%増**

廃棄物の資源としての有効活用を図るゼロエミッション率は0.02%で目標達成しました。2017年度に日英中版の廃棄物削減事例集を発行し、グローバル展開することで意識の共有を図り、廃棄物の削減に努めます。

▶ ゼロエミッション推進(海外)

2017年度目標 ▶ ゼロエミッション率 **9%以下**

2017年度実績 ▶ ゼロエミッション率 **11%**

海外でのゼロエミッション率は、各社で有価化、リサイクルなど、さまざまな活動に取り組んでいるものの、わずかに目標未達となりました。

それぞれの地域にマッチした改善事例、活動情報の水平展開を行うなど、ゼロエミッション率改善に取り組んでいきます。

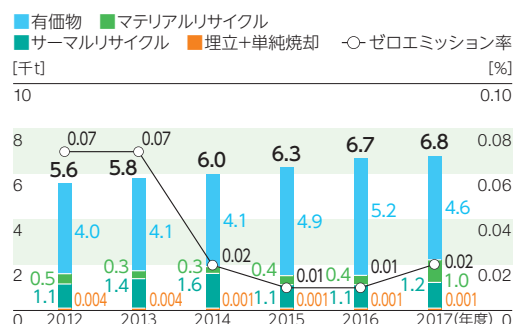
▶ 環境負荷物質の管理・排出量削減

環境負荷物質の管理向上を意図して、住友電工グループ内の化学物質管理システムの導入を進めています。国内グループ会社のPRTR物質の排出は前年度比で3.6%増加しており、おもな増加物質はクロロホルムでした。届出対象の物質はアンチモンおよびその化合物、メチルナフタレン、キシレンなどでした。また、当社グループでは「PCB特別措置法」に沿って、PCB汚染物の保管・届出を実施し、順次廃棄を進めています。

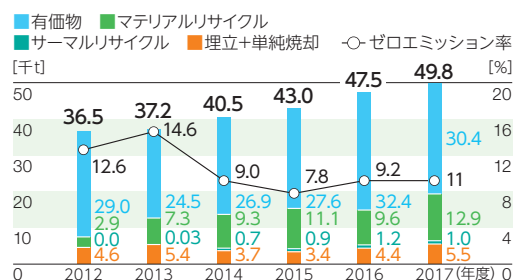
▶ 水資源の保全

住友電装グループは、水資源が重要な自然資本であることを認識し、全グループ会社を対象に、水リスクの評価を実施しました。評価を踏まえ、将来の事業継続に及ぼす水リスクの把握に取り組んでいます。

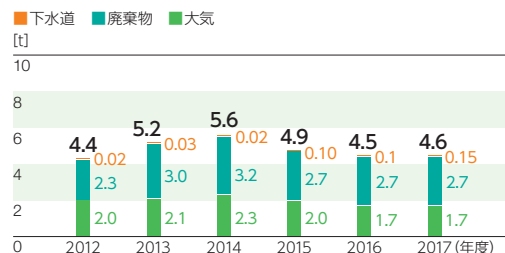
▶ 国内廃棄物排出量の推移(有価物含む)



▶ 海外廃棄物排出量の推移(有価物含む)



▶ PRTRの推移(国内)



環境配慮型製品

当社グループは、製品を通して地球環境保全に貢献するため、2005年5月にISO14021に準拠した基準に基づく「エコシンボルマーク認定制度(環境配慮型製品認定制度)」を発足させました。認定は、全社環境管理責任者を委員長とする環境配慮型製品認定委員会が行っており、2017年度は新たに10件を認定し、累計で64件となりました。環境配慮型製品の売上比率90%以上という目標に対しては82%で未達でした。また、新製品の開発や既存製品の大幅な設計変更を行う際、製品環境アセスメントを実施し、「エコマインド製品」として登録しています。現在は97%の登録率で、今後100%の登録を目標としています。引き続き、環境配慮型製品売上比率、エコマインド製品の登録率向上をめざし、製品を通じて環境保全に注力していきます。

▶ 2017年度新規認定環境配慮型製品





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&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

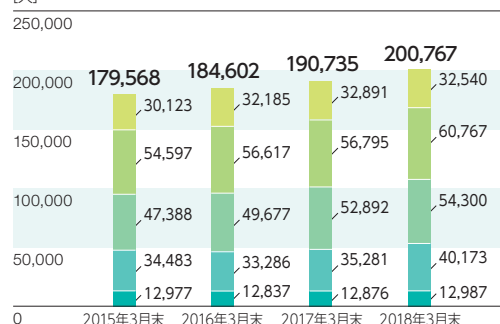
住友電装グループは職場活性化と従業員の働きがい向上のため、2017年5月に従業員意識調査を実施しました。この調査から見えた課題をベースとする施策を企画・実行することで、より活き活きとした職場にしていきます。

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。

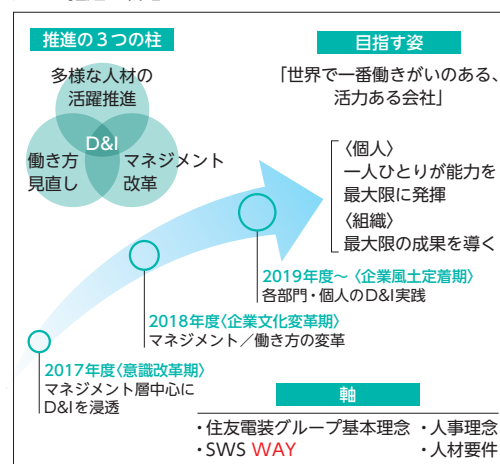
グローバル人員数推移

中国 アジア ヨーロッパ 米州 日本
[人]



※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。

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

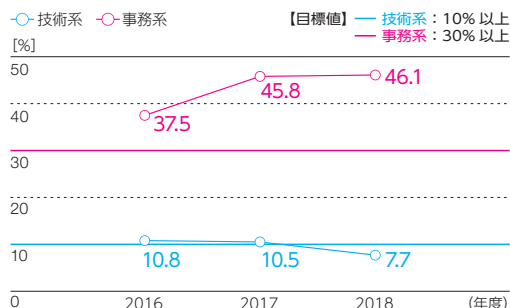
障がい者の雇用促進と能力に応じたサポート体制の充実を目的に、2013年5月に設立された特例子会社「SWSスマイル株式会社」は、事業開始から5年が経過し、2018年5月現在で38人の障がい者と13人のサポートスタッフが在籍しています。当初はワイヤーハーネス部品の分別や解体のリサイクル業務などが中心でしたが、敷地内の除草等緑化管理、シュレッダー裁断など新たな業務に挑戦し、活躍の場が広がっています。今後もSWSスマイルだけでなく、住友電装やグループ各社でも障がい者の活躍できる場をさらに創出していきます。

・国際間転勤制度

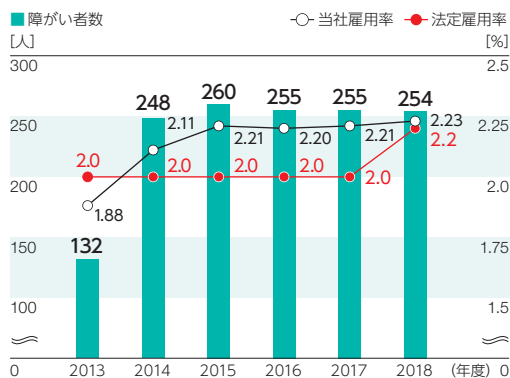
国内外のグローバル人材の育成強化と、現地化推進、ダイバーシティ推進を目的として、2016年11月から「国際間転勤制度」を開始しました。この制度は、従来行っていた海外からの出向制度をより充実させたもので、2017年度までに20人、2018年4月には新たに12人が利用しています。新制度により今後期待される効果は、当社側では、多様な人材が活躍可能な企業文化・制度の確立、国内の採用抑制、駐在員の増加抑制などです。海外現地会社では、幹部人材の育成、現地会社の技術力強化や定着率の向上、有能人材のモチベーションアップなどが期待されます。

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



▶ 障がい者雇用状況



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々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。

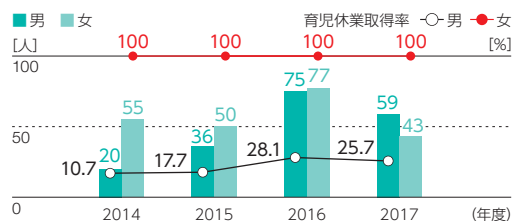
今後も、社員の多様なライフスタイルを尊重し、一人ひとりの活躍に向けた取り組みを継続していきます。

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っ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。



▶ 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。

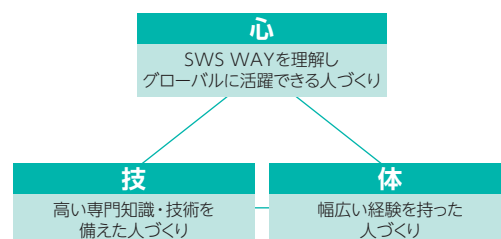
人事理念

- 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

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。



地域社会への貢献

地域社会の一員であることを自覚し、グローバルかつローカルに世界各地で社会貢献活動に積極的に取り組んでいきます。



GLOBAL MESSAGE



コミュニティ・プロジェクトを通じた貢献

当社は、社員が地域の伝統や文化に親しむことを目的とした活動を支援しています。タイ人やミャンマー人の社員に、仏教にかかわる地元のさまざまな活動に参加するよう促しています。たとえば休日に行われる寺院の清掃、そしてガティン (Krathin) 祭や寺院にロウソクを奉納する盛大なキャンドル・フェスティバルなどのイベントです。これらの活動への参加は社員と地域住民の双方に喜びと充足感を与えています。こうした活動は社員と地域社会との間の良好な関係構築に貢献すると同時に、地域における会社の評価を高めることにつながっています。

Sumitomo Electric Wiring Systems (Thailand) Ltd. (SEWT) (タイ)

総務人事 > 課長補佐

オラノン ムアドマニー

基本的な考え方

住友電装グループは、国内のみならず海外にも広く事業展開をしています。私たちは、地球上の人をはじめとするあらゆる生命体が共存共栄する世界と、それを支える地球環境全体を地球社会と認識し、当社グループのグローバル事業を成功させ、自らが繁栄することを通じてこの地球社会に貢献していきます。社会の一員であることを自覚し、企業市民として地域社会の発展への寄与、社会貢献活動などに積極的に取り組んでいきます。

社会貢献活動の推進

住友電装グループは、社員が自らその居住する地域の社会課題を見つけるなどして、それぞれの地域で積極的に社会に参画することを広く呼び掛けています。当社は30を超える国と地域に進出しており、グローバルで雇用している従業員は20万人を数えます。全従業員が仕事（ワーク）、余暇（ライフ）に加え、社会（ソーシャル）という視点を追加して地域社会で貢献し、それぞれの地域から評価される姿をめざしたいと考えています。

そして、その活動を通じて、社員が喜びを得られ、事業活動とは別の形で自ら成長していけるよう、社内に社会貢献推進の専門委員会を設ける準備を進めるなど、支援する体制を充実させていきます。また、当社グループの社会貢献活動の活動報告や情報交換の場として、住友電装グループ報に情報を公開しています。

国内の取り組み

本社のある三重県内、その他の事業所がある地域において、障がい者スポーツの普及や無料コンサートの開催などを通じて地域住民の皆さまとの積極的なコミュニケーションを図っています。

● 無料コンサートに1,700名招待

2017年に設立100周年を迎えた当社は、7月に四日市市出身のヴァイオリニストと地元交響楽団によるコンサートを実施しました。地域の芸術文化振興と同時に、地域社会への報恩感謝を伝えるため、地域住民1,700名を無料招待しました。来場者からは感謝の声を多数いただきました。



住友電装グループ報



コンサートのチラシ

●「ボッチャ」の普及啓発を支援

住友電装グループは、2018年3月に日本で初めて開催された障がい者スポーツ「ボッチャ」国際大会のオフィシャルスポンサーとして競技をサポートしました。また、パラリンピックや2021年に三重県で開催される全国障害者スポーツ大会（三重とこわか国体）の正式種目であるボッチャの普及支援のため、県内の特別支援学校8校に公式球のセットを寄贈しました。

今後も障がいへの理解促進や障がい者の自立と社会参画に向けて、積極的な支援を行っていきます。

●スポーツ振興

当社では、MIE WOMEN'S RUGBY FOOTBALL CLUB「PEARLS（パールズ）」の支援を行っています。2018年度は、女子ラグビーの日本代表経験もある選手を含むトップアスリートを3名採用しました。また、2020年東京オリンピックの正式種目であるスポーツクライミングの一種であるボルダリングで、ワールドカップ優勝経験のある選手1名を採用しました。今後も三重女子ラグビークラブチームの活動支援をはじめ、スポーツ選手の雇用支援、障がい者スポーツ普及活動、スポーツ振興に取り組んでいくことで、スポーツを通じた社会貢献を行っていきます。

▶ SEWT(タイ)の取り組み

海外の各事業所においてもその国・地域の文化・ニーズに合った社会貢献に取り組んでいます。Sumitomo Electric Wiring Systems (Thailand) Ltd. (以下、SEWT) では、住友電装の社会貢献基本理念に加え、王室への崇敬と熱心な仏教信仰というタイ特有の事情を尊重した活動を推進しています。また、カーメーカーが主催する社会貢献活動にも積極的に参加しています。活動は2000年から始まり、タイ王室が主導する麻薬撲滅活動への参加、寺院に対する修行僧用の食料品の寄進、植樹、教育活動など、幅広く取り組んでいます。

SEWTはこれからも「良き企業市民」として、地域に密着した活動を通じてタイの発展に貢献していく考えです。

●To Be No.1 活動への参加

「To Be No.1 活動」とは、タイのウボンラット王女が主宰する麻薬撲滅のための王室プロジェクトです。SEWTでは、2007年度から麻薬の予防や治療に寄与する意識喚起、麻薬に対する青少年の精神的免疫力の強化、麻薬濫用防止と治療のためのネットワーク構築などに取り組んでいます。

2017年度は社員1,500名が参加し、社員同士だけでなく、家族や近隣の子どもたちに対して麻薬の恐ろしさを伝えました。

●職場・住環境の改善

SEWTはタイ国内でラヨン地区に4工場、ラチャブリ、カンチャナブリ地区（以下R/K地区）に2工場を構えており、R/K地区では多くの外国人が従事しています。2017年度はR/K地区で、職場や従業員寮の環境改善を実施しました。工場では休憩所を整備したほか、従業員寮では寮の前の道路舗装、プライバシー保護用の壁を設置しました。外国人労働者の管理について法律改正などで規制強化を行っているタイにおいて、SEWTは模範事例として評価されました。



ボッチャ公式球の贈呈式

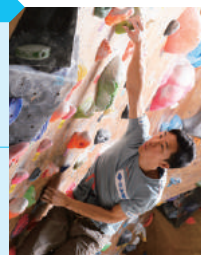


ボッチャ競技

Voice

スポーツクライミングの 世界に通用する 競技力と認知度向上

住友電装(SWS)
総務部広報 CSRグループ
スポーツクライミング選手
渡部 桂太



私は2017年9月、スポーツクライミング選手として住友電装に入社させていただきました。

スポーツクライミングの一種であるボルダリング競技は4～5課題を制限時間の中で、壁に取り付けられたホールドと言われる突起物の組み合わせられた課題を読み解き、登りきれるかどうかを競います。

大会ごとに課題は作り変えられるため、色々な課題を登りきる経験が必要となり、普段の練習から日本全国のクライミングジムに遠征し、世界をめざしています。

スポーツクライミングは2020年東京オリンピックの開催国枠の競技として採用されましたが、認知度は低いのが現状です。

現在、競技普及の一環として社員を対象としたボルダリングイベントを定期的に開催しており、参加者も増加傾向にあります。

今後は規模を拡大し、社内イベントはもちろん地域を巻き込んだイベントになれば良いと考えています。

住友電装はおかげさまで100周年。
「つなげる技術」で次の100年へ。



住友電装株式会社
Sumitomo Wiring Systems, Ltd.

総務部 (CSR委員会事務局)

〒510-8528 三重県四日市市浜田町5番28号

TEL : 059(354)6201(事務局) FAX : 059(354)6318

<https://www.sws.co.jp>