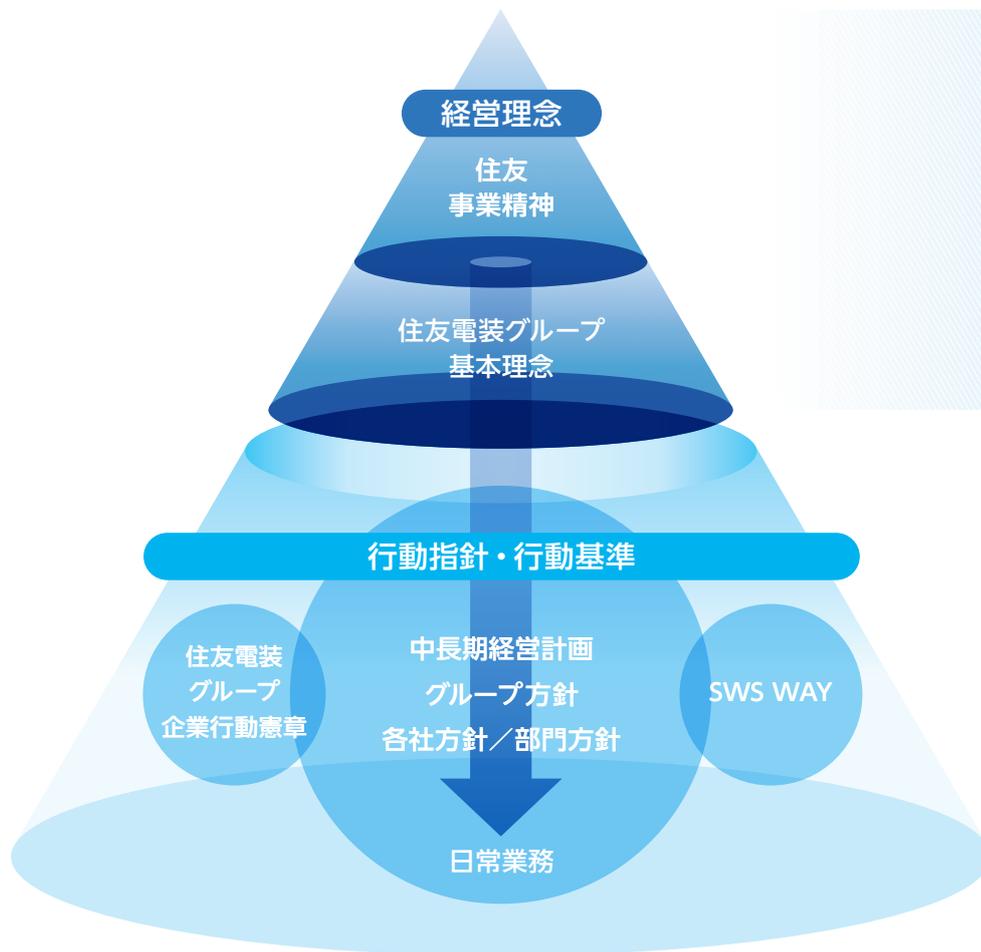


CSR Report 2019

Corporate Social Responsibility Report

住友電装グループ 基本理念

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。



Contents

住友電装グループ 基本理念	01		
TOP COMMITMENT	03	ガバナンス体制の強化・推進／	
世界の自動車メーカーから		コンプライアンス体制の強化・推進	11
必要とされる企業を目指して		リスク管理体制の整備・強化・推進	13
住友電装グループについて	05	安全衛生 ～労働災害撲滅に向けての取り組み～	15
CSRマネジメント	09	品質管理 ～世界同一最高品質の実現～	17
		地球環境保全	20
		明るく活力溢れる職場づくり	25
		地域社会への貢献	29

住友事業精神

営業の要旨

【第一条】

我が住友の営業は、信用を重んじ^{きょうごころりゆうせい} 確実を旨とし、以てその鞏固隆盛を期すべし

【第二条】

我が住友の営業は、時勢の変遷、理財の得失を計り、弛張興廃することあるべしと雖も、苟も浮利に趨り、軽進すべからず

(1928年制定 住友合資会社社則より)

萬事入精 (ばんじにっせい)

まず一人の人間として、何事に対しても誠心誠意を尽くす人であれということです。

住友では一人ひとりが安易な利益追求に走ることなく、人間を磨き、人格豊かに成熟することが求められています。

信用確実 (しんようかくじつ)

「何よりも信用を重んじる」こと、すなわち「常に相手の信頼に応える」ことを表しています。

不趨浮利 (ふすうぶり)

社会の変化に迅速、的確に対応して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重要性とともに、常に公共の利益との一致を求め、浮利を追い、軽率、粗略に行動することを厳に戒めています。

また、住友には下に示すような脈々と受け継がれている考え方があります。

『技術の重視』、『人材の尊重』、『企画の遠大性』、『自利利他、公私一如』

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

住友電装グループ企業行動憲章(項目)

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

SWS WAY

「よりよいモノづくり」と「モノづくりは人づくり」の2つのテーマ・7章30項目からなる住友電装グループの行動原則。24カ国語に翻訳し、全従業員に配付しています。

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います。今年で12回目となり、8つのCSR重点推進項目を中心に、CSR活動の進捗状況を報告しています。本レポートでは当社グループの取り組みをより具体的に知っていただけよう、事業紹介の項目を新設したほか、活動報告ページの内容充実や図表化による可読性の向上を図りました。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

2019年10月発行

2018年4月1日～2019年3月31日(2018年度)

ただし、一部2019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2018年版」

GRIスタンダード内容索引を以下のWEBサイトに掲載しています。

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



真価を問われる大変革の時代

新興国を中心に着実に需要を伸ばし、2022年には世界販売台数が1億台を突破すると予測される堅調な自動車業界の流れは、世界32カ国に拠点を置く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躍動する住友電装グループにとって、追い風と評して間違いありません。とはいえ、業界全体がCASE（コネクテッド、自動運転、シェアリング、電動化）の波にさらされ、変革を余儀なくされているのも事実で、当社グループも真価を問われています。

コネクテッドや自動運転への高まる要求、電気自動車の普及は、電気や情報を物理的に伝えるワイヤーハーネスの新たなニーズを創出します。しかしながら、めまぐるしく変化する世の中の要請に引き続き応えていくには、時代の潮流を的確に見極め、迅速に対応していかなければなりません。

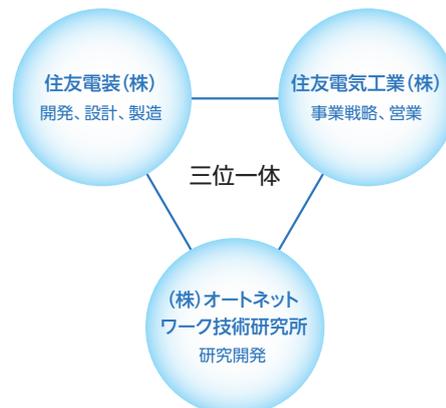
三位一体の研究開発を推進して

2017年に創業100周年を迎え、次なる100年に向けての土台を構築すべく、「モノづくり力の強化」「開発力・提案力の強化と製品化のスピードアップ」「人材・組織力の強化」を重点推進項目として打ち出した中期経営計画「22VISION」の初年度にあたる2018年度は、前年度を上回る過去最高の売上高を記録しました。中期的目標の前倒しでの達成が見込める喜ばしい結果ですが、ここで成長を止めるわけにはいきません。利益水準という観点では改善の余地を残し、さらなるコストダウンの必要性を痛感しており、業

界全体が直面する変革への対応も急務で、新製品の研究開発やその量産化体制の確立を迫られています。国内外を問わず優秀な人材の確保・育成も課題です。

研究開発については、すでに住友電工グループの世界最高水準のアルミ技術を用いた製品の開発に着手し、拡大しつつある軽量化のニーズに備えるとともに、高速通信や大容量通信を可能にする電線やデバイスの研究に注力しています。こうした取り組みに、当社と住友電気工業（株）、そして関連企業の（株）オートネットワーク技術研究所の三位一体で臨む独自の体制は、スピーディかつハイレベルなオペレーションを実現する他社にはない強みと確信しています。これからも種々の課題の解決に尽力しつつ、「世界同一最高品質」を追求していきます。

▶ 住友ハーネス事業の体制



世界の自動車メーカーから 必要とされる企業を目指して

住友電装株式会社
代表取締役 執行役員社長

川井文義



地域社会とともに発展していく独自のCSR

グローバルに展開し、多様なバックグラウンドを持つ約22万人の従業員を抱える当社グループが一つの企業体として団結し、さらなる飛躍を遂げるには、事業活動における共通の指針が不可欠です。その一つが、CSRの意識であり、視点です。価値観の共有を見据えて実現を掲げるCSRを通じた3つのありたい姿（「世界同一最高品質」「信頼、親しみ、身近」「地域とともに生きる」）は、グループの持続的な発展を支える基盤として、重要な規範となっています。その意味でも、三重県四日市市で産声を上げ、地元で育まれて創業102年を数える企業へと成長を遂げた当社が、授かった恩恵を地元に戻すのは当然の義務と捉えています。近年、三重県が強化を推進する女子ラグビーチームへの協力を惜しまず、地域の障がい者支援活動や花火大会などのイベントのサポートといった多岐にわたる地域活動に積極的に参画しているのも、企業市民としての自然の理です。

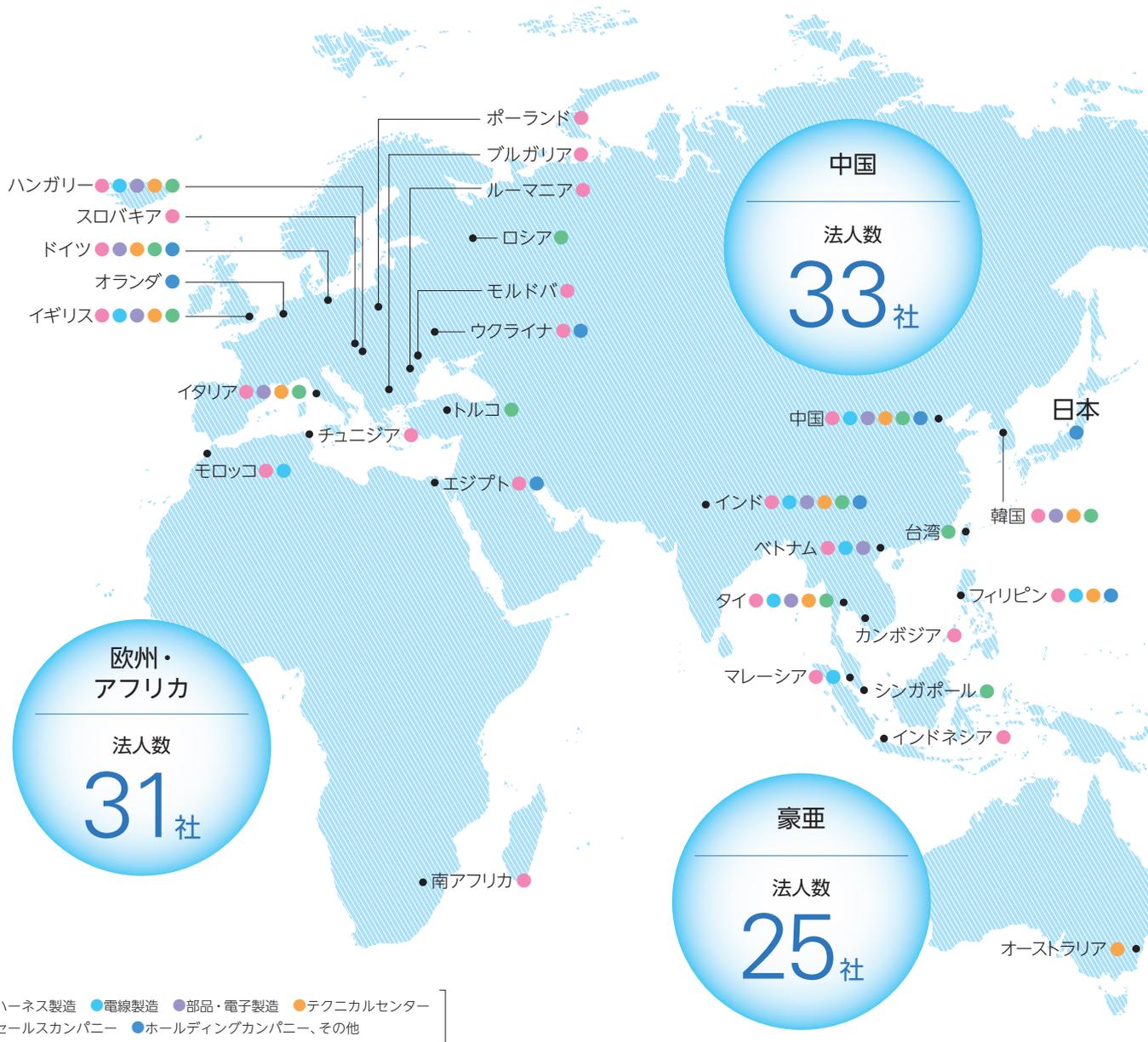
地域密着型の社会貢献の姿勢は国内のグループ会社に浸透し、海外拠点でも雇用や社員の教育を通して地域社会との共存共栄を図っています。自動車産業に関わる企業として、CO₂削減をはじめとした環境負荷の低減はもちろん、安全に十二分に配慮した事業活動を含め、一つひとつの責務を着実に果たし、地域社会とともに発展していくことが、当社グループが重要視するCSRであり、「何がなんでも成し遂げる」という覚悟、勇気、執念を持って取り組む決意です。

世界で一番働きがいがある、活力ある会社へ

自動車業界に限らず、世の中全体がグローバルな規模で激変を遂げつつある中、引き続き成長曲線を描いていくには、ドラスティックな変化に対応するのはもちろん、お客さまから信頼され、期待される企業、つまり「世界中の自動車会社にとって、なくてはならない存在」であり続けなければなりません。そのためにも、かねてから標榜する「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」となるべく、前進していく必要があります。

良い企業には、トップが従業員に寄り添い、一緒になって考え、ボトムにある種々の問題点を速やかに改善し、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境を築いていく風土が備わっているものです。なりたい姿を常日頃からイメージし、そこに向かって情熱を携えて走り続けることで、視界は広がります。次なる100年へ、グローバルな競争を勝ち抜きつつ、持続的な成長を図り、お客さまや従業員、地域社会を含めたステークホルダーに貢献していくこと。先達から連綿と受け継がれてきたその重要な使命を正直に全うしてまいります。

グローバルネットワーク



世界同一最高品質の実現に向けて

住友電装は日本産業勃興期の1917年に設立、電線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製造に着手して以来、ワイヤーハーネス製造の合理化に注力し、品質確保とコスト低減を進めてきました。現在はワイヤーハーネスのグローバル・サプライヤーとして世界32カ国に114社のグループ会社が拠点を構え、22万人の従業員が「世界同一最高品質」を誇る製品を提供しており、その実績は世界でもトップクラスです。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、たゆまず前進を続けていきます。

▶ 会社概要

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
 (2019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：14社／海外：100社
 国内：13,447人／海外：208,009人
 従業員数：計 221,456人
 (2019年3月31日現在)

世界展開

グループ会社

従業員数

32カ国 114社 22万人

(2019年6月現在)

日本

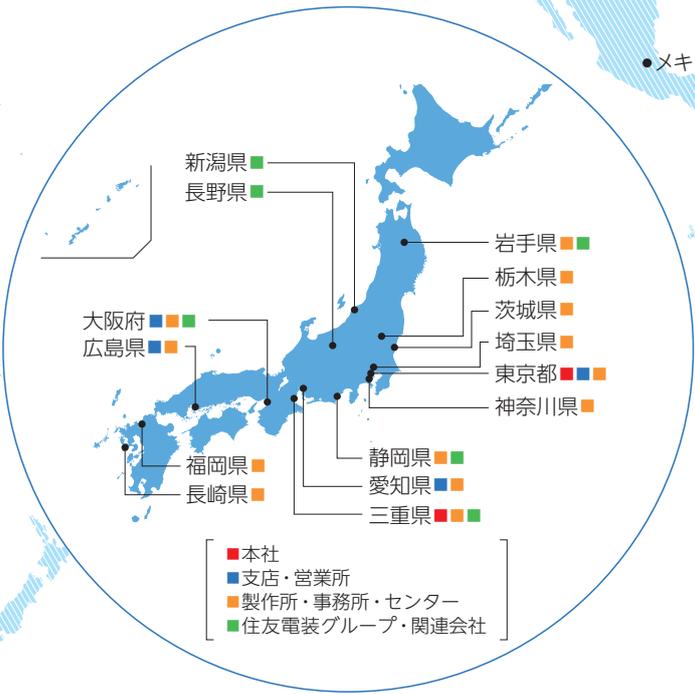
関連会社

14社

米州

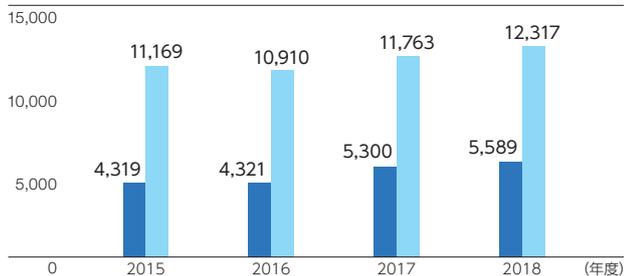
法人数

11社



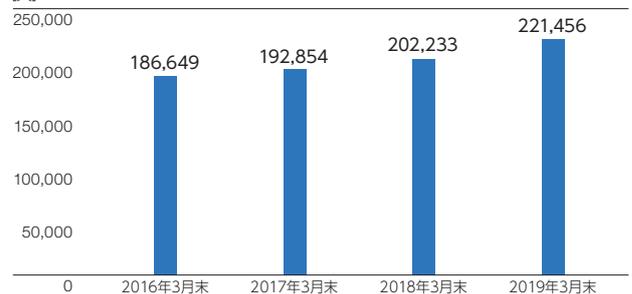
▶ 売上高

■単独 ■ハーネス事業全体
[億円]



▶ グローバル人員数

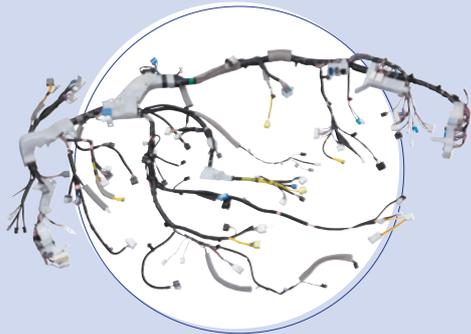
[人]



事業・製品概要

住友電装グループは、自動車に搭載された多くの電装品や電子部品をつなぎ、電気信号を伝えるワイヤーハーネスの製造で世界トップクラスのシェアを誇ります。時代のニーズを先取りする研究開発をベースに、自動車用ワイヤーハーネスを主力製品とした関連製品や他分野・技術への応用など、幅広い事業・製品をグローバルに展開しています。

自動車用ワイヤーハーネス



ワイヤーハーネス

世界で採用されている当社グループの自動車用ワイヤーハーネス。自動車の進化にあわせた新たな技術を開発し、お客さまの多様なニーズに応えています。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、文字通り自動車の「生命線」。高い技術力を誇る当社グループ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、燃費の向上に貢献しており、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するなど、次世代の自動車を見えない部分で支えています。

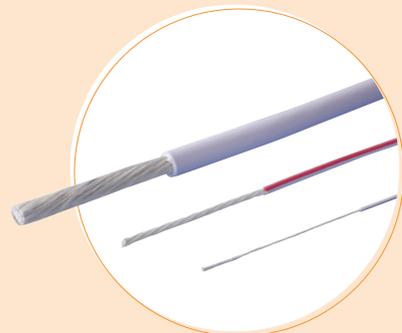


アルミハーネス



スライドドア用ハーネス

自動車用電線



アルミ電線

ワイヤーハーネス用電線は、小型・軽量化や高速・大容量通信に対応して進化してきました。業界トップクラスのラインナップを誇る当社製品は今後もコネクテッドに対応し、「より細かく、より軽く、より高速に」を実現していきます。

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、ワイヤーハーネスは、この電線1本1本によって構成されています。



高電圧用電線



細径電線



シールド電線

ハーネス用部品



防水コネクタ

電線を接続する役割を担うハーネス用部品は、高温、振動、防水、ノイズなどの厳しい車載環境に対応するため、多様なバリエーションをそろえています。

防水性が求められるエンジンルームなどで使用する防水コネクタや、アンテナと車載マルチメディアユニットを接続する高周波コネクタなどがあり、小型化のニーズに対応し、高い信頼性を誇っています。



高周波コネクタ



ECUコネクタ



コルゲートチューブ

また、お客さまに信頼していただける品質を実現し、自動車の安全性・快適性・環境性能を追求し続けることで、時代のニーズに応えるトータルサプライヤーとして、次世代のモビリティ社会に貢献する多様な製品を提案しています。

エレクトロニクス製品



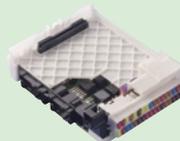
セントラルゲートウェイECU

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くるのが、高性能の電子部品です。当社グループは自動車を電子的に制御するさまざまな電子部品を開発しており、機能統合により部品を一体化するなど、小型化・軽量化を進めています。

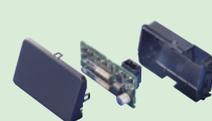
たとえば、キー操作不要のスマートエントリーシステムを制御する電子部品や、最新の自動運転システムを支える部品なども多く開発しています。



ボデーECU



JB(ジャンクションブロック)



光ビーコン

ハイブリッド車・電気自動車用製品



床下パイプハーネス

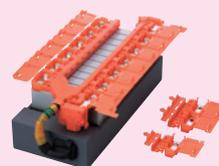
自動車の電動化に欠かせない高電圧・大電流に対応する床下パイプハーネスをはじめ、接続部品、周辺機器などさまざまな製品開発を通じて、ハイブリッド車・電気自動車の安全・安心を支えています。床下パイプハーネスは、高電圧ハーネスにアルミニウムパイプを使用することで大電流・電磁ノイズに対応するとともに、省スペース化・軽量化・低コスト化などを実現しました。



高圧コネクタ



普通充電コネクタ、インレット



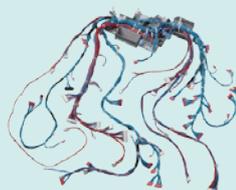
電圧検知モジュール

各種ワイヤーハーネス

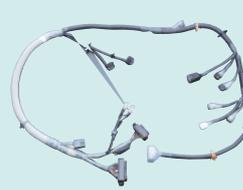


二輪車用ハーネス

電気信号やエネルギーを伝達するワイヤーハーネスは、多くの分野で利用されています。より高い防水性が求められる二輪車のほか、複写機やプリンターなどに使用される機器用ハーネス、防水・防鼠対策を施した農業機械用ハーネスなど、幅広いニーズに応じた製品を開発・生産しています。



機器用ハーネス



農業機械用ハーネス

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

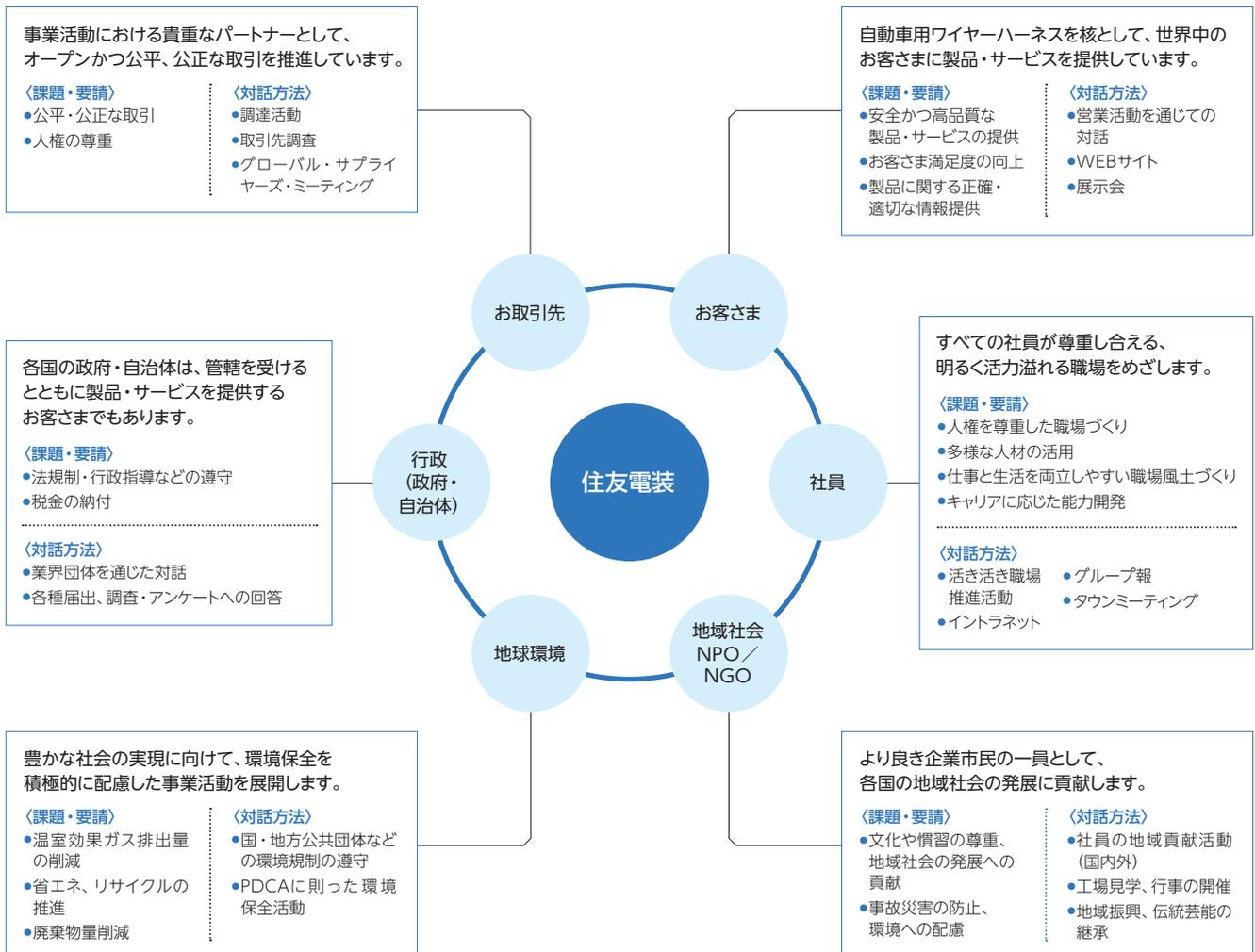
- | | |
|--|--|
|  ガバナンス体制の強化・推進 |  品質管理
世界同一最高品質の実現 |
|  コンプライアンス体制の強化・推進 |  地球環境保全 |
|  リスク管理体制の整備・強化・推進 |  明るく活力溢れる職場づくり |
|  安全衛生
労働災害撲滅に向けての取り組み |  地域社会への貢献 |

ステークホルダーの信用・信頼
(グローバル企業集団として)

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、親しみ、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

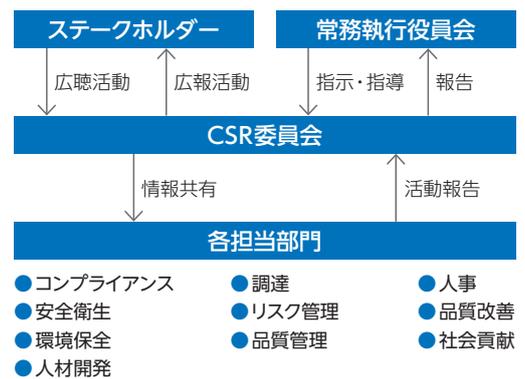
ステークホルダーとのかかわり



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。

▶ CSR推進体制



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「2030アジェンダ」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。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



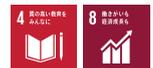
国際連合広報センター／2030アジェンダ

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

TOPIC

事業を通じたカンボジアへの貢献 ～変化する人材育成の取り組み～

見据えるSDGs



カンボジアは、過去の内戦や貧困などを背景に学校教育が十分に機能しない時期が続きました。また、農業が基幹産業であり、人々が集団や組織の中で生活する経験が少なかったことなどから、会社組織として事業を安定的に推進するためには社員の基礎学力・知識の向上は必要不可欠なものでした。

ワイヤーハーネスの製造を行うSumi (Cambodia) Wiring Systems Co., Ltd. (SCWS) には、新入社員向け教育を行う社内学校「SOK SABAY SCHOOL」があります。2013年に開校し、社会人としての基礎知識であるビジネスマナーやチームワーク形成のほか、読み書き、算数など基礎学力向上を図るプログラムを提供してきました。

現在、SCWSで働く現地社員はすべて「SOK SABAY SCHOOL」の卒業生で、優秀なメンバーは工場のラインリーダーとなって活躍しています。新入社員の定着率も開校前に比べて大幅に上



昇したことで、品質・生産性の向上、事業・業績の拡大に大きく寄与しています。そのことが従業員の安定収入にもつながります。また、現地では職場環境や福利厚生についても高い評価を受けています。

こうした役割を果たしてきた「SOK SABAY SCHOOL」は変化を迎えています。カンボジアでは若年層を中心に識字率が向上するなど、基礎教育レベルがあがってきたこともあり、教育カリキュラムを見直して、現在は社会人としての心構えやスキルを習得する場、日本でいえば新入社員研修と同様の役割を果たすようになってきました。このような教育の機会提供がSDGsゴール4「質の高い教育をみんなに」につながります。ひいてはそれが、福利厚生の充実や働きがいのある安定した雇用を生み出し、結果として事業の成長を実現するとともに、カンボジア全体の経済成長に貢献 (SDGsゴール8「働きがいも経済成長も」) できると考えています。

住友電装グループは、組織の一員として働き、成果をあげる人材は、これからの国の発展を担う存在だと考えています。私たちが事業を通して行う人材育成が、カンボジアの産業発展・貧困削減・国力向上などSDGsの達成にもつながるものと信じて、今後もその責任と役割を果たしていきます。



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。

関連するSDGs



GLOBAL MESSAGE



コンプライアンス意識を醸成し、贈収賄防止を徹底

ベトナムでは2019年7月に新しい汚職防止法が施行されました。これにより、一般の民間企業も法令遵守のためのさまざまな義務が課され、我が国における贈収賄防止の取り組みがますます強化されています。

私はSVAWの贈収賄防止マネージャーとして、社内における法令遵守を徹底するため、社内の接待、贈呈、寄付などに付き、日々、チェックを行っています。今後も定期的な社内研修などを通じて、社員一人ひとりのコンプライアンスマインドを醸成しつつ、贈収賄防止に取り組んでいきます。

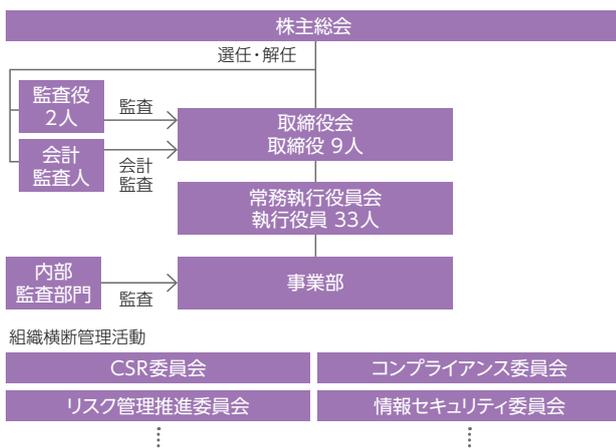
Sumiden Vietnam Automotive Wire Co., Ltd. (SVAW) [ベトナム] | 総務統括部 部長 | チン・グエンバオ

コーポレートガバナンス

住友電装は、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、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しています。取締役会など、重要な会議への出席や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。

▶コーポレートガバナンス体制図(2019年6月末現在)



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。

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。また、グループ各社に潜在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ることを目的に法務リスク報告体制も構築しています。

2018年2月には贈収賄防止プログラムの運用を変更し、公務員対象の接待・贈呈については、各社贈収賄防止マネージャーおよび贈収賄防止事務局の承認を必須としました。

このほか、2018年度から贈収賄防止特別活動を開始しました。四半期ごとに特に公務員と接する機会が多い会社をモニタリングします。2018年度は中国・ベトナム・フィリピンの4社で実施しました。

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。

また、グループ報ではハラスメントやインサイダー防止、新入社員向けにSNSによる情報漏えいなど、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。

海外拠点に関しては住友電気工業(株)と共同で年間10社前後に出向き、競争法や贈収賄防止をテーマにした研修を実施しています。2019年度からは、国内21拠点の基幹職を対象に、コンプライアンスや情報漏えいに関する研修を実施予定です。

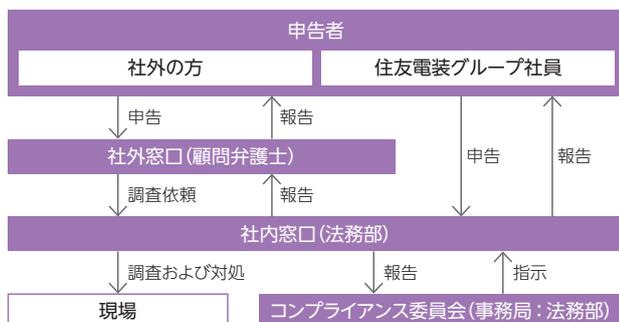
▶コンプライアンス研修の実績(2018年度)

研修内容	開催数(回)	受講者数(名)
新入社員研修	1	162
キャリア採用者研修	12	137
階層別研修	16	652
選択型研修	14	548
競争法・贈賄防止特別研修	14	1,193
合計	57	2,692

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。社内窓口と社外窓口を設け、申告しやすい体制を整えています。申告があった事案は、事務局を中心に調査・対処しています。2018年度は18件(社内12件、社外6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。

▶コンプライアンス申告窓口の流れ



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。

2019年度は法令に準じて取引基本契約書を改定するとともに、国内132社にCSR調達に関するアンケートを開始します。アンケートについては順次海外での展開も進め、結果をもとに仕入先への指導や監査を実施していきます。

▶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

下請法遵守強化の取り組み

事業主と下請企業との取引に関し、価格の決定方法やコスト負担、支払条件などのルールを定めた改正下請法運用基準と改正下請中小企業振興法・振興基準に対応した適正な取引の強化・推進に取り組んでいます。

各職場に下請法遵守担当者を配置したうえで下請法に関する全社教育を年6回実施するなど、従業員一人ひとりの遵法意識向上にも努めています。

下請代金の支払いについては下請企業全社に対し、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の整備が完了しました。2019年度からは下請企業で使用しなくなった金型の廃棄および保管にかかる費用負担を開始しました。

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。2019年4月には、7カ国116社から164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、コンプライアンス意識の徹底などを通じ、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、7社を2018年度の優良サプライヤーとして表彰しました。

用語解説

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

Voice



お客さまへ感動を提供する
グローバル企業を目指して

ファインプラス株式会社
代表取締役会長
三宮 悟治郎 様

弊社は、ワイヤーハーネスに使われるコネクタ、リレーボックスなどの成形品ならびに組立製品をグローバル(日本・中国・タイ)に納品させていただいています。

住友電装様が100周年を迎えられた年に、弊社も50周年を迎え、次の50年に向けた新たな道を進み始めました。

2019年度グローバル・サプライヤーズ・ミーティングにおいて、「納期優良賞」を受賞し、受賞者代表の挨拶に指名されたのは大変名誉なことでした。

住友電装様には日頃からQCD活動において多大なご指導を受けており、今後も、ガバナンス体制およびコンプライアンス体制の強化推進を心がけ、住友電装様と一体となった体制強化に取り組んでいきます。

最近では働き方改革、法令遵守が中小企業でも要求されてきており、社内教育の充実および従業員一人ひとりの法令遵守意識の向上に努めています。

引き続き住友電装様のご指導をよろしくお願いいたします。



リスク管理体制の整備・強化・推進

関連するSDGs



「総合的なリスク管理」を推進し、グループ内の体制を強化しています。

GLOBAL MESSAGE



サプライチェーン管理の充実

当社の事業にはサプライヤーの皆さまから供給していただく部材が必要不可欠です。昨今の自然災害をはじめとしたリスク発生時の影響を把握すべく、サプライチェーンを強化しています。300社近い主要なサプライヤーの皆さまを対象に部材の生産工場などの所在地をデータベース化することで、リスク発生時に迅速な安否や部材供給への影響確認ができます。また新たなサプライヤーの皆さまとの取引開始が年々増加していることから、毎年データベースの更新を行い、関係する事業部門と共有しています。この活動を通してリスク発生時の影響を最小限に抑え、お客さまへの製品安定供給に向けた事業部門と一体の仕組みづくりに貢献していきます。

住友電装 (SWS) [日本] | 調達企画部 | 坂本 弘彦

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。



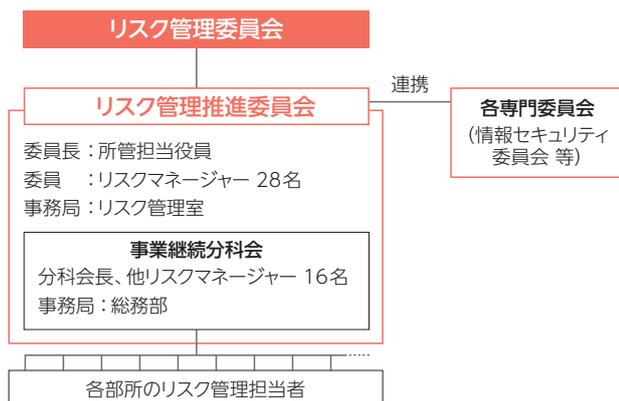
リスク管理推進体制

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・国内製造グループ会社にリスクマネージャー、各部所にリスク管理担当者を選任しています。

リスクマネージャー協力のもと、2018年度までに海外グループ会社40社でリスク棚卸を実施し、重要度の高いリスクに対し、BCP*1を含めたリスク対応策の策定を完了しました。

また、リスク情報を取りまとめ、万一事故が発生した場合

▶ リスク管理体制



の対応を国内外グループ会社に展開しました。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。

今後も住友電装グループが一体となった定期的なリスク棚卸の実施、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、重要リスク対策を推進していきます。

グローバルリスクの分析と対応策

世界32カ国で事業を行う当社では、地震や台風をはじめとする自然災害リスク、政情不安などの政治リスク、コンプライアンス違反などの労務リスクなど、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。近年では海外において送金詐欺やサイバー攻撃、情報漏えいなどのITリスクも顕在化しています。こうした幅広いリスクに対応するため、海外グループ会社を含む全社でグローバルに適用する「リスクマネジメントガイドライン」を策定し、運用しています。

ガイドラインに沿ってリスク棚卸による海外グループ会社のリスク洗い出しを行い、国や地域ごとのリスク評価をしたうえで、対応策を検討・展開していきます。

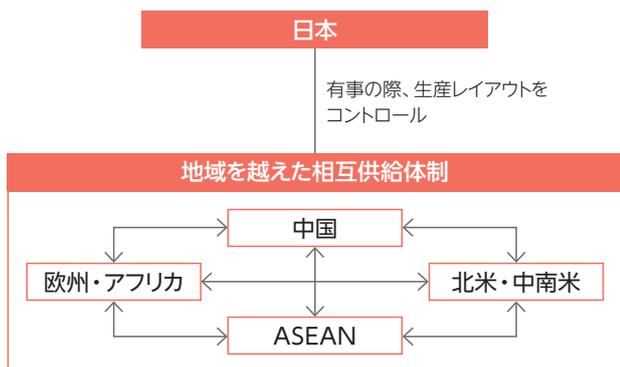
また、顕在化したリスクの早急な情報展開および対策の実

施に加え、定期的に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。

当社グループの主力事業である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を通じて、顧客要請に応えるための体制づくりを進めていきます。

▶生産コントロール体制



2018年度の活動

当社グループ全体を「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、訓練の実施、マニュアルの策定などによる社内体制強化に努めるとともに、情報セキュリティ対策の強化にも注力しました。

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、年に1回BCPの見直しを実施しています。また、南海トラフ巨大地震など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。

2018年度は出張などで通常の勤務地とは異なる場所で巨大地震などに被災した想定での緊急避難訓練を実施し、警備会社と連携した安否確認を行うサービスの操作方法を確認するなど、実態に即した状況での初動対応力の向上を図りました。

さらに事業所単位での体制強化を目的に、四日市、関東、鈴鹿、津の4製作所で新規にBCPを作成し、運用を開始しました。

また、新型インフルエンザ対策マニュアルを2009年以来、10年ぶりに改定しました。新型インフルエンザ発生時に従業員の感染を予防し、拡大(パンデミック)を防いで事業を継続・早期復旧させるために必要な手順を策定することで、危機管理を徹底しています。

Voice



あらゆる状況を想定した訓練で
有事に備える

住友電装(SWS)
ハーネス生産本部
グローバルピカピカセンター
高崎 真年

リスク管理体制構築と強化に取り組んでいます。図上訓練で抽出した課題の一つひとつ対策を講じることで、有事の際に実際使えるBCPマニュアル化と備品整備を進めています。対策事例として、所属者全員に防災グッズセット(ヘルメット・懐中電灯・笛・レインコート)を配付し、夜間や雨天下での避難が安全にできるように備えました。

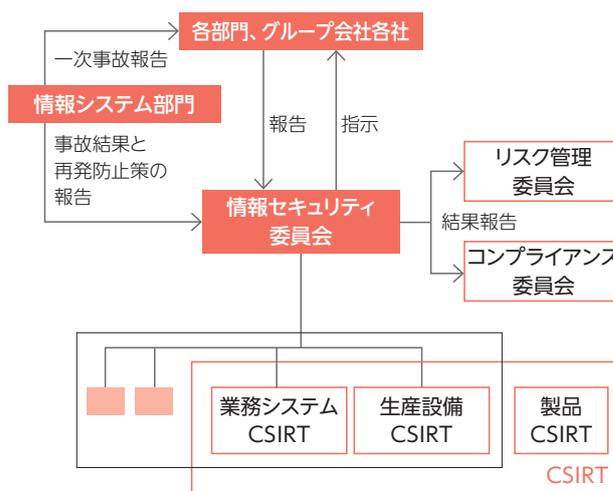
有事の際は、まず人命を守ることを最優先に、そのためには何が必要かを考えてこれからも活動していきます。

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、「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などを「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CSIRT*2が中心となって調査・分析・対策を早急に実施できる体制を敷いています。

サイバー攻撃が多発している昨今の状況を鑑み、2018年度は国内外全社で使用しているパソコンの状況を調査し、基本対策を実施しました。また、定期的に「標的型メール」の訓練を実施しています。今後はICTを必要とする工場内の設備についても万全な対策を施していきます。

▶情報セキュリティ体制



用語解説

*1 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。

*2 CSIRT：Computer Security Incident Response Teamの略。



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。

関連するSDGs



GLOBAL MESSAGE



ベストを尽くして「全世界ゼロ災害達成」の使命果たす

8年以上の無災害継続を評価していただき、「安全幹事会社」として住友電装の安全業務をメキシコ国内全事業所で展開するサポートを行っています。職場の安全管理を強化し不安全状態を排除したうえで、不安全行動を防止するための教育訓練を施すという積み重ねが、全世界のゼロ災害達成に寄与すると確信しています。ゼロ災害は、グループ全体が一つのチームとして活動し、安全管理をしっかり行えばきっと達成できると信じています。ゼロ災害の達成は我々の使命でもあり責任です。私は自身の仕事に誇りを持っています。これからも従業員の安全を守るため、常にベストを尽くしていきます。

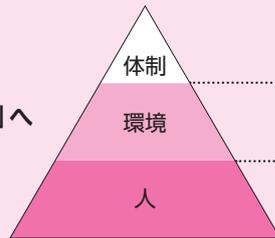
Conductores Technologicos de Juarez, S.A. de C.V. (CONTEC) [メキシコ] | グループマネージャー | マイラ オンティヴェロス

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。

理念と方針

▶ 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

各社組織力、教育体制の強化

安全環境

3S+3定と建屋・設備・作業の安全環境づくり

不安全行動防止(教育・訓練)

標準順守と安全意識の向上(ポケテナシ、3ルール遵守)

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。メキシコではCONTECが幹事社として国内5社の監査、教育訓練、現地指導を行いました。また、南米パラグアイにも同じスペイン語圏として情報提供や現地指導を開始しました。今後はASEAN各国や中国でも国内連携強化を図っていきます。

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、各種啓発活動を展開しています。2018年度は、全社共通の安全ルールを順守する「3S+3定」活動をグローバルに実施しました。3S(整理・整頓・清掃)に加えて整理整頓して保管する「3定(定位置・定品・定量)」を徹底するため、ポケットカードを23言語に翻訳のうえ各社に配布しました。

この活動は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も活用しています。また、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」の取り組みを国内の一部製造拠点で試行しました。作業者の危険感受性が高まり、不安全行動を防止する効果が現れています。2019年度は海外展開を計画しています。

設備起因の重大災害やニアミスが発生していることから、新たに「Be-Safeプロジェクト」を立ち上げました。設備安全リーダー、設備安全担当者に対して、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。

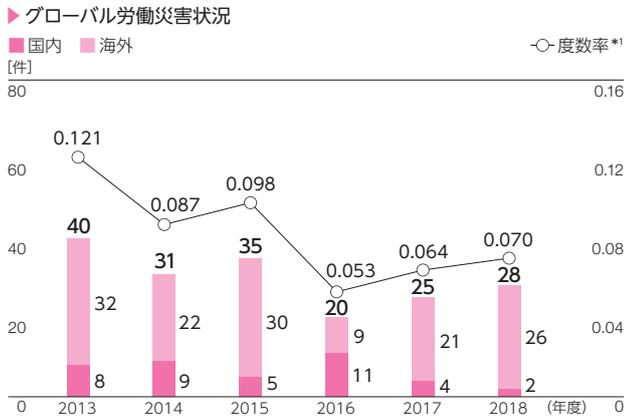


さまざまな言語で翻訳されたポケットカード

グローバル労働災害統計

2018年度の労働災害件数は国内2件、海外26件となり、2017年度比増という結果となりました。

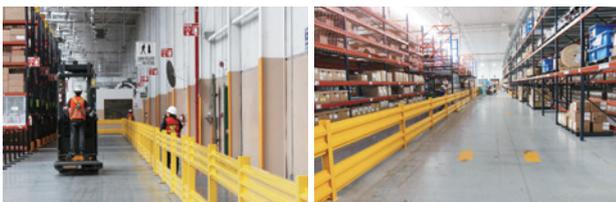
今後も安全衛生管理の強化に向けて、発生事象ごとに要因分析を行い、設備のプログラムを変更するなど、再発防止のための取り組みを行ってまいります。



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年度は歩車完全分離を目指すとともに、グローバル標準を見直し、全拠点の確認をスタートさせます。



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ている生産設備18,778台について2016年度から現在の安全基準に則しているか、確認作業を進めており、2019年度末までにすべての設備について確認が終了する見込みです。



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しました。緊急度を4段階で精査し、416件が「緊急に修繕する必要あり」「補修、修繕の計画を要する」と診断されました。これらについては2018年度末までに99.8%修繕が完了しています。



修繕前(写真左)と修繕後(写真右)の建屋

健康への取り組み

当社グループは、「社員一人ひとりの健康は活気ある企業の源である」という衛生理念のもと、心身両面にわたり、健康障害の防止や健康の保持増進活動ができることを目的に活動をしています。この活動を推進するため、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の基盤整備をすすめています。

具体的には、メンタル不調の未然防止研修や、ストレスチェックをもとにした職場環境改善活動、小集団で生活習慣病予防に取り組む「健康づくりチャレンジ」、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、受動喫煙対策として「吸う人も吸わない人も快適な職場環境をめざす」取り組みも推奨してきており、これらの取り組みが認められ、2018年度には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(大規模法人部門)～ホワイト500～」の認定を受けました。

▶ 従業員の健康状況(2018年度)と取り組み成果

区分	項目	2017年度	2018年度
定期健康診断	総合有所見率	61.1%	58.5%
	定期健康診断関係	運動習慣者比率*	18.8%
ストレスチェック	受検率	89.6%	91.8%
	高ストレス者率	11.7%	10.5%
健康保持増進	喫煙率	31.4%	29.7%

*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 度数率：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。



品質管理

世界同一最高品質の実現

関連するSDGs



世界32カ国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



環境変化に耐え得る品質管理基盤へ

中国武漢市の都市化を背景に、3年で2つの新工場が操業しました。しかし急な増産による増員により、品質悪化に陥りました。状況を打破すべく、2つのテーマを柱に品質改善活動を開始しました。一つ目は再発防止のため「品質改善チーム」の発足。複合要因で発生する不具合を精鋭部隊が「3現主義」による的確な分析・対策を行い、不良撲滅を推進しました。二つ目は未然防止を図る「3つの管理」の強化。不良の7割が現場の管理能力不足に起因することから、住友電装の教育システムを有効活用し、管理精度の強化と体制拡大を進めました。結果、顧客クレームは3年連続ゼロを継続中で、工程内不良率も悪化時の2分の1まで低減しました。今後も環境の変化に追従し、「車社会の安全」に貢献していきます。

武漢住友電装有限公司(WHSW)【中国】 | ハーネス製造本部 | 本部長 | 田野(ティエン イェ)

全社品質方針

22VISION 世界一の品質をめざし、お客様の最高評価を勝ち取ろう

- ① 自工程保証活動によるモノづくり力強化
- ② 仕組み定着による世界最高品質の追求
- ③ 先手管理と気づきの出来る現場力の向上

22VISION達成に向けた対応

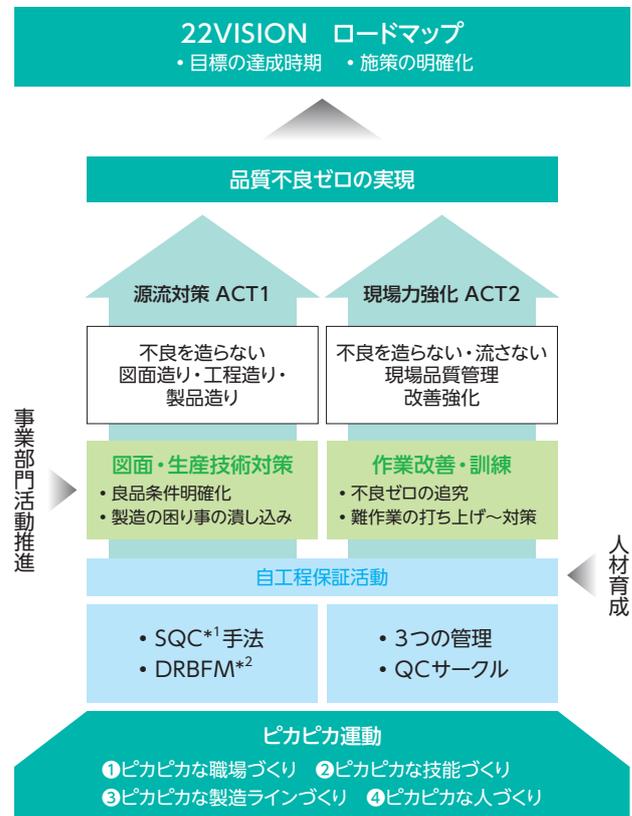
自工程保証活動の深化

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。ACT1は源流対策に重きをおき、設計部門において、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。ACT2は現場力強化を図り、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・工程造りを進めるとともに、製造部門では、変化点があっても不良を発生させない仕組みづくりを実践しています。

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。設計変更や増産および、人・設備・材料・方法などを変更することを変化点ととらえ、設備や材料の品質異常、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。

22VISIONにおいても、ACT1、ACT2の追究、3つの管理を徹底することで、品質不良ゼロに取り組んでいきます。

品質改善重点施策の推進



人材育成

当社グループの主力製品であるワイヤーハーネスは、ほとんどが海外生産になっています。このような状況の中、全社品質部門として「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、まず現地現物の要因解析を主とした品質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く、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につながっています。

本活動は、2014年度から開始し、当初、品質が停滞していた欧州地区を中心に取り組みましたが、2018年度はこの実績をもとに米州メキシコ地区への展開を行いました。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。

Voice



改善活動の発展・継続で品質向上

Sumitomo Electric Wiring Systems, Inc
(SEWS)[メキシコ]
品質保証部
ゼネラルスーパーバイザー
ウィリアム オカノ

住友電装の手法に沿った小集団改善活動の取り組みは、私の知識レベルを大きく引き上げました。また、いろいろな部門が活動に参加したことで、会社全体としても品質意識向上と原因究明・解決に至る改善手法を習得できたと考えます。

今後この活動を社内で発展させることで、その効果が継続拡大することを期待していますが、最も重要な目的は不良を減らすことによって品質コストを下げ、かつ顧客満足度を上げることだと考えています。



改善実践教育(現場)

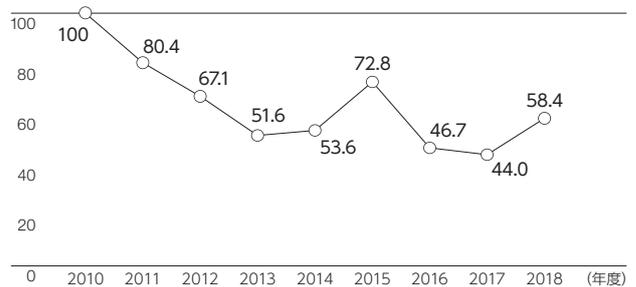


改善知識教育(座学)

品質特別活動

当社グループでは、お客さま満足度の追求に取り組んでいます。2018年度は新規品の受注や切り替え増加の影響を受け、特に海外拠点における品質が悪化し、クレーム数は増加しました。22VISIONにおける品質重点取り組みの「品質停滞部門の底上げ活動」を推進する中、海外工場と一体となった品質プロジェクトを立ち上げ、現地への現場指導をもとに改善策の早期織り込みを行っていきます。また、先手管理の強化を目的として、各エリアや納入顧客ごとに品質会議体を設け、責任者を明確にしたうえで、新規品の生産準備活動の遅れや不備がないよう、管理体制を強化していきます。

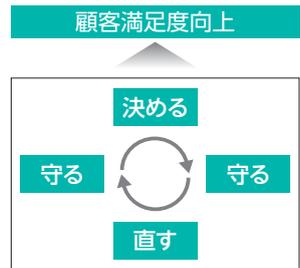
▶クレーム件数の推移(2010年度を100とした指数)



2019年度の品質重点取り組み

当社グループは、運転者・歩行者双方の安全を確保し、車社会の安全を守るために自工程での品質の作り込みを徹底するという品質行動規範のもと、2019年度もさまざまな取り組みを展開し、品質確保に重点的に取り組みます。

不良の発生要素を取り除いた図面を作成する源流対策ACT1を徹底し、3つの管理に基づいてその図面を守りつつ、製造現場の不良発生防止と不良発生時の真因究明ACT2に取り組む「決める-守る-直す-守る」という行動指針を徹底することで品質不良ゼロを実現し、顧客満足度の向上を目指します。



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ます。2018年度には12カ国で44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。

用語解説

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

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、当社グループ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*1、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*2)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毎期、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。1,500を超える評価項目をもとに評価し、項目内容は毎年見直されます。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、部門別に技能競技大会を開催しています。

人づくりとしては、各国の特徴をふまつつ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。

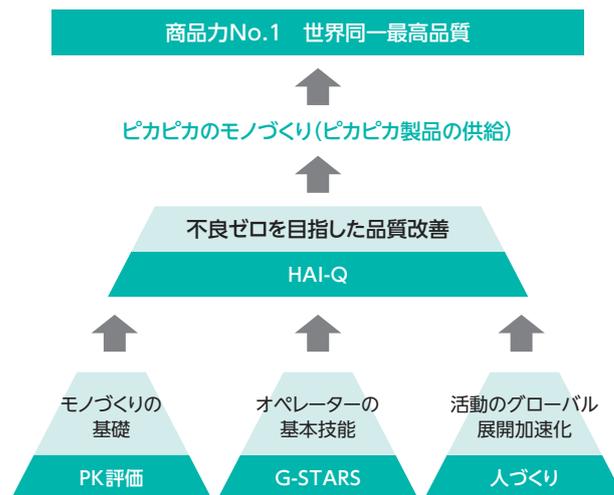
このように私たちは、一人ひとりが常にトップランナーであることをめざし、日々切磋琢磨しながらピカピカ運動に向き合っています。

用語解説

*1 G-STARS : Global Skill Training and Recognition System

*2 HAI-Q : Harness Innovation Quality

▶ピカピカ運動の基本的な考え方



▶海外工場におけるG-STARSの実施



▶ワイヤーハーネス部門での技能競技大会の様子



組立結束部門



外観検査部門



切圧自主検査部門



加工保全部門



技能競技大会ワイヤーハーネス部門出場者



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、「未来につながるグ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。

関連するSDGs



GLOBAL MESSAGE



排水処理施設による水の再生利用で、天然資源の保全を目指す

製造工程から出る排水を適切に回収・処理・放出するべく、3つの排水処理施設を建設し、規制を遵守しながら施設運用に当たっています。さらに、日常的な活動として、処理済みの排水は緑地管理やトイレの洗浄水、消防用水として再利用しています。

これらは「アクションECO-22V」のテーマに沿った取り組みでもあり、天然資源の保護と保全を目的とした環境に優しい製造活動の実現に取り組んでいきます。

International Wiring Systems (Phils.) Corp. (IWSP) [フィリピン] | 人事総務部 主任/環境担当 | アルビン・M・リバーノ

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	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。
環境スローガン	未来へつながるグリーンファクトリー Clean Factory For The Future 

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ました。2018年度は環境グローバルスタンダードを制定、遵守状況の点検確認を行いました。

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



* HBM : ハイブリッド・モビリティ

環境監査

当社国内グループの環境マネジメントシステムが、ISO14001の規格要求事項に則って適切に運用維持されているか、環境監査を行っています。

2018年度の審査結果は全社不適合はありませんでした。

法令違反・環境事故の状況

2018年度は、当社グループにおいて、法令違反および環境事故(行政から指導・勧告や罰金を指示されたもの)はありませんでした。引き続き法令遵守の徹底のため、コンプラ

イアンス教育の実施に加えて、各拠点の現地確認を行っています。

環境教育

環境経営を実現するためには、従業員一人ひとりの環境意識や環境に対する知識向上が不可欠です。当社グループでは新入社員や他地区からの異動者、内部監査員候補者ら、さまざまな階層に向けた多様な環境教育プログラムを実施しています。

マテリアルバランス(国内)(2018年度)



*六フッ化硫黄

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。2018年度からは住友電気工業(株)が実施する「アクションECO-22V」運動に取り組み、事業活動を通じて環境に優しい活動を実施しています。

▶「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			2022年度 目標
			目標	実績	評価	
地球温暖化(CO ₂ 削減)防止	CO ₂ 排出量削減	グローバル	0%減	1.4%減	●	0%減
	省エネ原単位削減*	グローバル	1%減	4.0%減	●	5%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	2.4%減	●	5%減
	水使用量原単位削減*	グローバル	1%減	5.3%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%	83%	△	95%
法令違反・環境事故ゼロ			0件	0件	●	0件

●：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)
*生産量原単位

地球温暖化防止

住友電装グループ温室効果ガス排出量(グローバル)

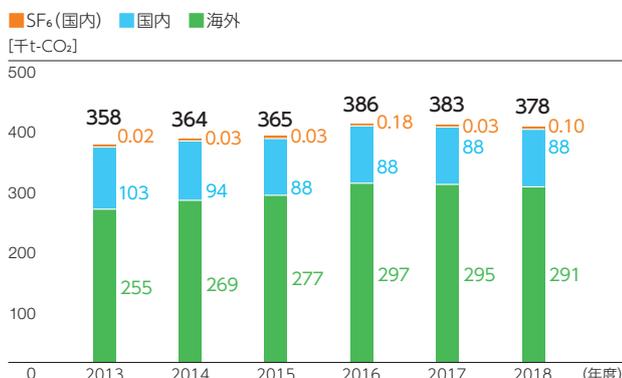
2018年度目標 ▶ 2017年度比 0%減

2018年度実績 ▶ 2017年度比 1.4%減

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、グ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。

2018年度は、グループ全体における温室効果ガス排出量を2017年度比で増加させない目標を立てましたが、378万トンと1.4%減となり、目標を達成しました。

▶温室効果ガス排出量の推移(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。
※絶対値評価に変更しました。

省エネによるエネルギー原単位低減(国内外製造会社)

2018年度目標 ▶ 2017年度比 1%減(生産量原単位比)

2018年度実績 ▶ 2017年度比 4.0%減(生産量原単位比)

省エネによる原単位低減(国内外製造会社)は太陽光パネルの設置や設備更新などを行ったこともあり、2017年度生産量原単位比で4.0%の削減となり、目標を達成しました。

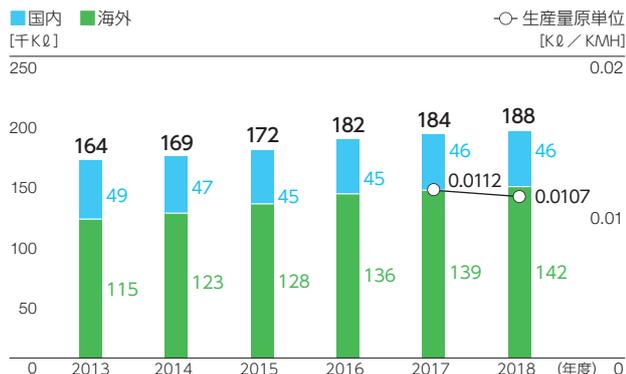
2018年度は、各拠点に省エネの年間計画をたてたうえで月ごとの進捗を本社に報告する仕組みをつくりました。報告を受けた数値を集計・フィードバックし、3カ月に1度、前年同期比での進捗状況を「見える化」する「ワンランクアップ活動」を通じて、省エネに対する関心を向上・浸透させました。

また、省エネ・廃棄物削減の両分野で優れた事例を「改善事例集」としてまとめ、改善方法の動画もあわせて社内イントラに掲載することで情報共有を図っています。動画では、工場内でのエア漏れによるエネルギー浪費を防ぐための点検方法など、省エネ改善に効果的な取り組みを多言語で紹介しています。



SWSグループ環境活動事例集

▶ 省エネによるエネルギー使用量の推移 (国内外製造会社)



Voice



グリーンエネルギーの活用で「アクションECO-22V」を完遂

常熟住電装汽車部品有限公司 (SEWS-CCS) [中国] 管理部 部長

唐清

関係法令の遵守だけでなく、会社として責任をもって環境保護活動を企画・実行しています。その一環として工場棟や食堂の屋根に太陽光発電システムを設置、2019年4月末より昼間の発電を工場へ供給しています。

これにより年間電気使用量の17%がグリーンエネルギーとなるほか、工場内の温度上昇が抑えられ、空調機の稼働も抑えられるため電力使用量の低減にもなります。発電状況は会社玄関のモニターに表示されるため来訪者の目に触れるだけでなく、社員が会社の環境保護活動の取り組みを再認識するきっかけにもなっています。

バリューチェーンにおける取り組み

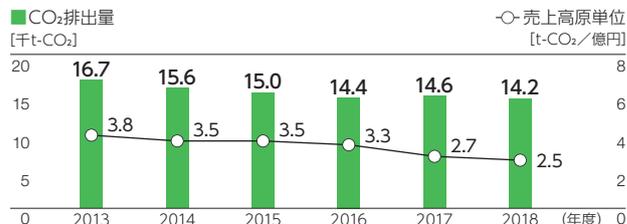
グリーン調達の推進

当社ではお取引先に対して、グリーン調達ガイドラインを配布し、事業活動を通じた環境保全に向けた取り組みを推進しています。グリーン調達ガイドライン同意書の回収率は、2018年度国内100%、海外85%でした。また、業務上使用する文具・事務用品および事務機器のグリーン購入に関する規程を定め、エコマーク、エネルギースターマーク商品などの優先的購入を進めています。

物流CO₂の原単位低減 (国内)

国内物流CO₂排出量は、2017年度比で2.3%減となり、輸送における排出削減活動の効果が表れています。また、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。

▶ 物流CO₂の原単位の推移 (国内)



用語解説

*モーダルシフト：トラックなどの自動車で行われている貨物輸送を、環境負荷の小さい鉄道や船舶の利用へと転換すること。

資源循環／環境負荷物質の管理・削減

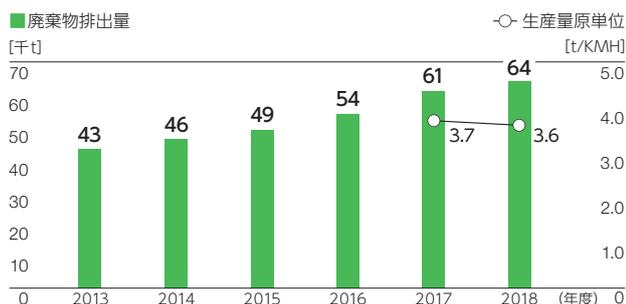
廃棄物の削減(グローバル)

2018年度目標 ▶ 2017年度比 1%減 (生産量原単位比)

2018年度実績 ▶ 2017年度比 2.4%減 (生産量原単位比)

2018年度は、廃棄物削減計画の策定による進捗管理や、廃棄物削減事例集を通じた情報展開を行った結果、原単位低減率が2017年度比2.4%減となりました。

▶ 廃棄物排出量の推移 (有価物含む)

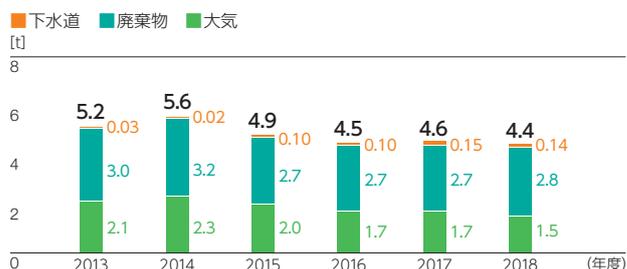


環境負荷物質の管理・排出量削減

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2017年度対比で4.3%削減しました。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、ニッケル化合物でした。

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。

▶ PRTRの推移 (国内)



水資源の保全

2018年度目標 (水使用量原単位) 2017年度比 1%減

2018年度実績 (水使用量原単位) 2017年度比 5.3%減

当社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、各拠点で幅広い取り組みを行っています。月1回の水道管の点検実施、トイレ排水を敷地内の草花に使用するなど、水使用量の削減に積極的に取り組んでいます。これらの取り組みにより2018年度の水使用量原単位は5.3%減となりました。

また、全グループ会社を対象にした水リスクの評価を実施しています。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。

▶水使用量と削減率



生物多様性の保全

当社グループでは環境保全理念に基づき、グローバルで生物多様性の保全に取り組んでいます。SUMI PHILIPPINES WIRING SYSTEMS CORPORATION (以下SPWS) では環境団体のENRO Bataanと共同し、マングローブでの植林を通じて、海洋保護の重要性を伝える活動を行っています。2012年から開始し、2018年で7回目を迎えた本活動では「今日のために行き、明日のために植える」をテーマに、SPWSの従業員約50名が参加し、およそ1,500本の植樹が行われました。同社操業地域のバターン州カマチールの自治体も活動に参加し、生態系の保全に貢献しました。



用語解説

*PRTR：有害性のある多種多様な化学物質がどのような発生源から、どれくらい環境中に排出されたか、あるいは廃棄物に含まれて事業所の外に運び出されたかというデータを把握・集計し、公表する仕組み。

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、2018年度は新たに10件を認定し、累計で74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、83%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。

▶2018年度 新規認定環境配慮型製品の一部



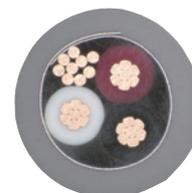
第65号 小型軽量化BCM



第67号 大電流半導体リレー



第69号 モーター端子台



第70号 細径銅合金電線



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

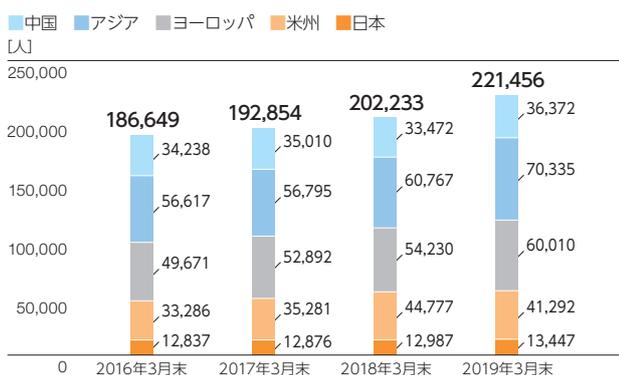
「住友電装グループ企業行動憲章」において、人権の尊重と差別の禁止を定めるとともに、さまざまな研修を通し社員への啓発を行っています。人種、国籍、信条、性的指向、性自認、年齢、社会的身分や障がいなどにより不当な扱いをせず、人権を尊重した企業経営・職場環境づくりを行っています。

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

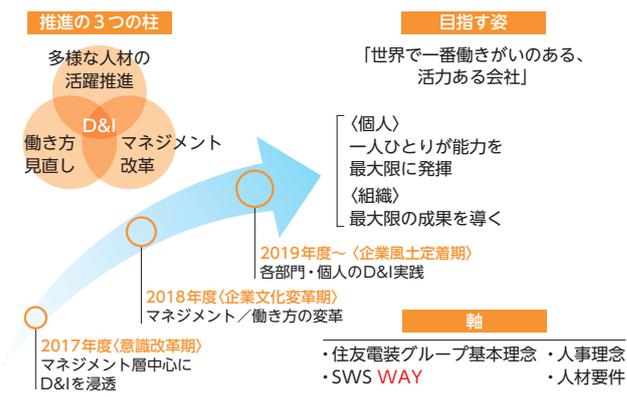
住友電装グループは職場活性化と従業員の働きがい向上のため、定期的に従業員意識調査を実施しています。この調査から見えた課題をベースとする施策を企画・実行することで、より活き活きとした職場の実現につなげていきます。

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

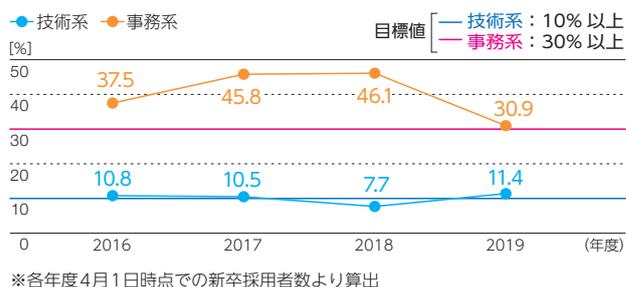
住友電装では、多様な人材がそれぞれ能力を発揮し、活躍できる環境を整えることが重要な経営戦略の一つと位置づけ、女性従業員の活躍を支援する取り組みを行っています。

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

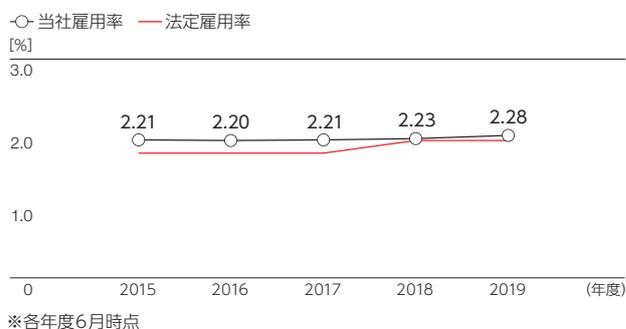


障がい者雇用の推進

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



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。

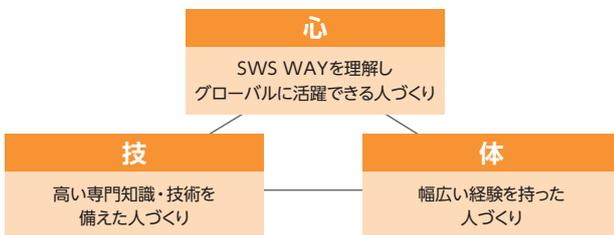
人事理念

- 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。



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。

関連するSDGs



GLOBAL MESSAGE



コミュニティと社会全体に対する社会的責任

住友電装グループの一員として、事業活動を通じて地域社会に貢献できるよう努めています。地域に対して何ができるかを考え、年初の計画立案が活動の基本です。2018年度は学校へ給食の支給・食物栽培指導、インターンシップの場の提供などを行いました。また台風での洪水被害があった際、全従業員へ救援物資を配付しました。

活動はすべて当社が拠点を置く工業団地の担当と協業で行っており、信頼関係の向上にもつながっていると感じます。今後もCSR活動を通して地域社会を支えるだけでなく、従業員とその家族、コミュニティの生活環境向上にも貢献していきます。

Sumi Philippines Wiring Systems Corporation[フィリピン] | 人事総務部 | 副社長補佐 | ザリーナ・L・ラパズ

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32の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22万人を数えます。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。

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公開しているほか、社内イントラネットを通じて当社グループが支援する女子ラグビーチーム「PEARLS(パールズ)」の情報なども発信しています。



グループ報で情報発信

社会貢献活動の実績

地域に根ざした事業活動を行う当社グループでは、本社のある三重県内のほか、事業所がある各地域において、さまざまな社会貢献活動を実施しています。

2018年度も引き続き障がい者スポーツの普及や地域清掃活動、福祉車両の無償貸与といった社会貢献活動を実施しました。



当社が費用負担して無償貸与している福祉車両



住友電装本社内での障がい者支援事業所によるパンの出張販売



学童軟式野球大会の開催



障がい者スポーツ「ポッチャ」の普及・支援

取り組み事例

国内

都市鉱山からつくる! みんなのメダルプロジェクト

SWWS東日本は岩手県一関市が参加する「都市鉱山からつくる!みんなのプロジェクト」に協力するため、一関地区(本社・一関工場・花泉物流センター)の従業員が不要になった個人の携帯電話やノートパソコン、ゲーム機などの小型家電回収ボックスを社内を設置しました。

同プロジェクトは、公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が大会の入賞メダルを不要になった小型家電に含まれるリサイクル金属から製作する取り組みです。2018年12月から約2カ月間で目標の100kgを回収することができ、2019年2月、当社より一関市役所に贈呈しました。

市からは「雇用、地域経済の面でもリードしていただいている。全社を挙げての取り組みに感謝している」とのお礼をいただきました。



一関市への贈呈式の様子

海外

孤児学院への給食提供

SEAPS VIETNAM Co., Ltd.(ベトナム、以下SEAPS-V)があるハノイ市ハドン区の「ハカウ孤児学院」には50人の子どもたちが通っており、経済面だけでなく、情緒面でも恵まれない状態にあります。

SEAPS-Vでは2018年度より同学院を訪問し、給食を作って提供しています。初回は従業員13人が参加し、子どもたちと一緒にゲームをしたり、プレゼントを贈るなど交流を深めました。

子どもたちも喜びを隠しきれない様子で、施設管理者からも感謝の言葉をいただきました。

創意工夫を凝らした活動をすることがSEAPS-Vの考えであり、今後は年1~2回のペースで実施することで従業員がこうした活動に積極的に参加することを期待しています。



給食やゲームなどで
交流を深めた

海外

近隣小学校への教材寄贈

PT. Sumi Indo Wiring Systems (SIWS、インドネシア)が所在するコタ・ブキット・インダ(KBI)工業団地に所属する日系企業約20社で毎年2回、近隣8小学校に教材や備品の無償提供を行っています。SIWSもこの活動に参加しています。

活動は2000年ごろから継続しており、毎回各学校に必要なものをKBI工業団地の運営会社内にある事務局がヒアリングした上で、可能な限り希望に沿うものを提供しています。備品を届ける日は各社から数名が参加し、子どもたちと一緒に清掃活動なども行います。各校からは大変喜ばれており、毎回心待ちにされています。



教科書やボールなどの
教材・備品を寄贈

海外

小学校に音楽室を設立

惠州住潤汽車部品有限公司(中国)(以下、SEWS-CHZ)の工会委員会は、西子公益協会と連携して2018年5月、三棟鎮養志小学校に音楽室を設立しました。

同校は周辺農村部のための教師区施設でしたが、地理的条件などから施設整備が大幅に遅れていました。そのため、新しく赴任した校長先生が、児童の学力向上や情操教育の充実などを目指して地域の有志企業への支援を求めています。

これを受け、当社は子ども達が音楽の学習を通じて、もっと勉強に興味を持ってもらえることを願い、音楽室を寄贈しました。

SEWS-CHZではこれからも子どもたちが意欲を持って学習できる環境の整備に注力していきます。



西子公益協会と
ともに整備した
三棟鎮養志小学校の
音楽室

住友電装株式会社

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>

