

CSR REPORT 2020

Corporate Social Responsibility Report

住友電装グループ 基本理念

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



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)

ばんじにっせい
萬事入精

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。

しんようかくじつ
信用確実

「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。

みすうふり
不趨浮利

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)

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

SWS WAY

2005年に制定された住友電装グループの行動原則。
2020年に「プロフェッショナル」、「チームワーク」、「チャレンジ」の3項目に見直しました。

CONTENTS

01 住友電装グループ 基本理念	11 CSRマネジメント
03 TOP COMMITMENT	15 お客さまとともに
05 住友電装グループについて	18 お取引先とともに
09 特集 健康経営を通じた 「世界で一番働きがいのある、 活力ある会社」の実現	19 社員とともに
	25 地域社会とともに
	27 地球環境
	32 ガバナンス

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。13年目となる「CSRレポート2020」ではCSR重点推進8項目別の報告からステークホルダー別報告に変更するとともに、ESG(環境・社会・ガバナンス)情報開示に対応したCSR活動の進捗状況を報告しています。本レポートでは2020年10月に刷新した住友電装グループの基本理念の理念図を掲載しているほか、1年間の活動ハイライトページを新設しました。「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」をめざす当社の健康経営に関する取り組みを特集しました。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

2020年10月発行
2019年4月1日～2020年3月31日(2019年度)
ただし、一部2020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 2016/2018
- ▶ 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/report_2020.html

本レポートは新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策を実施のうえ、制作しています。

培った技術力で パートナーとともに 「クルマの未来」を 切り拓きます

変革の時代をチャンスと捉え

中期経営計画「22VISION」の2年目にあたる2019年度は、米中貿易摩擦や異業種参入に伴う競争激化の余波を受けつつも、新規車種向けワイヤーハーネスが受注を増やし、過去最高を記録した前年度を上回る売上を達成しました。しかし一方で、新興国を中心とした賃金の上昇によるコスト増や新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大による生産活動の停滞などの影響を免れず、減益を余儀なくされました。自動車業界の100年に一度の大変革といわれるCASE（コネクテッド、自動運転、シェアリング、電動化）への対応に費やすコストの増大も、一因となっています。

一見難局のようにも思える現況は、同時にチャンスでもあると捉えています。収益効率の改善が必須とはいえ、CASE関連の設備投資と研究開発は、新たな時代の到来を見据えた将来への投資に他なりません。とりわけ、高速通信対応部品の需要増が見込まれるコネクテッド、さらにアルミワイヤーハーネスのほか、高速通信用コネクタ、電池配線モジュールなどの電動化に関わる独自の製品開発の進捗には、手応えを感じています。

顧客・サプライヤーと手を携え合って

現状に満足せず、さらなる対応にも取り組んでいます。「22VISION」の実現に向けて掲げる「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」「人財・組織力の強化」の基盤となる企業体質・収益力の向上は不可欠です。また、新領域の研究開発を加速させるうえでも、住友電気工業(株)、関連企業の(株)オートネットワーク技術研究所と三位一体で臨む独自の体制でより効率化・加速化し、シナジー効果を発揮させます。

新型コロナウイルス感染症による経済への影響が長期化・深刻化する懸念がある中、顧客・サプライヤーと手を携え合って苦境を乗り越えていくことも重要です。顧客に密着したコンセプトイン活動はもちろん、ビジネスパートナーであるサプライヤーへの支援も実施しながら信頼関係を深め、強固なサプライチェーンの確立に努めています。

CSR活動を通じてありたい姿の実現へ

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当社グループは、世界31カ国に拠点を構えるグローバル企業です。多様なバックグラウンドを持つ約23万人の従業員が一つの企業体として団結し、グループ全体として持続的な発展を遂げ、社会の要請に応えていくためには、価値観の共有が不可欠です。その一つの指針がCSR活動を通じた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」）です。そしてこの重要な指針を体現する原動力となるのが、他でもない従業員です。

私たちは一人ひとりの健康は活気ある企業の源そのものという考えの下、2020年4月に「住友電装グループ健康宣言」を制定しました。健康経営の観点から従業員一人ひとりとコミュニケーションを密にとり、それぞれが健康意識を高められるよう、個々の健康保持増進をサポートしていきます。同時に「安全は全てに優先する」という事業経営の基本に立ち返って、労働災害ゼロを至上命題にルールの徹底や啓発活動に勤しみ、生産性の向上をめざします。

また、三重県四日市市で創業して103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還元するのは企業市民としての責務です。四日市市の女子ラグビーチームへの支援やアスリートの雇用支援、障がい者支援活動、各種イベントへの協賛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、当然の帰結と言えるでしょう。もちろん、国内外のさまざまな拠点でも地域社会との共存共栄を視野に入れた活動を展開しています。

自動車産業に関わる企業として、CO₂排出量削減をはじめとした、環境負荷低減に寄与する取り組みにも注力しています。三位一体で開発した世界最高水準のアルミワイヤーハーネスは、自動車の品質向上と同時に車体の軽量化と燃費抑制を実現するという、いわば地球環境問題への挑戦です。

「つながる」という原点を礎に

変化のめまぐるしい時代だからこそ、従業員一人ひとりがグローバルに展開する住友電装グループの一員としての責任と使命、グループ全体が地球環境に及ぼす負荷の大きさを自覚し、世の中のニーズを的確かつ機敏に察知して事業活動に反映させていかなければなりません。これが、かねてより標榜する「世界で一番動きがいのある、活力ある会社」の実現につながります。

住友電装グループの基本理念「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」という想いが込められています。

我々の原点は「つながる」ことにあります。これまで培ってきた技術力とモノづくり力を存分に発揮してクルマと人・社会をつなげることでさらなる利便性を追求し、まだ見ぬクルマの未来を切り拓いていく。それによってサステナブルな社会の実現に貢献できる企業であり続けるべくまい進してまいります。

住友電装株式会社
代表取締役 執行役員社長

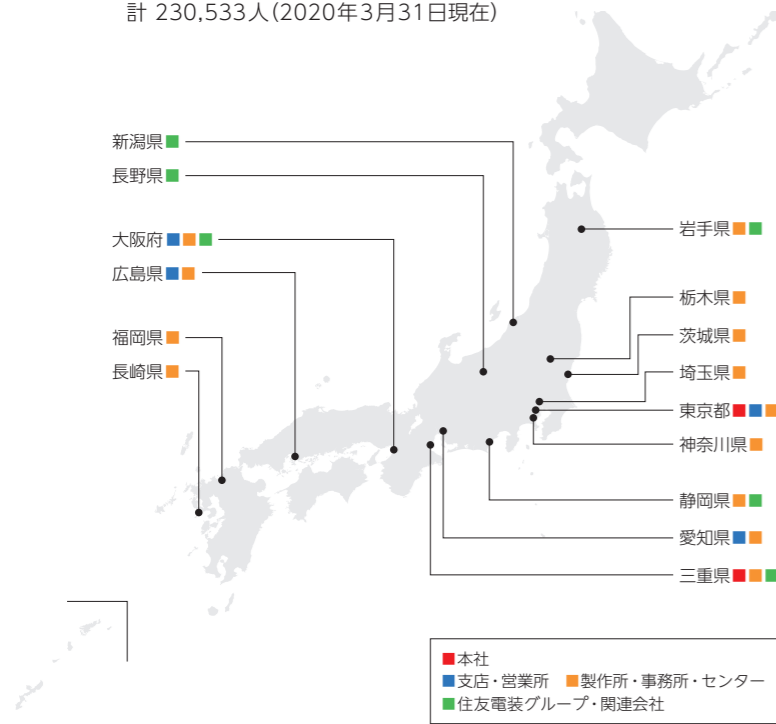
川井文義

グローバルネットワーク

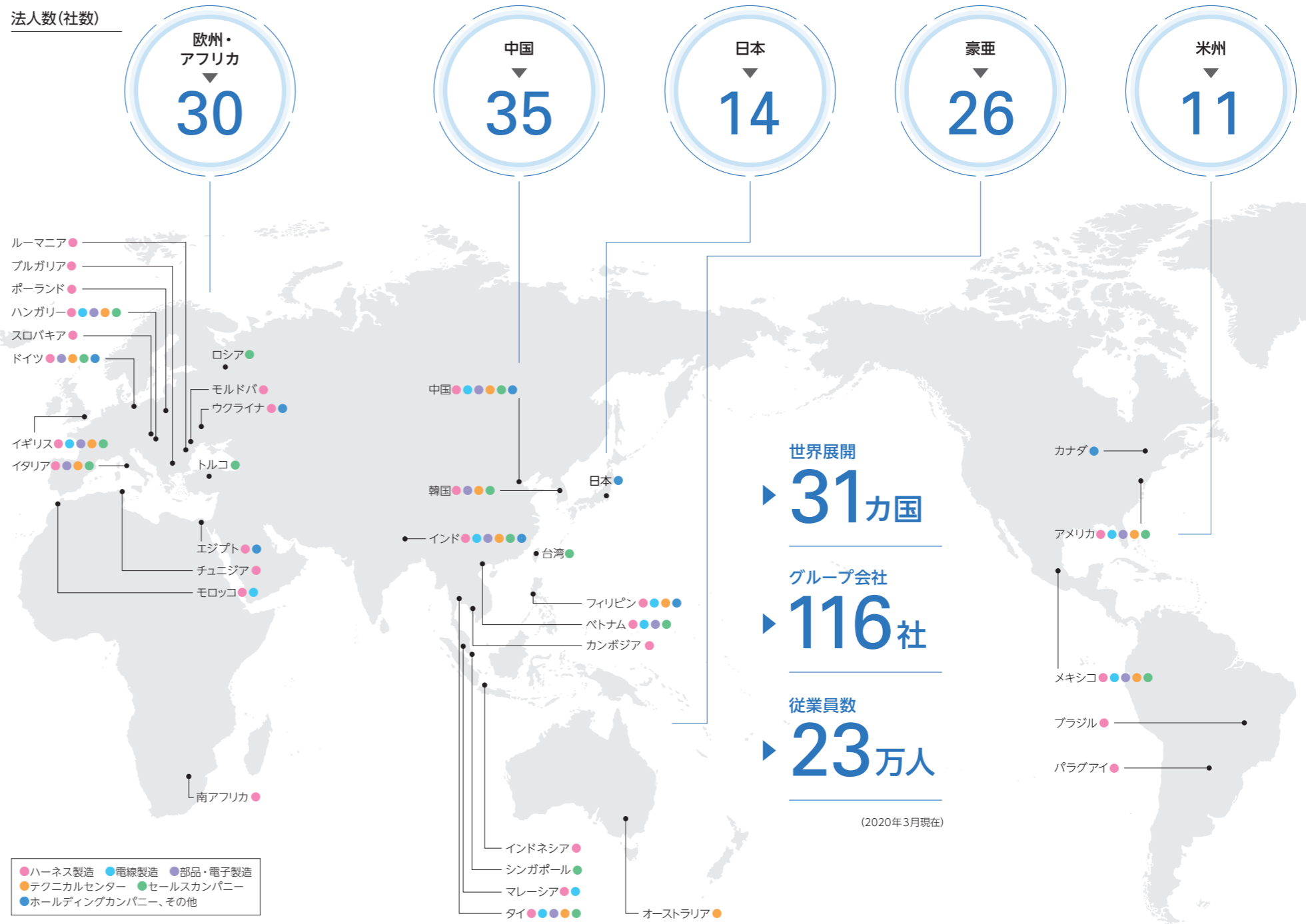
住友電装グループはワイヤーハーネスのグローバルサプライヤーとして、世界31カ国・116社のグループ会社で事業を展開しています。23万人の従業員が自動車メーカーの最高水準のパートナーとして「世界同一最高品質」の製品を提供しています。

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(2020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：102社
 従業員数：国内：14,240人／海外：216,293人
 計 230,533人(2020年3月31日現在)

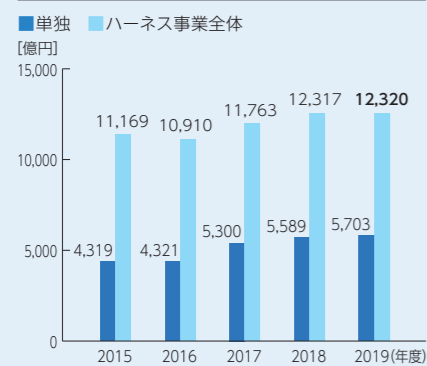


法人数(社数)

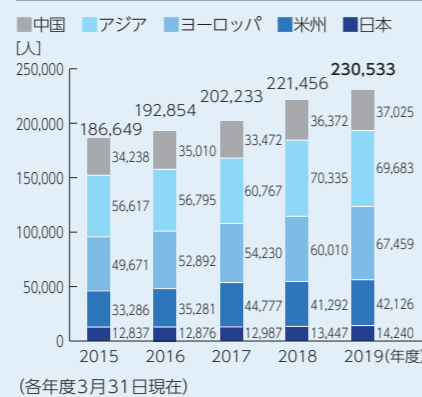


財務・非財務情報

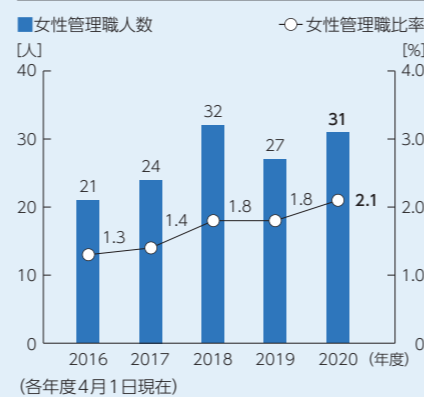
売上高



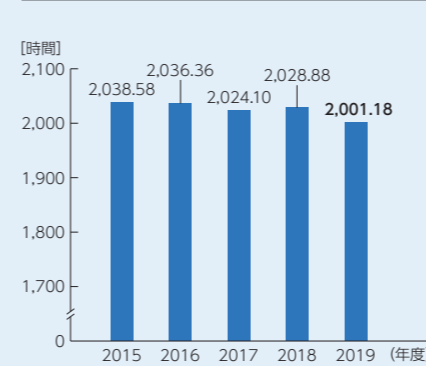
従業員数(エリア別)



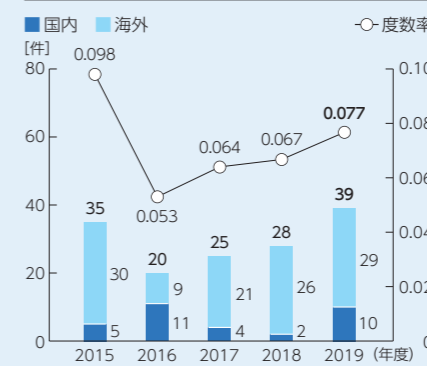
女性管理職人数および比率(国内単独)



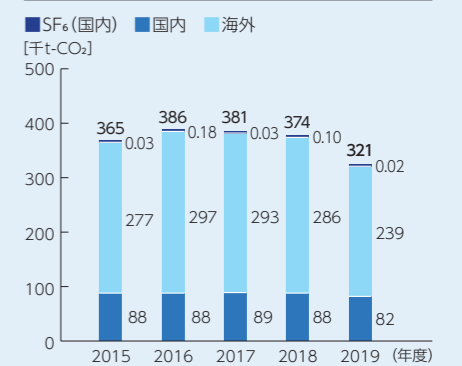
平均年間総労働時間数(国内単独)



労働災害状況



温室効果ガス排出量



事業・製品概要

住友電装グループのワイヤーハーネス製造は世界トップクラスのシェアを誇ります。最先端の研究開発を基盤に、関連分野・技術に応用し、幅広くグローバル展開しています。安全性・快適性・環境性能の追求によりお客さまから信頼いただける品質を実現し、あらゆるニーズに応えるトータルサプライヤーとして次世代モビリティ社会に貢献します。

自動車用ワイヤーハーネス

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ワイヤーハーネスは、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。

自動車用電線

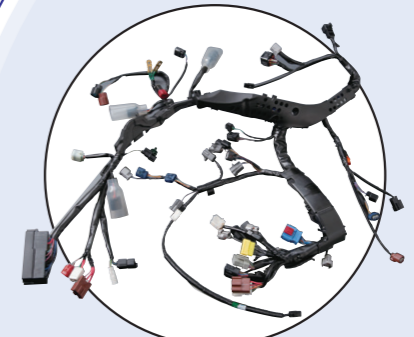
ワイヤーハーネス用電線は、小型化・軽量化や高速・大容量通信に対応して進化してきました。業界トップクラスのラインアップを誇る当社製品は今後もコネクテッドに対応し、「より細く、より軽く、より高速に」を実現していきます。エンジン始動、照明、計器などに使われる電気信号や、電気エネルギーを伝える役割を担っており、ワイヤーハーネスは、この電線1本1本によって構成されています。

ハーネス用部品

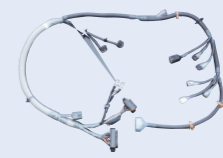
電線を接続する役割を担うハーネス用部品は、高温、振動、防水、ノイズなどの厳しい車載環境に対応するため、多様なバリエーションをそろえています。防水性が求められるエンジンルームなどで使用する防水コネクタや、アンテナと車載マルチメディアユニットを接続する高周波コネクタなどがあり、小型化のニーズに対応し、高い信頼性を誇っています。

各種ワイヤーハーネス

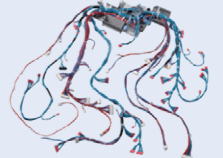
電気信号やエネルギーを伝達するワイヤーハーネスは、多くの分野で利用されています。より高い防水性が求められる二輪車のほか、複写機やプリンターなどに使用される機器用ハーネス、防水・防鼠対策を施した農業機械用ハーネスなど、幅広いニーズに応じた製品を開発・製造しています。



二輪車用ハーネス



農業機械用ハーネス



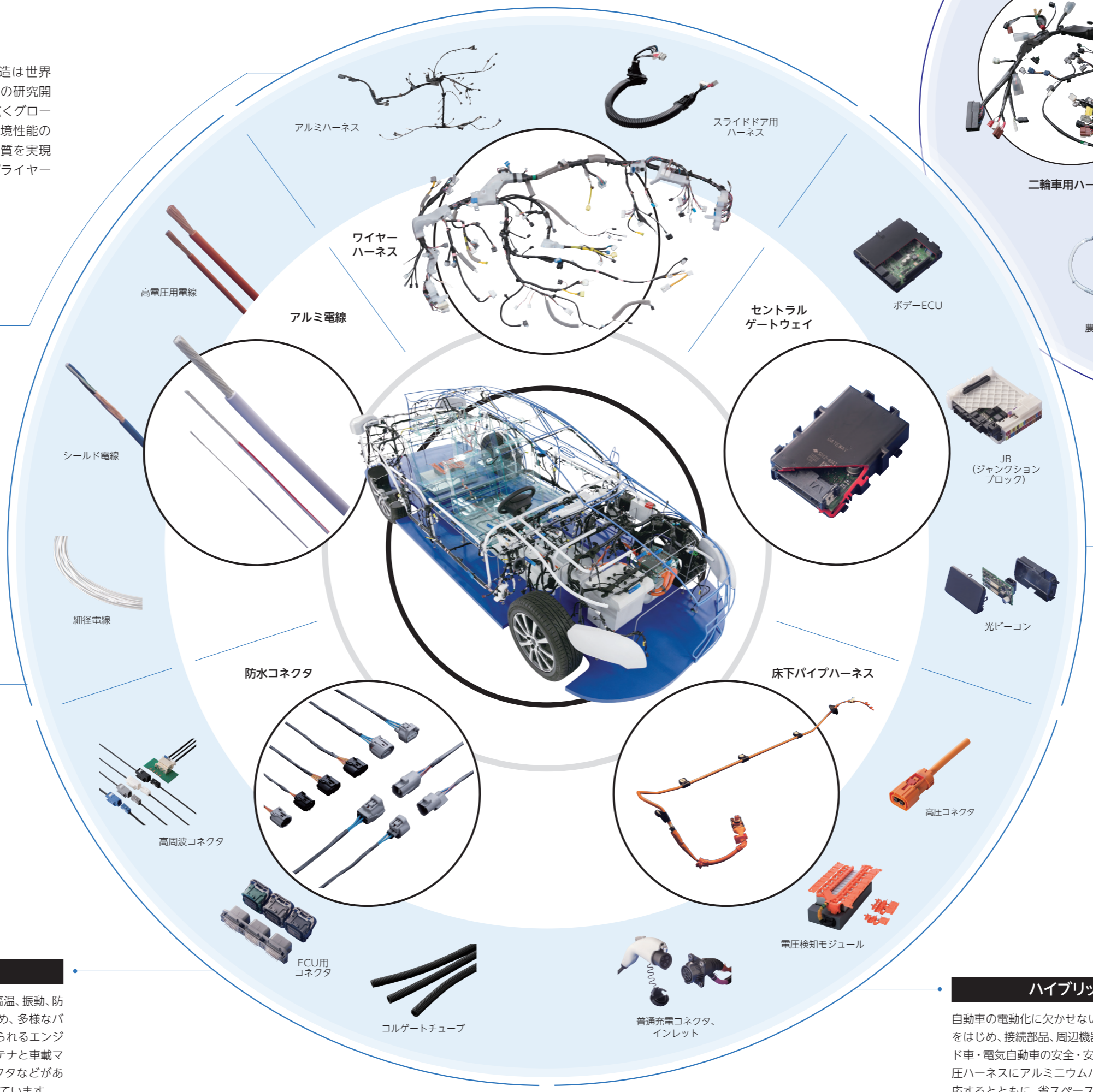
機器用ハーネス

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。

ハイブリッド車・電気自動車用製品

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。



健康経営を通じた

「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」の実現

住友電装グループは、従業員の心身の健康が確保できてこそ「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」を実現できると考えます。従業員の健康保持増進の取り組みを未来への投資ととらえ、健康経営を推進していきます。



▶これまで

▶現在

▶これから

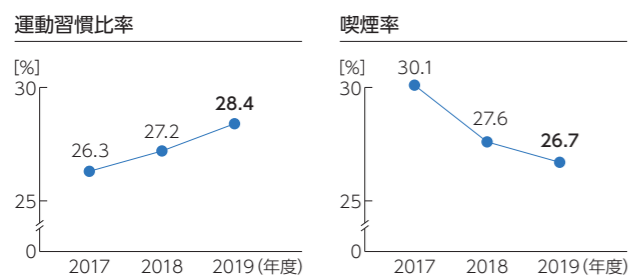
健康経営の取り組み

住友電装グループでは、活気ある企業の源は従業員一人ひとりの健康であると考えています。こうした理念のもと、従業員の心身両面での健康障害の未然防止や健康の保持増進を目的にさまざまな活動を行ってきました。

まずメンタル面では、ストレスチェックの結果に基づき職場環境改善を進め、また認知行動療法からヒントを得て、考え方の歪みの修正を促す教育を全社員対象に実施しました。そしてフィジカル面では、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」や、アスリート社員による健康セミナーを開催し、栄養面、運動面でのサポートを行ってきました。

各地区ではウォーキングイベントなどの独自の企画を主催し、自主性を持って健康づくりに取り組んできました。活動の効果として生活習慣にも変化が見られ、日常的に運動する従業員の比率が増加しました。また受動喫煙対策として、ハード面での対策はもちろん、喫煙可能な時間帯を制限するなど、年々ハードルを上げながら対策に取り組んできた効果もあり、従業員の喫煙率は減少傾向にあります。

これらの取り組みが認められ、2019年2月に「健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500」、2020年3月に「健康経営優良法人(大規模法人部門)」の認証を受けました。



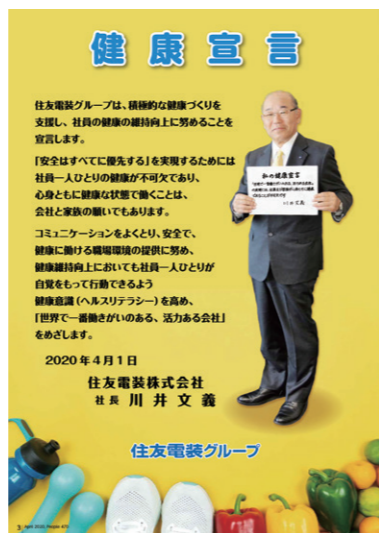
▶ P.24 「健康経営」について

「健康宣言」の制定

健康であることは、新たな企業価値を生み出すための土台であり、これまでも従業員の積極的な健康づくりを支援してきました。そして、2020年4月にはこの取り組みを引き継ぎつつ、より一層強化し、従業員の健康保持増進のさらなるサポート及び生産性の向上などを目的に、「住友電装グループ健康宣言」を制定しました。

経営トップの宣言として理念・方針を示すことで、会社全体で健康経営に取り組む姿勢を明確にするのと同時に、「健康宣言実践キャンペーン」と銘打って、従業員自身が目標を設定し、実践する企画をグループ会社も含め実施し、宣言を広く周知しました。結果として多数の従業員が参加し、好評を得ました。

今後は宣言に基づいて今まで以上に積極的な社員の健康づくり施策を推進し、「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」を実現します。



健康経営実践に向けて

「住友電装グループ健康宣言」を受け、具体的な取り組みとして2020年度に三本柱の目標(右図)を掲げました。

法令遵守を徹底することは、従業員が安心して働ける環境につながります。法令に基づき健康診断を実施することで、従業員は自分自身の健康状態を知り、日々の生活習慣を見直すことで、健康的な職業生活を送ることができます。

健康診断の結果が悪かった場合は、ハイリスクの階層には重症化予防のために受診勧奨を、脳心疾患につながる可能性がある一部のリスク保有者には定期的な面談を実施するなど、サポートしていくことで管理不良者を減らし、安全配慮義務が確実に履行できるように努めています。

また、このような地道な活動に加えて、普段の偏食や運動不足、ストレスや喫煙、お酒の飲みすぎなどの乱れた生活習慣によって引き起こされる突然の病気を防ぐため、「生活習慣病予備軍」の階層には、健診事後措置や健康保険組合と連携した特定保健指導を実施することにより、メタボリックシンドロームの解消に重点をおいた活動を大切にしています。例えば、就業時間中かつオンラインでの面談が可能にな



るよう環境を整備し、従業員が健康で元気に働けるようサポートしていきます。

さらに、健康づくりの取り組みとしてアスリート社員による栄養バランスの取れたヘルシーメニューの提供、手軽に楽しめるトレーニング方法の展開、受動喫煙を減らすための禁煙ダービーなどの健全な体づくりを進めます。また、これらの活動を通して正しい健康情報に触れる機会を創出することで、「健康宣言」にあるヘルスリテラシーを高めることにも努めています。これからのウィズコロナ時代にも楽しめる社内オンラインコミュニティでの情報交換や、ライブ配信などの企画も充実させていきます。

健康経営を通じ、心身ともに健康な状態で働くことで従業員がポテンシャルを最大限に発揮することができ、それが生産性や独創性・創造性の向上につながります。こうした成長によって新たな技術やサービスを提供し、サプライヤーとしての機能を果たすことで社会に貢献します。

VOICE 「健康こそ経営課題」の意識で着実に活動継続

全国の各地区・各拠点の健康推進に関する取り組みを集約し、本社部門での活動を展開し始めたのが2016年です。手探り状態からスタートでしたが、制度の構築や健康づくりの施策を重ね、徐々にかたちになってきました。従業員一人ひとりの生活習慣を少しずつでも改善させる活動や、メンタル疾患対策に関してはセルフケア・ラインケアの研修を展開しています。これらの活動を続ける上で、本人の意識改革なしでは改善できないことも多く、健康向上施策の難しさも感じています。しかし、1日の大半を過ごす職場において、一人ひとりの健康に対する意識を少しでも変えていく活動を地道に続けていくことが、会社全体の活性化につながるものと信じています。従業員の健康こそが経営課題そのものという認識を持ち、全従業員が「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」を実感できる企業風土をめざします。皆さまも安全と健康に十分ご注意ください。



執行役員 人事部長
下田 典史

CSR推進責任者メッセージ

ステークホルダーの期待に応え、 社会全体の持続的な成長に貢献する



常務執行役員
井筒 隆広

多様なバックグラウンドを持つ約23万人の従業員が一つの企業体として世界31カ国で事業展開をする住友電装グループは、「住友事業精神」「住友電装グループ基本理念」「住友電装グループ企業行動憲章」を基軸に据えて事業活動とともにCSR活動を推進し、社会課題の解決を行ってきました。これらの考え方は、SDGsが掲げる社会課題への貢献にも相通じるものです。社会を取り巻く課題は常に変化し続けており、このような社会の要請を取り込んだCSR活動を推進することが必要と考えています。また、こうした社会の要請を適切に理解するためにもステークホルダーの皆さまの意見を取り入れていくことが重要です。

私たちはグローバル事業の拡大に伴って生じるさまざまな環境変化に対応すべく、2020年に事業活動を支える行動原則「SWS WAY」を見直しました。現在は「プロフェッショナル」、「チームワーク」、「チャレンジ」をキーワードに、住友電装グループが培ってきたモノづくりと人づくりの普遍的な考え方を企業文化として根付かせることに心血を注いでいます。多様な人材が「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」であることを実感し、それぞれが「3つのありたい姿」を実現できる組織づくりを進めていきます。そして、ステークホルダーの期待に応えながらCSR活動を実践していきます。

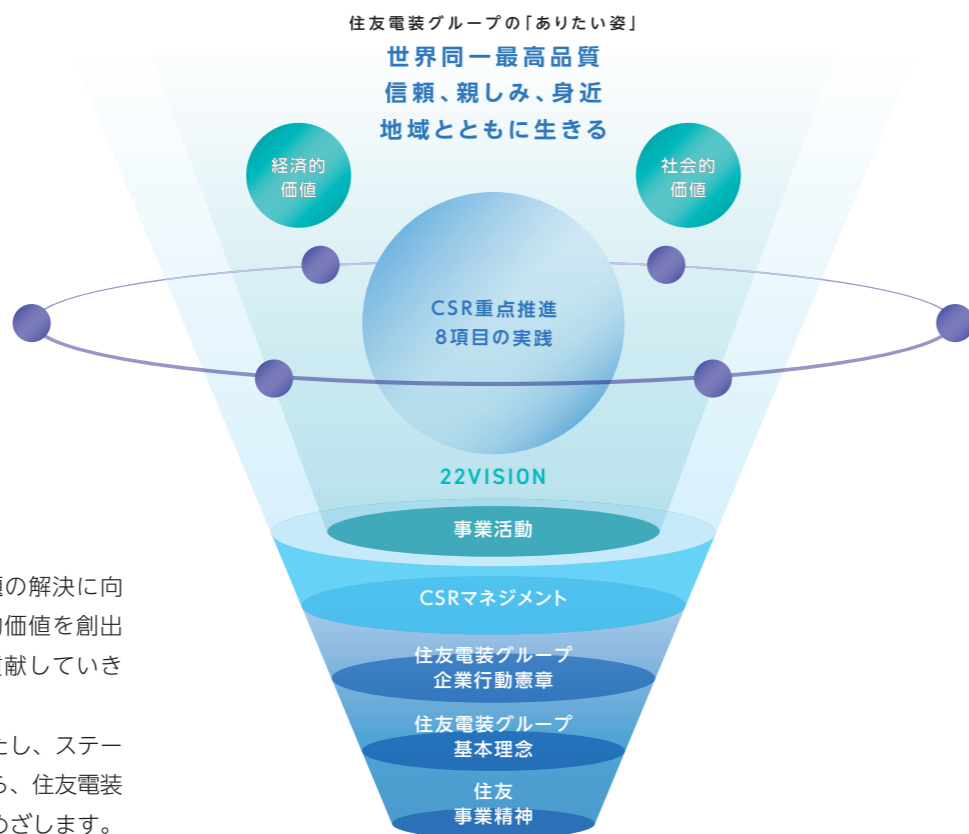
CSRの基本姿勢

住友電装グループには、社会的信用と企業倫理を何よりも大切にしている住友事業精神が今もしっかりと息づいています。

私たちは「住友事業精神」と「住友電装グループ基本理念」「住友電装グループ企業行動憲章」を経営理念とし、グループ一体でのCSRマネジメントのもと、ステークホルダーとのエンゲージメントを図りながら、重点推進項目を着実に推進しています。

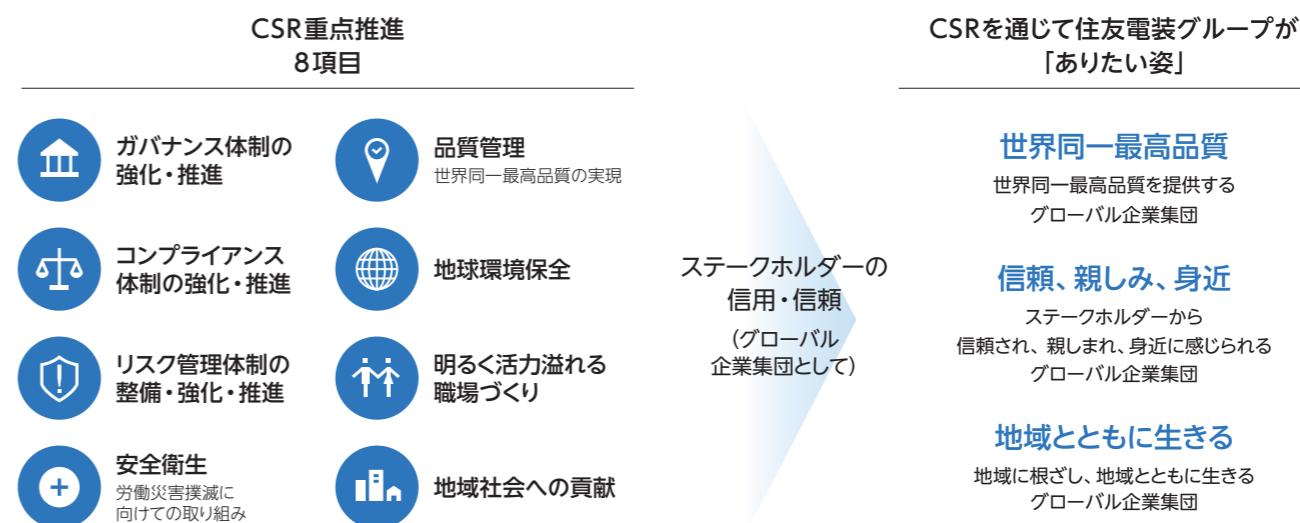
そして事業活動を通じて社会課題の解決に向けて取り組み、経済的価値と社会的価値を創出し、より良い社会・環境づくりに貢献していきます。

これからも社会に対する責任を果たし、ステークホルダーと良好な関係を築きながら、住友電装グループの「ありたい姿」の実現をめざします。



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」「より良い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。



ステークホルダーエンゲージメント

事業活動における貴重なパートナーとして、オープンかつ公正・公平な取引を推進しています。

- 〈課題・要請〉
- 公正・公平な取引
 - 人権の尊重
- 〈対話方法〉
- 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

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。

- 〈課題・要請〉
- 法規制・行政指導などの遵守
 - 税金の納付
- 〈対話方法〉
- 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

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。

- 〈課題・要請〉
- 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
- 〈対話方法〉
- 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

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。

- 〈課題・要請〉
- 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
- 〈対話方法〉
- 営業活動を通じての対話
 - WEBサイト
 - 展示会

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。

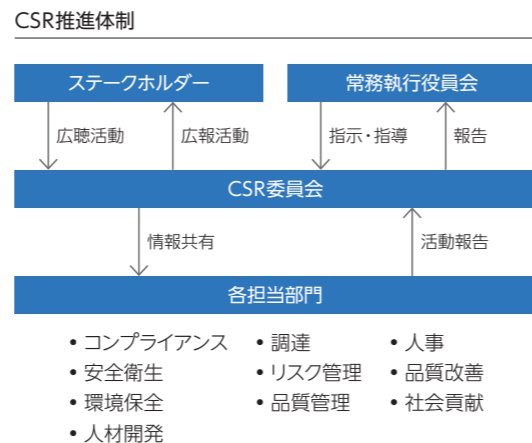
- 〈課題・要請〉
- 人権を尊重した職場づくり
 - 多様な人材の活用
 - 仕事と生活を両立しやすい職場風土づくり
 - キャリアに応じた能力開発
- 〈対話方法〉
- イントラネット
 - グループ報
 - ダウンミーティング

より良い企業市民の一員として、各国の地域社会の発展に貢献します。

- 〈課題・要請〉
- 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
- 〈対話方法〉
- 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

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「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。



国際連合広報センター／2030アジェンダ
http://www.un.org/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/

VOICE

夢に向かい努力する姿を示し、世の中を変えるきっかけづくりに

見据えるSDGs



稲垣 克明 (いながき かつあき)
 1992年生まれ、三重県出身。2020年4月に入社し、鈴鹿製作所 安全厚生グループ所属。2014年に業務中の事故で左脚を切断。入院中、パラ陸上に出会い、2018年から競技開始。2019年 関東パラ陸上競技選手権大会決勝で100メートル4位・走り幅跳び2位。世界的な大舞台での活躍をめざす。

仕事上の事故によって左脚を切断した当時は失意の真っ只中にいましたが、日常用の義足作成のために訪れた病院でパラ陸上と出会いました。車いすや義足を使い、グラウンドを駆け回る選手を目で追う自分に対する医師からの「走れるようになる」という一言を聞き、どこまでやれるか挑戦したいという気持ちが湧き上がりました。

縁あって出身地の三重県に本社を構える住友電装にお世話になることとなりました。社内では行政機関への届出書の準備や化学物質のシステム管理などの業務に携わっています。同僚とも円滑なコミュニケーションができており、快適に過ごせています。また、女子ラグビーチーム「PEARLS(パールズ)」のメンバーも在籍していることから、アスリートとしての情報交換ができるため刺激になります。

社会全体としては法整備もなされており、設備面で日常生活に不便を感じることは多くありません。一方で、バリアフリーという言葉は浸透しているものの、個人レベルになると障がいや義足は身近なものではない印象を受けています。

アスリートとして、世界最高峰の大会への出場と活躍は大きな目標です。しかし、障がいを持っていても目標に向かって努力し、挑戦する姿を見せ続けることで、私と同じような境遇や健常者の方が少しでも前向きな気持ちになれるきっかけになってほしいと考えています。それによって一人でも多くの方が障がいを含めた多様性を意識し、受け入れ、何か変化を起こす行動につなげてもらえれば、住友電装グループの社員として、SDGsの達成に向けて微力ながら手助けできるのではないかと考えています。

活動ハイライト

2019

6月

SWSスマイル(株)2番目の拠点開設

特例子会社SWSスマイル株式会社の2番目の拠点として6月17日、住友電装四日市物流センター内に四日市事業所を開設しました。おもな業務は成形品の分別作業や電子部品の解体作業で、社員9名(うちサポートスタッフ2名)です。今後も社員がそれぞれの特性や個性を存分に発揮することができる安全・安心な職場づくりに取り組むとともに、業務内容を拡大することで住友電装グループの事業に貢献していきます。



10月

「三重労働局長奨励賞」受賞

SWS西日本(株)が2008年から11年間労働災害ゼロであること、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)をもとにした安全運動を活発に推進していることなどを理由に受賞しました。



11月

台風19号被災地復興に300万円寄付

10月12～13日にかけて全国で多くの被害をもたらした台風19号の被災者および被災地の復興に役立ててもらうため、義援金として日本赤十字社に300万円を寄付しました。

2020

1月

「キャリア相談窓口」新設

「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」をめざし個々のキャリア形成を支援するために、「キャリア相談窓口」を開設しました。本人だけでなく上司からの相談も受け付けています。

「みえの働き方改革推進企業」三重県知事表彰「ベストプラクティス賞」受賞



勤務間インターバルや活き活き職場づくりなどの取り組みが評価され、他企業が模範にできる企業として「ベストプラクティス賞」を受賞しました。

「障害者活躍企業認証」取得

障がい特性に配慮した雇用管理や雇用体系の見直しなどの優れた取り組みを実施し、障がい者が活躍している企業としてSWSスマイル(株)が取得しました。



4月

「住友電装グループ健康宣言」制定

従業員の健康保持増進をサポートし、生産性の向上につなげるため、これまでの取り組みを一層強化した「健康宣言」を制定しました。

住友電装初のパラアスリート社員を採用

パラ陸上で世界的大会での活躍が期待される稲垣 克明選手を採用しました。住友電装のアスリート採用は11名となりました。



お客さまとともに

世界31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。

関連するSDGs



GLOBAL MESSAGE



製造要因 クレームゼロへの 取り組み

新規製品の立ち上げラッシュに伴って5年間で売上が約6倍に増加したことで、急速な事業拡大に品質が追従できず、品質悪化に陥りました。

こうした反省から「現場力強化」「改善力強化」「解析力強化」に取り組みました。始業前のミーティングにおいて「3つの管理を定着化」したうえで、全部門一体で不良低減に取り組む「QPS活動(Quality Problem Solving)」を開始しました。

また、不良要因の特定のスピードアップと不良別の処置のルール化を実施したことで2019年度は製造要因のクレームゼロを達成できました。

今後はさらに自走力を高め、安全・品質・コストのすべてにおいてグローバルナンバーワン工場をめざします。

タイ | SEWS-COMPONENTS (Thailand) Ltd. (SEWS-CT)
電子製造部 部長 チューサック・ソボン

品質管理

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る

- 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

行動指針：決める-守る-直す-守る



お客さま満足度の追求

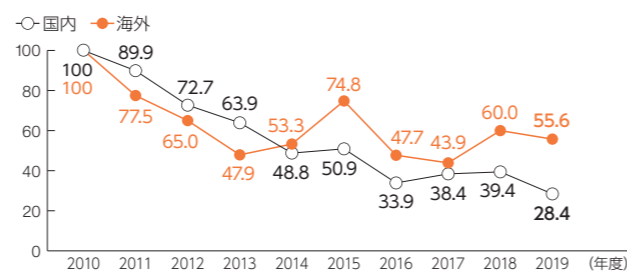
当社グループでは、お客さま満足度の向上に向けて、品質不具合の削減に取り組んでいます。2019年度の国内顧客向け品質実績は、過去最良値となりました。一方で、海外顧客向けは、新規車種の立ち上げや生産拠点の移管などの影響を受けて横ばい傾向となっています。

こうした背景から海外顧客向けを中心に、変化点に対する先手管理の強化として、再発防止策の織り込みや事前検証項目の見直しに取り組んでいます。

また、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ます。

これからも再発防止策の徹底や優良事例の横展開などを積み重ね、クレームゼロをめざします。

クレーム件数の推移(2010年度を100とした指数)



自工程保証活動の深化

当社グループでは品質不良ゼロの実現に向けて、その基盤となる自工程保証活動を推進しています。自工程保証活動では、設計段階での不良未然防止のため、発生要素を取り除いた図面づくり(ACT1)や、生産技術での次工程に流さない

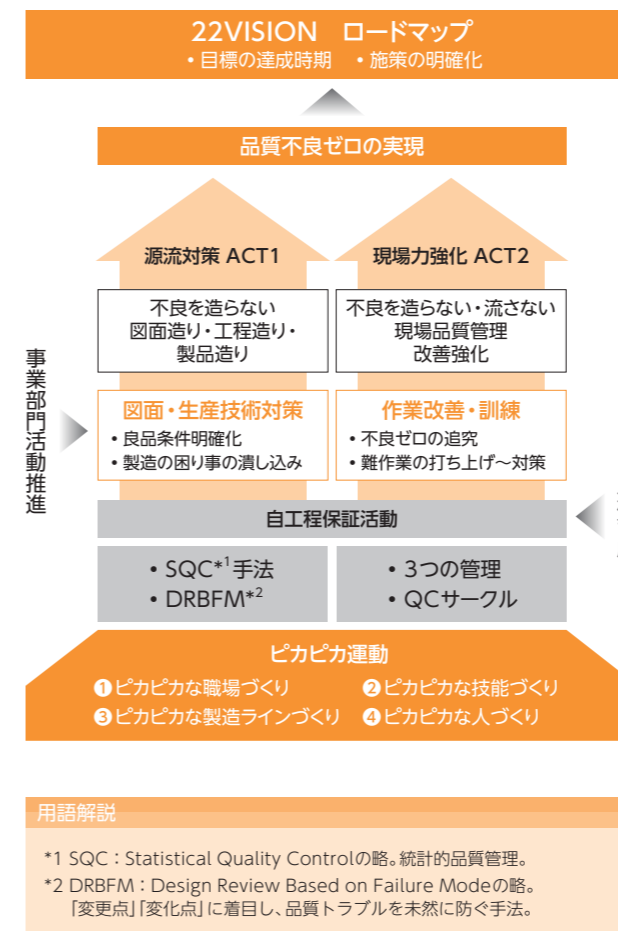
設備・工程づくりや製造での変化点でも不良を発生させない仕組みづくり(ACT2)を実践しています。

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。

また、作業の手順や遵守事項については、作業者ごと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。

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であることから、全社品質部門が「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、工程内の慢性的に発生する不具合のゼロを目標とし、現地現物で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

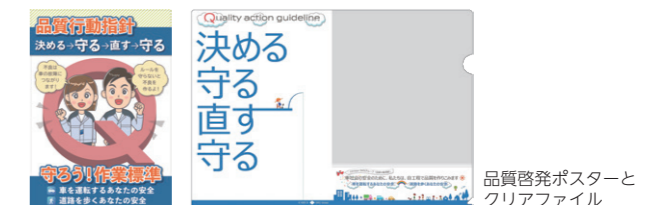
フォローすることで、目標達成や改善手法の現地展開を通じた品質向上をめざします。

本活動は、欧州を中心に取り組みを開始し、米州へも展開しています。2019年度は4カ国(メキシコ、中国、ベトナム、日本)で計29名に対して実施し、現地品質向上の土台づくりや品質改善活動拡大にも貢献しました。今後はASEAN地域への展開を図ります。

品質啓発活動

海外の工場は国内に比べて人材の流入が激しいことなどから、品質の安定に課題を残しています。その中で「世界同一最高品質」を実現するため、当社グループでは品質の啓発活動を積極的に推進しています。

2019年度は、全社の品質スローガンなどを記載した横断幕やクリアファイル、作業ルールを守ることを呼びかけるポスターやイラストを作成し、各国の言語に翻訳して世界中の工場に展開しました。



また、当社グループでは毎年11月を品質月間に設定し、期間中に品質大会を開催しています。品質大会では代表部門の品質改善事例の報告会や品質パネル展示などを行い、品質情報の共有と品質意識の向上を図っています。2019年度は延べ774名が参加しました。



2019年度品質大会の様子

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。2019年度は8カ国で34件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～

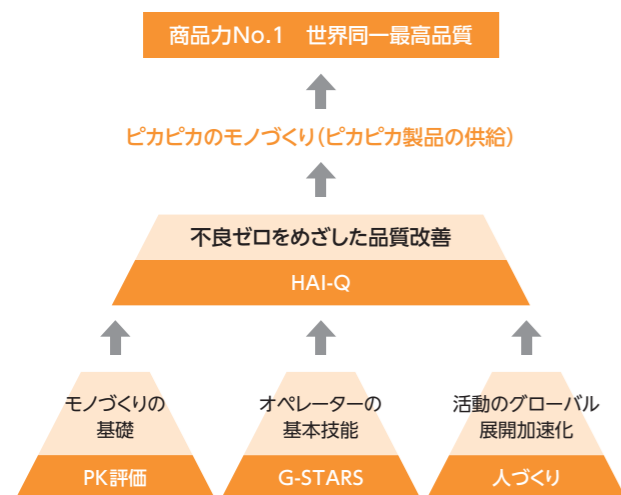
商品力No.1、世界同一最高品質をめざして、当社グループでは社員にとってわかりやすい「ピカピカ運動」を推進しています。ピカピカ運動とは、心・行動・技能・設備・工場のピカピカが、ピカピカな製品を生み出すという私たちのモノづくりの基本理念です。この運動は、本社PK評価員が各製造工程を確認・評価するPK評価、全作業員向け基本スキルと、作業工程別専門スキルを規格化したG-STARS*1、人づくり、それによって支えられた不良ゼロをめざす品質改善(HAI-Q*2)の4つの要素によって構成されています。

PK評価のねらいは、安全(S)、品質(Q)、生産性(P)の各分野で計約1,600の評価項目に基づき、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です。現在、19カ国で実施しています。G-STARSは年に一度、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る部門別技能競技大会の参加資格としても取得を奨励しています。

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。2017年度より海外工場の教育強化を目的に、現場長クラス向けのスーパーバイザー教育を行っています。現場長の役割・責任を明確化することで、現場の生産性向上につながることを期待されます。

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。

ピカピカ運動の基本的な考え方



用語解説

- *1 G-STARS : Global Skill Training and Recognition System
- *2 HAI-Q : Harness Innovation Quality

受講経験を活かし、 現場の架け橋に

当社生産量の約40%を占める工場における、作業員からスーパーバイザー(SV)まで幅広い層の育成責任者です。

SV教育では既定の管理項目のほか、迅速確実な情報伝達や指導法、チームワーク向上実現の手法を学びました。SVは全社一丸で世界同一最高水準を実現するための、スタッフと上司の架け橋です。講習内容をさまざまな層の人材教育に活かし、離職率の低下につなげます。同時にイレギュラーな生産変動に対応可能な強い組織づくりに貢献していきます。



SUMI-HANEL Wiring Systems Co., Ltd. (SHWS) 製造部

グエン チ フォン ロアン

VOICE

研究開発

基本的な考え方

自動車業界の大変革期中、広い社会からの多様なニーズに応え、世の中に求められるものを生み出すため、世の中のニーズを先取りした「提案型開発」を重視し、グローバルな視点での研究開発を行っています。情報通信ネットワークなどにつながるコネクテッドカーの普及、自動運転技術の進化、クルマにかかわるライフスタイルの変化、電動化の拡大に対応して、「つなげる、つながる」技術と製品を生み出し、新たなモビリティの時代をリードしていきます。

研究開発体制

開発・設計・製造を担当する住友電装、研究・開発を担当する(株)オートネットワーク技術研究所、事業企画・営業を担当する住友電気工業(株)の三位一体の事業形態で、お客さまにワンチームとしてのシームレスな新技術・新製品の提供活動をしています。さらに、住友電気工業(株)の研究部門とも密接に連携し、材料開発から、部品・モジュール・エレクトロニクス機器・ネットワークアーキテクチャーまで、総合的な開発を進めています。

また、開発者自身がお客さまの抱える課題やニーズを的確に把握し、オープンイノベーションや学術機関との連携、部品メーカーとの共同研究を通じて迅速に解決することで、開発力・提案力の強化をめざします。

住友電装の人材教育に加え、住友電気工業(株)や(株)オートネットワーク技術研究所の独自のプログラムによって技術者育成にも注力しています。今後はさらなる人材育成を進めます。



お取引先とともに

「調達基本方針」のもと、お取引先とは、オープンかつ公正・公平さを第一にグローバルな連携を深めています。

関連するSDGs



VOICE



アフターコロナを 見据えて 体制強化

当社は金属プレスと樹脂成型加工を行い、さまざまな規格のケースとバスバーの組立製品についてお取引させていただいています。

この度「原価改善賞」という名誉ある賞をいただき、深く感謝申し上げます。多量品、短納期、垂直立上という要求に応え、生産ラインの生産性向上のお役に立てたことを評価いただいたと思っています。これはひとえに長きにわたる住友電装様のご指導の賜物であり、改めて感謝申し上げます。

今世界は新型コロナウイルス感染症で大変な状況です。しかし、過去の感染症との闘いと同様、人類はこれ乗り越切り、新しい価値観が生まれるはず。弊社はアフターコロナを見据え、さらなる要求に応えられるよう、品質管理体制の強化を図っていきます。

| 日本 |
株式会社サンコー
代表取締役社長 竹村 潔

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

CSR調達活動

お取引先の皆さまには2020年4月に改定した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、当社から期待・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ています。ガイドラインでは「SE+QCDD*1」の観点も踏まえ、CSRに関連する取り組み推進を要請しています。また、2019年度は国内主要取引先へ初のCSR調達アンケートを実施し、118社中101社から回答を得ました。回答状況からリスクがあると判断したお取引先の訪問調査を実施、問題がないことを確認しました。今後は国内で定期的にも実施するとともに、海外での展開も進め、結果をもとに取引先指導や監査を実施していきます。

住友電装「仕入先CSRガイドライン」はこちら
<https://www.sws.co.jp/resource/pdf/guideline.pdf>

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。

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、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、認識統一を図ることで相互信頼構築に努めています。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、お取引先のQCDを含め多角的に評価し、2019年度は優良サプライヤーとして9社を表彰しました。

用語解説

- *1 SE+QCDD: S: Safety (安全)、E: Environment (環境)、Q: Quality (品質)、C: Cost (コスト)、D: Delivery (納期)、D: Development (開発)。



社員とともに

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



さらなるベトナムの発展をめざして

2016年にベトナムへ駐在し、2019年からは人事総務担当として、おもに住友電装グループにおけるベトナム国内6社の人事統括業務をしています。多岐にわたる業務の中、現在は人事考課制度、昇格制度、教育制度の改善・改革に注力しています。

関係各社がさまざまな歴史や背景を有しているため、統括業務を推し進めることは時に困難なこともあります。そのような環境下でも関係者が団結して知恵を出し合い、推し進められるところが住友電装グループの優れた点だと感じています。

今後も人づくりの側面において、ベトナム国内6社3万人を超える従業員への貢献だけにとどまらず、本業を通じてベトナムのさらなる発展に貢献したいと考えています。

ベトナム | SEAPS VIETNAM Co., Ltd. (SEAPS-V)
人事総務部 部長 古谷 健一

人材

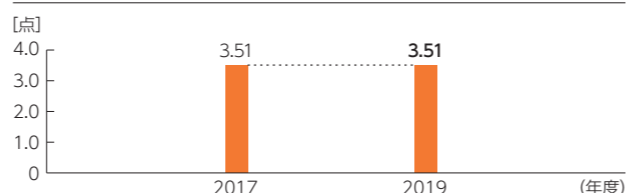
職場環境づくりの方針

「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。

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。調査は、ビジョン・バリュー、社員モチベーション、職場分析に基づいた設問で構成されています。2019年度調査結果では全体では比較的良好なスコアを維持しているものの、働きがいや、働き方など一部の項目では改善の余地が見られました。今後は、調査で明確になった課題を踏まえ、ストレスチェックの結果も参照しながら施策を企画・実行し、より生き生きとした職場の実現につなげていきます。

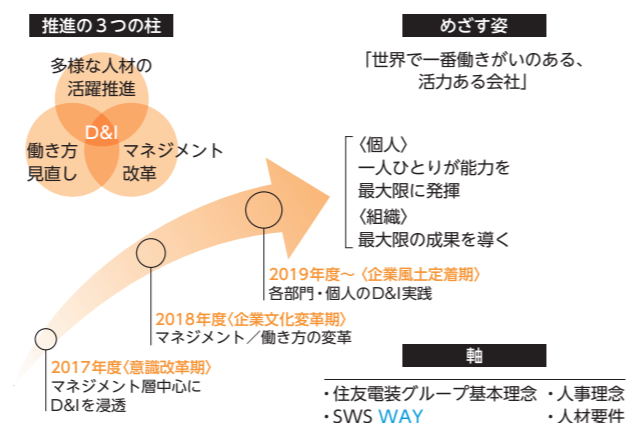
従業員意識調査結果(5段階評価)



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

D&I推進の戦略イメージ



発表しました。併せて「D&I推進3カ年計画」を策定・推進しています。

最終年度の2019年度は「企業風土定着期」と位置づけ、各部門・個人でD&Iを実践するために、研修の実施など意識醸成を図りました。

当社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

チームマネジメント向上にむけた研修導入

組織力の強化と効率化を目的に、社外コンサルタントを活用し、業務の進め方を上長と部下がともに考え、実行するチームマネジメント向上研修を一部導入しました。今後は、対象部署を拡大し、より高い目標を達成できる人材を育てていきます。

360度フィードバックの対象拡大

2018年度は基幹職約200人を対象にしていた360度フィードバックを、2019年度はグループ長クラス約500人に対象を拡大しました。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したうえで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

2019年度はマネジメント改革の一環として基幹職向けの「イクボス研修」および主任やチームリーダーなど基幹職手前の役職者を対象とした「めざそう！イクボス研修」を実施し、延べ33人が受講しました。イクボスとしての知識や心構えを学びました。また、新たに住友電装グループのイクボスにとって必要な考えなどをまとめた「7つの心得」を作成・配付することで、意識向上を図りました。

-SWS式イクボス- マネジメントガイドブック



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。

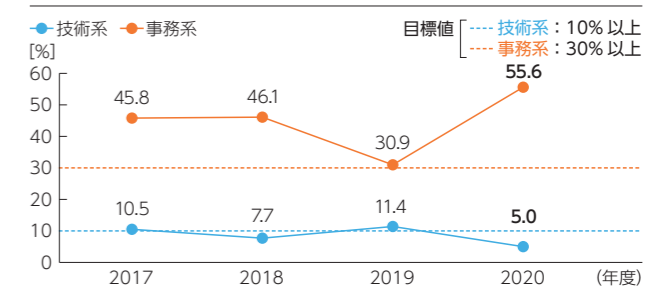
女性活躍推進

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。

従来の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や早期にキャリア形成の意識や女性従業員同士のネットワーク構築などを目的とした入社3~4年目の女性総合職向け研修「SWS-WE!」に加え、2019年度は一般職・技術部門の全女性従業員を対象とした「WINKフォーラム」を実施しました。

2020年4月1日現在の女性管理職の人数は31人(前年同期比4人増)、管理職に占める割合は2.1%(同0.3ポイント増)です。また、女性総合職の新卒採用人数は、事務系27人、技術系7人となりました。今後も行動計画を着実に実行し、女性の活躍を推進していきます。

総合職新卒女性採用比率



※ 各年度4月1日時点での新卒採用者数より算出

VOICE

「お互い様」の気持ちで支え合える組織に

会社の積極的なD&Iとワークライフバランス(WLB)の推進により、近年では性別に関わらず多くの社員が育児休業を取得できるようになってきており、私の勤務する津製作所でも毎年多くの男性社員が育児休業を取得しています。私も第1子誕生により1週間の育児休業を取得しました。不在中の業務への影響や多少の不安もありましたが、周囲の理解と積極的なサポートのおかげで気兼ねなく取得できました。今回の経験を通じて「お互い様」という気持ちの大切さを改めて実感することができました。

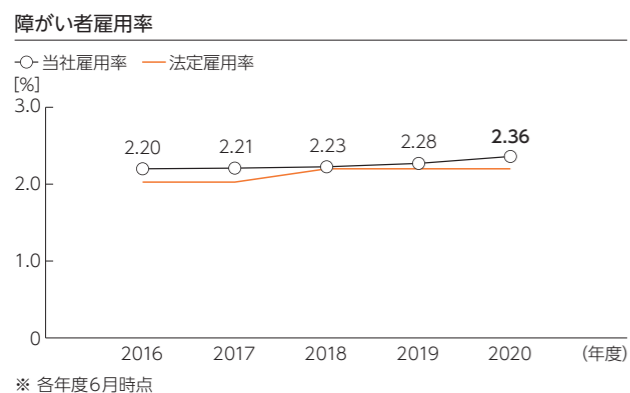
これからは介護休業の取得増加も予想され、D&IとWLBへの理解はさらに重要となってくるため、管理者として相互で助け合える組織づくりに努めていきます。



管理本部 津製作所 総務人事グループグループ長 杉本 貴英

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であるSWSスマイル(株)には2020年6月時点で54人の障がい者と21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、敷地内の除草など緑化管理、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(株)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2.36%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。



国際間転勤制度

従来の海外からの出向制度を充実させ、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。2019年度は37人、2020年4月には41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。2019年度は99人の退職者のうち、97人を再雇用しました。また、モチベーションを維持しつつ、活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ています。

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。2019年度は1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、2019年度は77人(2018年度43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、4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。

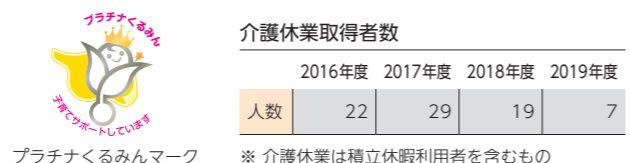
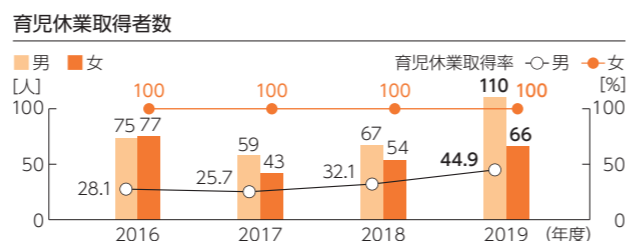
なお、新型コロナウイルス拡大に伴い、感染防止の観点から、地理的、あるいは身体的に感染リスクの高い社員の在宅勤務を許可しています。今後も、新しい働き方のひとつとして、在宅勤務制度の対象者拡大に向けて検討を重ねていきます。

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画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。

育児で就労時間に制約がある従業員のために開設した四日市製作所・鈴鹿製作所の社内保育所「こねくとキッズ」における2019年3月末時点の常時利用者は41人(四日市22人、鈴鹿19人)、一時保育は延べ176人でした。

2019年度の有給休暇取得日数は平均で15.4日、一人あたり平均年間総労働時間は2,001.18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。



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。

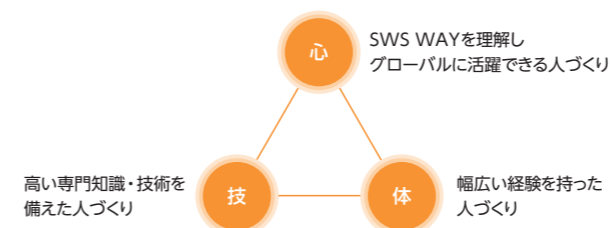
人事理念

- 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

「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。

2020年1月には外部有資格者を招いて「キャリア相談窓口」を新設し、相談希望者をはじめ、入社3年目の総合職やキャリア入社者などを対象にキャリアカウンセリングを開始しました。新入社員にはビジネスマナーに関するeラーニングを実施しました。

また、住友電装グループの行動原則「SWS WAY」については、海外で共感を得ることを念頭に、プロジェクトチームを組んで内容を見直しました。今後は企業理念・SWS WAYの教育にい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。

研修受講実績

内訳	2017年度	2018年度	2019年度	
研修数	選抜型	10	8	8
	階層別/役職別	33	28	26
	推奨選択型	26	29	53
	選択型	21	26	27
	WEB受講	39	42	38
合計	129	133	152	
延べ受講人数	基幹職	1,415	1,194	1,153
	総合職	3,321	3,353	3,462
	一般職	1,824	1,892	2,263
	合計	6,560	6,439	6,878

※ 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

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コア人材向けの研修を実施しています。

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

将来の経営幹部候補者の育成を目的に、年1回開催しています。参加者は延べ5日間、日本国内でリーダーに必要な知識を習得します。2019年度は11カ国から23人が参加しました。

海外マネージャー研修

将来の幹部候補者の養成および各社相互の人脈形成を目的に、世界4拠点でマネージャー向けの研修を開催しています。2019年度はフィリピン・マネージャー研修も実施しました。2019年度は合計で10カ国から79人のマネージャーが参加しました。

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23年目となる2019年度は、同年入社の新入社員158人が、ベトナム・フィリピン・中国の3カ国・5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469人(2020年3月末時点)が経験をキャリア形成に活かしています。

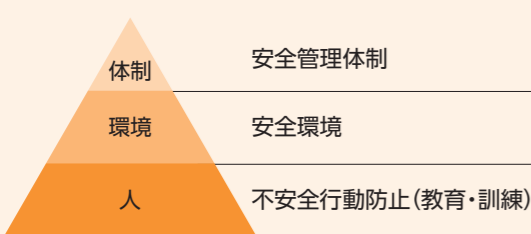
安全衛生

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きます。

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



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。2019年度はASEAN、中国、欧米の計58社に対して「安全環境部」や「安全幹事会社」が監査、教育訓練、現地指導を行いました。この現地指導は今後も継続していきます。

また、年に2回各社が自主監査を実施し、問題があった場合は本社安全環境部や安全診断員が訪問・診断、是正を行います。安全診断員は、安全環境部が認定する資格者で現在29人が認定されています。2019年度の安全診断実施件数は52件でした。



安全診断の様子

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、運搬や保全、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。近年は歩行中の転倒災害および不安全行動による災害が増加傾向にあることから、各種啓発活動を展開していきます。

2019年度は、保全作業時の注意事項を徹底させる「ス

イッチ・パワーOFF」活動や全社共通の安全ルールを順守する「3S+3定」(3S:整理・整頓・清掃、3定:定位置・定品・定量)活動に、安全意識の低下や教育不足を補う観点で定めた「3ルール」を加えたグローバルスタンダードを制定し、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活用しています。このほか、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」活動も海外に展開しました。

また、設備起因の重大災害やニアミスの発生防止を目的に2019年度に立ち上げた「Be-Safeプロジェクト」における70社・361人への全社教育を完了しました。同プロジェクトに特化した「設備安全推進室」を2020年3月に新設し、設備部とも連携してさらなる推進を図っていきます。2020年度はプロジェクトのすそ野を広げるだけでなく、安全管理に関する好事例の全社展開などを通じて、担当者への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。

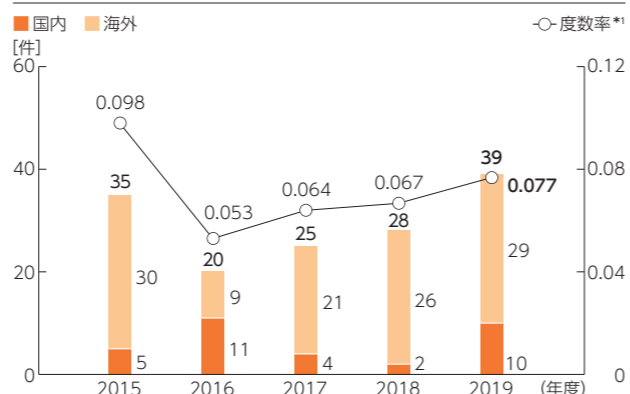


3S+3定、3ルールをさまざまな言語で翻訳したポケットカード

グローバル労働災害統計

2019年度の労働災害件数は国内10件、海外29件で前年度比増だったことから2019年11月より特別安全活動を実施、2020年6月まで継続することで災害抑止に努めました。経験が浅い社員の罹災が多いことから、現場での危険を疑似体験できる映像などを全社配信し、注意喚起を図るなどの対策を実施しました。今後も発生事象ごとの要因を分析し、再発防止のための取り組みを継続します。

労働災害状況(グローバル)

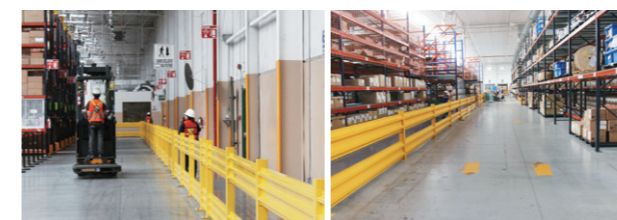


*1 精度向上のため、過年度の値を遡及修正しています。

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に作業させない(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年度からは歩車完全分離に取り組み、2022年度の全拠点恒久対策完了をめざします。



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た生産設備18,778台について2016年度から進めていた現在の安全基準に則しているかという設備認証は全台完了しましたが、アセスメント手法を見直したため、設備安全推進室が改めて全台確認を実施する予定です。



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。緊急度を4段階で精査し、「緊急に修繕する必要あり」「補修、修繕の計画を要する」と診断された416件について2019年度末までに修繕が完了しました。



修繕前(写真左)と修繕後(写真右)の建屋

お取引先の安全確保

安全面におけるお取引先への要請事項として「仕入先CSRガイドライン」において、安全な職場環境整備をお願いしています。

健康への取り組み

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」という理念のもと、心身両面にわたり、健康障害の防止や健康の保持増進することを目的に活動しています。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に取り組んでいます。2020年4月には健康増進を生産性向上にも結び付け、取り組みを強化していくために「健康宣言」を制定しました。

具体的には、メンタル不調の未然防止研修や、ウォーキングイベント、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、ストレスチェックによる職場改善活動や受動喫煙対策といった健康経営*2の取り組みが認められ、2020年3月には2年連続で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*3 2020(大規模法人部門)」の認定を受けました。

従業員の健康状態(2019年度)と取り組み成果

区分	項目	2018年度	2019年度
定期健康診断	総合有所見率	56.5%	57.5%
	精密検査受診率	62.0%	72.0%
生活習慣	運動習慣者比率*	27.2%	28.4%
	睡眠により十分な休養が 取れている人の割合	52.5%	50.9%
	喫煙率	27.6%	26.7%
メンタルヘルス	受検率	91.8%	92.8%
	高ストレス者率	10.5%	10.1%

* 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 度率率: 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。
- *2 健康経営: 従業員らの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。健康投資は従業員の活力や生産性の向上をもたらす、結果的に業績向上につながる事が期待される。(経済産業省WEBサイトより)
- *3 健康経営優良法人: 経済産業省が地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度。



④ 地域社会とともに

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



楽しみながら
地域にも会社にも
貢献する

社会との連携を保ちつつ、積極的に社会貢献活動を推進しています。また、従業員一人ひとりが行う社会貢献活動についても、推奨・支援しています。

2010年の設立以来、10年間にわたって安全および環境の業務を担当し、街の清掃活動や地域の美化活動といった環境保護活動を続けてきました。その後は福祉活動に注力し、年に一度、老人ホームへの慰問や貧困によって学校に行けない地域の児童生徒らを支援する活動などを行っています。会社としては地域貢献・環境保護と多様な活動に取り組むことで「人間や環境への配慮」という視点へとシフトし、従業員にも社会への影響を配慮した言動が求められるようになっていきました。今後も地域や環境に貢献できる活動を続けていきます。

中国 | 江西住電電装有限公司 (JXWS)
行政部 高級部長 李 鉄

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、31カ国で事業展開し、グローバルでの従業員は23万人を数えます。その従業員一人ひとりに対し、自分たちの住む地域の課題解決のためにそれぞれが積極的に取り組むことを広く呼び掛けています。全従業員が仕事(ワーク)と余暇(ライフ)、それに社会(ソーシャル)を加えた視点で地域社会に貢献し、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。

また社会貢献活動報告や情報交換の場として、住友電装グループ報の発行や、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」の情報発信なども行っています。



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。

2019年度は視覚障がい者向け卓球競技サウンドテーブルテニスアレンジした三重県発祥の「SSピンポン」やボッチャなどの障がい者スポーツ普及拡大に取り組んだほか、物品の寄付や、福祉車両の無償貸与などを実施しました。



第3回住友電装杯 SSピンポン交流大会 令和元年度 住友電装杯

取り組み事例

メキシコ

キャップリサイクルで小児がん患者を支援

Autosistemas de Torreón S.A de C.V.では、2016年から毎年4回、全工場でプラスチックキャップのリサイクルを推進しています。全従業員の半分にあたる約3,000人が参加しています。回収されたキャップは、地域の慈善団体であるDestapa una Esperanzaへ送られ、自宅もしくは病院でガンの治療



をしている子ども達への支援につながっています。本活動は同社が自発的に始めた活動であり、Destapa una Esperanzaと地域コミュニティから感謝の言葉をいただいています。

ベトナム

地元高校にトイレを寄贈、衛生面での貢献

Sumidenso Vietnam Co., Ltd.では、2017年度より毎年Hai Duong州の学校にトイレの寄贈を行っています。2019年度はBinh Giang地域のKe Sat高校のトイレ建設が完了し、2019年12月にその落成式を開催。同社経営幹部や学校関係者、生徒約100名が参加しました。同社と学校代表者のスピーチの後、従業員よりトイレの使用方法



について説明しました。この取り組みは、ラジオでも取り上げられ地域全体に周知され、地方自治体からも感謝を受けています。

タイ

身体障がい者の社会参画イベントを支援

Sumitomo Electric Wiring Systems (Thailand) Ltd.は、2019年12月の国際障がい者デーにRayong州Nikomattana地域で身体障がい者協会主催のイベントに参加しました。同活動の経済的支援だけでなく、障がい者の方々に対し職業訓練、レクリエーション活動、プレゼントの寄付などの支援活動も行いました。これらは、障がい者の方々の社会活動を促す手助けになるとともに、障がい者と健常者との相互理解を促進することにもつながります。



フィリピン

ココアと果樹の植林でコミュニティ支援

Sumidenso Automotive Technologies Asia Corp.では、創業記念イベントの一環として、2019年11月9日、11月16日の2日間にわたり地域でココアの苗木や果樹の植林を行いました。植林することで、環境保全に貢献するとともに、そこに住む先住民の方々が、将来収穫物を販売し、生活を豊かにする



ことができます。同社の経営幹部および社員の計188人が参加しました。コミュニティの人々だけではなく、同社が所属する地元CSR団体からも感謝の言葉をいただきました。

ハンガリー

地元小学校校舎の修繕ボランティアに参画

SEWS-Automotive Wire Hungary Ltd.は、2019年8月、操業地域にある唯一の小学校校舎の塗装を行いました。学校側と相談し、同社が備品を購入し社員が塗装を行いました。これまで、同社は地域の組織や団体との対話を通じて、どのように地域コミュニティに貢献できるのかを検討しており、その結果、今回の取り組みが実現しまし



た。SNSを通じて写真とともに活動が周知され、小学校からは感謝状をいただきました。

中国

新型コロナウイルス感染症拡大防止の募金活動

江西住電電装有限公司は、2020年1月末からの湖北省武漢での新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、操業地域の感染拡大防止対策を行っている政府を支援するため社内募金活動を行いました。活動は、感染防止に配慮し現金ではなく携帯アプリを通じて行われ、ほぼ全社員となる558人より計2万円が湖北省



へ寄付されました。この活動が評価され、表彰を受けるとともに、湖北省と中国赤十字会からもSNSを通じて謝意が述べられました。



地球環境

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



環境マネジメントシステムの継続的な改善に尽力

SEWS社の環境マネジメントシステムのプログラムを統合する責任者です。SEWS社の継続的改善プログラムのため、ISO14001を遵守継続し、企業レベルでの指導を実施しています。

私が誇りに思っている環境目標の一つは、自分たちの設備で材料を再利用することです。ケンタッキー州にあるエドモントン工場では、アルコール蒸留機を導入し、2013年より、計約47,000ポンド(約21,000kg)以上の引火性液体を回収・再生利用してきました。

SEWS社の環境マネジメントシステムと継続的改善プログラムはそれぞれが連携し、従業員が、環境性能と全体的な収益性向上を実現するアイデアを提供することを奨励しています。

米国 | Sumitomo Electric Wiring Systems, Inc. (SEWS)
法務部 スペシャリストⅢ ウェンディ ブラウダー

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

- 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

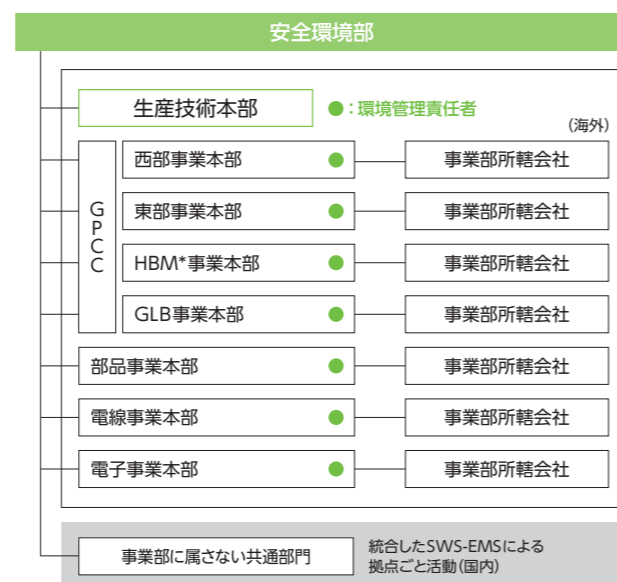
未来へつながるグリーンファクトリー
Clean Factory For The Future



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

環境マネジメント体制図



* HBM: ハイブリッド・モビリティ

ISO14001:2015改訂版への対応を行い、海外拠点も移行が完了しました。2019年度は環境グローバルスタンダードの遵守や浸透拡大・深化をめざし、日英中対応のグローバル標準ハンドブックを作成し、全拠点に配布しました。

今後は環境グローバルスタンダードの遵守状況を点検する環境診断の項目拡大を進めつつ、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まいります。

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。2019年度、全社不適合はありませんでした。

マテリアルバランス(国内)(2019年度)

INPUT	
エネルギー	
購入電力	171 GWh
都市ガス	239 千m ³
LPG	370 t
A重油	236 kℓ
灯油	265 kℓ
水	
水	655 千m ³
上水	259 千m ³
地下水	238 千m ³
工業用水	159 千m ³
原材料	
銅、アルミ	29 千t
樹脂類	34 千t
化学物質	
PRTR対象物質	17.8 t



法令違反・環境事故の状況

2019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。

2019年度は中国における環境規制の厳格化を背景に、海外駐在員の環境教育を新たに開始しました。

OUTPUT	
大気	
CO ₂ 排出量	82 千t-CO ₂
SF ₆ * (CO ₂ 換算排出量)	0.02 千t-CO ₂
PRTR 対象物質	1.4 t
排水	
排水量	655 千m ³
PRTR 対象物質	0.23 t
廃棄	
廃棄物排出量(有価物除く)	2.6 千t
マテリアルリサイクル	1.2 千t
サーマルリサイクル	1.2 千t
埋立+単純焼却	0.3 千t
PRTR対象物質	2.4 t
再資源化量	
有価物(銅・銅合金類含む)	18 千t

* 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	2019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	15.9%減	●	5%減*2
	省エネ原単位削減*1	グローバル	2%減	12.0%減	●	5%減
省資源、リサイクルの推進	廃棄物原単位削減*1	グローバル	2%減	6.5%減	●	5%減
	水使用量原単位削減*1	グローバル	2%減	11.5%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	84%	83%	△	90%
法令違反・環境事故ゼロ		グローバル	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)
 ※1 生産量原単位
 ※2 2022年度目標値を見直しました

地球温暖化防止

温室効果ガス排出量(グローバル)

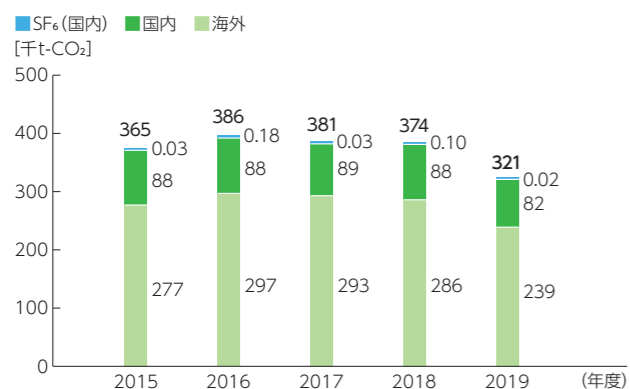
2019年度目標 2017年度比 **0%減**
 2019年度実績 2017年度比 **15.9%減**

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、クリーンファクトリーの実現に向け、グループ一丸となって取り組みを進めています。

2019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、321千トンと15.9%減となり、目標を達成しました。

2019年度は、排出量削減の施策として、一部地域で再エネ電力の購入を進めました。2020年度は、グループ全体で再エネ電力購入の検討を始めていきます。

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。

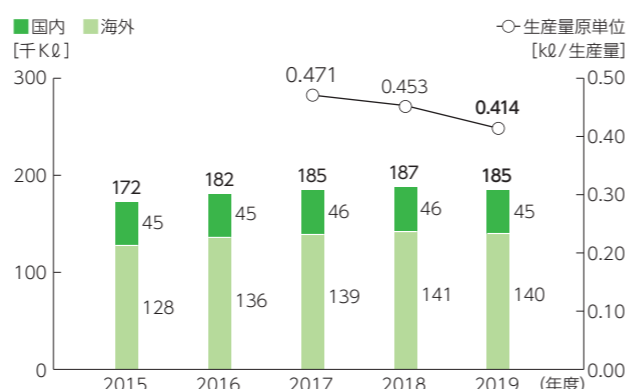
省エネによるエネルギー原単位低減(グローバル)

2019年度目標 2017年度比 **2%減** (生産量原単位)
 2019年度実績 2017年度比 **12.0%減** (生産量原単位)

省エネによるエネルギー原単位低減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12%の削減となり、目標を達成しました。

2018年度は、各拠点で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。

省エネによるエネルギー使用量の推移(グローバル)



省エネ・廃棄物削減の両分野で優れた事例を「改善事例集」として改善方法の動画とあわせて社内イントラに掲載、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、効果的な取り組みを多言語で紹介しています。

また、現場レベルでの省エネ推進のため、環境インストラクターの育成を行いました。2019年度には海外含めて延べ175人が省エネ計画に基づき照明、空調、コンデンサなどの設備のチェック方法を学びました。今後は身につけた知識を活かして、各拠点で環境指導を行っていきます。

バリューチェーンにおける取り組み

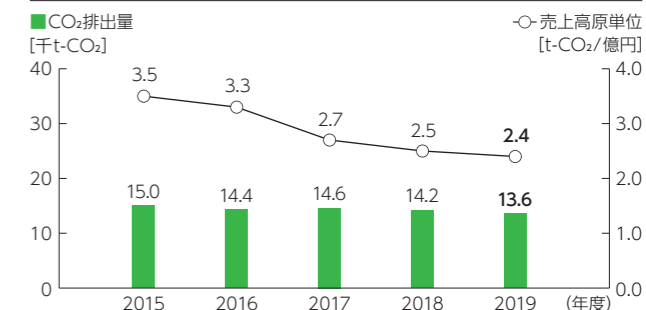
グリーン調達推進

当社ではお取引先に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。ガイドライン同意書の2019年度における回収率は国内85%、海外66%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。加えて、カーメーカーの環境方針を理解し、環境活動への協力にも積極的に取り組んでいます。

物流CO₂の原単位低減(国内)

国内物流CO₂排出量は、2018年度比で4.2%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、距離短縮や混載輸送など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。

VOICE

太陽光発電の技術活用による省エネ・CO₂排出量削減をめざして

2019年7月に3MW太陽光併合発電システムを導入しました。月平均発電量の300MWhは全社電力使用量の約40%にのびります。これは、年間あたり標準炭素1,113トンおよびCO₂排出量2,775トンの削減、植樹15万本に相当します。太陽光パネルが直射日光を遮るため、エアコンの使用率や電力量も低減しました。また、太陽光発電の模型やリアルタイムデータを掲示し、全来訪者および従業員にプロジェクトの効果への理解と、環境意識の醸成を図っています。

今後も住友電装グループの一員として、新たなプロジェクトの推進や方法の探求、自然エネルギーの合理的な利用を図り、環境目標を達成するように、絶え間なく取り組んでいきます。



蘇州住友電装有限公司(SDM-S) 総務人事部長
張 强

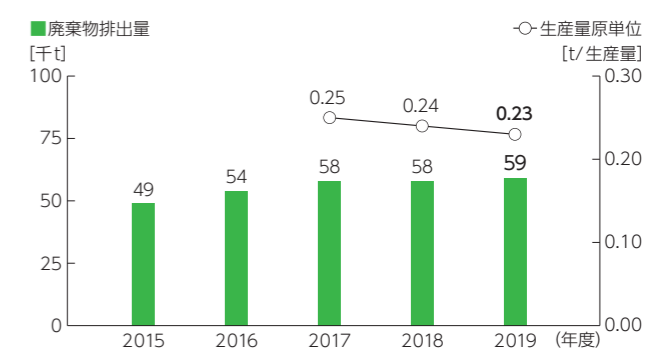
資源循環/環境負荷物質の管理・削減

廃棄物の削減(グローバル)

2019年度目標 2017年度比 **2%減** (生産量原単位)
 2019年度実績 2017年度比 **6.5%減** (生産量原単位)

2019年度は、廃棄物削減計画の策定による進捗管理や、環境改善事例集の発行などを通じて情報展開を行なった結果、原単位低減率が2017年度比6.5%減となりました。事例集で紹介した優良事例を参照し、各社の次年度計画に反映していきます。

廃棄物排出量の推移(グローバル)



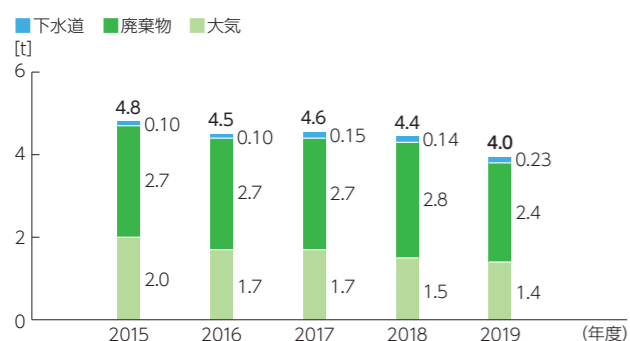
※ 精度向上のため、過年度の値を遡及修正しています。

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2018年度対比で9.1%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、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(グローバル)

2019年度目標 2017年度比 **2%**減 (水使用量原単位)

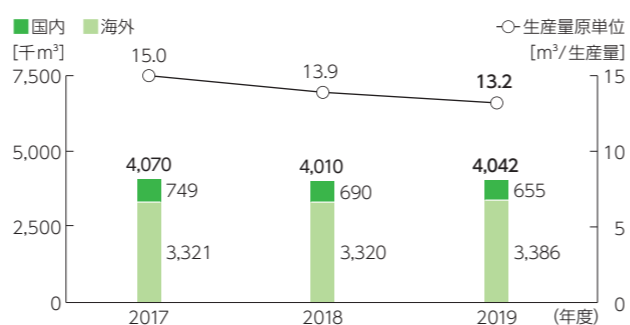
2019年度実績 2017年度比 **11.5%**減 (水使用量原単位)

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。各社の

取り組みにより2019年度の水使用量原単位は2017年度比11.5%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(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。

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、マングローブの植林を通じて、海洋保護の重要性を伝える活動を行うとともに、生態系の保全に貢献しています。

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、2019年度は新たに6件を認定し、累計で80件となりました。環境配慮型製品の売上比率84%以上という2019年度目標に対して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」として登録しており、登録率は100%です。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。

2019年度 新規認定環境配慮型製品の一部



ガバナンス

グループを支える基盤の強化はもちろんのこと、お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



公務員向け
接待・贈呈ゼロを
めざします

SZAW社では、2014年3月に「贈賄防止コンプライアンス規程」を制定して以降、取り組みを強化してきました。私は贈賄防止マネージャーとして社内での法令遵守徹底に向けて、すべての接待や贈呈について、違法性の有無を確認しています。2019年10月からは贈賄のリスクを低減するため、公務員への接待・贈呈そのものの機会を削減し、2020年度内にゼロをめざす取り組みを始めました。

継続的な取り組みや各部門の協力によって全社員に意識が浸透したことで、2017年度に26件あった公務員向け接待・贈呈が2019年度は3件にまで削減されました。2020年度は6月末時点でゼロを継続しています。今後も、社員への啓発活動も含め、引き続き、贈賄防止への取り組みにまい進していきます。

中国 | 蘇州住電汽車電子線業有限公司(SZAW)
総務部 副部长 汪小玲

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

「住友事業精神」と「住友電装グループ基本理念」「住友電装グループ企業行動憲章」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としています。こうした基本理念のもと、適正なコーポレートガバナンスに基づき経営の透明性、公正性を確保し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上をめざします。

コーポレートガバナンス体制

住友電装は、意思決定の迅速化、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。

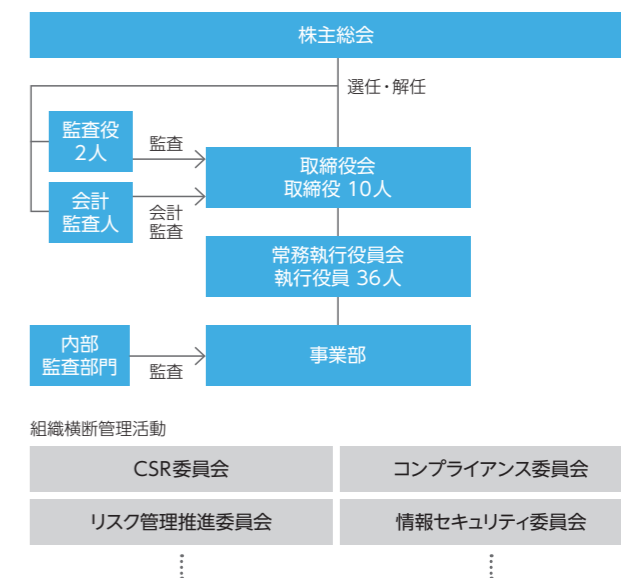
取締役会は、毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時開催しており、代表取締役社長を議長とし、事業活動に関する重要案件について審議・決定します。2019年度は13回開催しました。案件の付議前には常務執行役員会にて議論を行い、審議の充実を図っています。

当社は、2名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。

内部監査については、所管の監査部が当社グループ会社を含め、往査などを実施しています。監査役および会計監査人とも適宜連携を取って監査を行っています。

取締役へは各種研修などを実施し、業務執行機能やその質の維持・向上につなげています。新任取締役へは経営幹部研修を実施し、当社の経営に関する知識習得機会を提供しています。

コーポレートガバナンス体制図(2020年6月末現在)



コンプライアンス

基本的な考え方

住友電装グループは、法令遵守に加え、公正競争、贈賄防止、機密情報や知的財産の保護、人権尊重、環境保全などについて、全ての取締役、役員、および社員一人ひとりが守らなければならない倫理的な事業活動に関する行動規範について方針を定めています。

住友電装グループ行動規範
https://global-sei.com/csr/coc/pdf/Sumitomo_CoC_Japanese.pdf

コンプライアンス推進体制

日常業務を遂行する際の指針としてコンプライアンスマニュアルを制定し、高い倫理観を持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を構築しています。

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、従業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年度から国内21拠点の基幹職向け研修を新設しました。また、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため一部研修よりeラーニングを導入しました。2020年度からはオンライン受講チャンネルを拡大していきます。

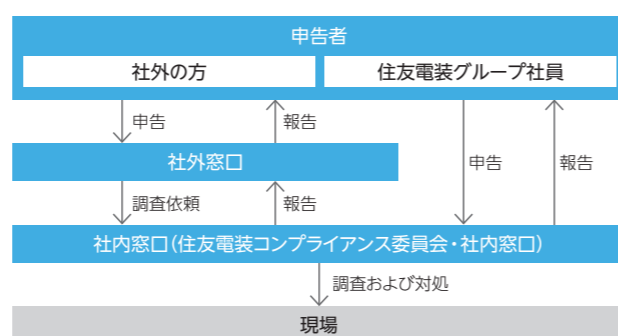
コンプライアンス研修の実績(2019年度)(国内)

研修内容	開催数(回)	受講者数(人)
新入社員研修	2	240
キャリア採用者研修	12	153
階層別研修	15	664
選択型研修	9	322
基幹職研修	28	1,444
合計	66	2,823

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おり、2019年11月には国内・海外で利用できるWEB外部通報窓口を新設しました。申告があった事案は、事務局を中心に調査・対応しています。2019年度は48件(ハラスメント38件、労務全般6件、その他4件)の申告があり、それぞれ調査および適切な対応を行い、再発防止に努めました。

コンプライアンス申告窓口の体制図



贈賄防止

当社では、贈賄防止プログラムを定め、法令根拠がない少額支払いであるファシリテーションペイメントも含め、贈賄防止の取り組みを行っています。2018年2月には贈賄防止プログラムの運用を変更し、公務員対象の接待・贈呈をはじめとするリスクが高い案件を重点的に管理することとしました。このほか、2018年度から贈賄防止特別活動を開始し、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ています。2019年度は米国・中国・韓国の5社で実施しました。特に地理的に贈賄リスクが高いとされる会社については計画的削減に取り組み、段階的な改善を継続しています。

リスク管理

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。

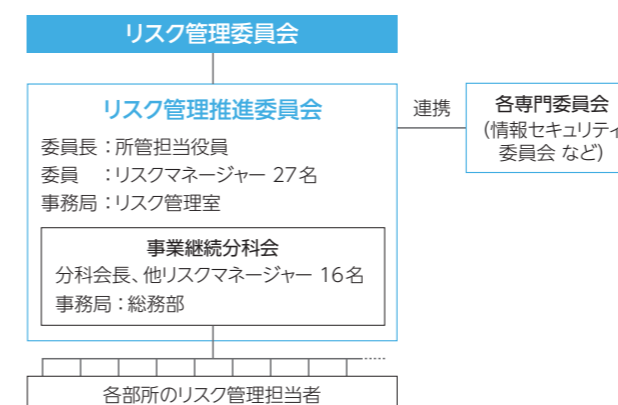


リスク管理推進体制

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。2019年度はリスクマネージャー協力のもと、当社各部門、国内グループ会社8社、海外グループ会社43社にてリスクの棚卸を実施しました。

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。

リスク管理体制図



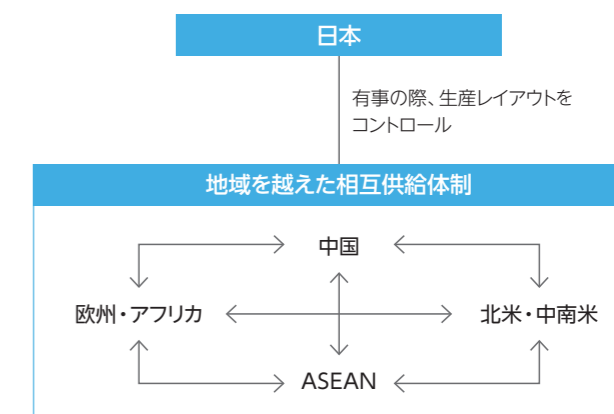
グローバルリスクの分析と対応

世界31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しており、グローバル規模での幅広いリスク対策が重要です。そのため、海外グループ会社も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、グループ会社にてリスクの洗い出しを行い、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。また、主要サプライヤーを対象に部材の生産工場所在地などをデータベース化し、リスク発生時に迅速な安否や部材供給への影響確認を可能とする体制を整え、操業継続できる体制を強化しています。

生産コントロール体制図



2019年度の活動

住友電工グループの一員として、ハーネス事業全体のリスク管理強化の観点から、関係部署との連携を図り、海外グループ会社の指導に注力しました。また、2019年に顕在化した新型コロナウイルス感染症についても危機管理対応を行ってまいりました。

BCP*1の強化

大規模自然災害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。特に、南海トラフ巨大地震への対策として、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、各施策を展開しました。今後は、昨今甚大化する風水害への対応として内容の見直しを進め、自然災害への備えを強化していきます。

また、2019年度はグローバルでの事業継続体制を強化すべく、海外関係会社43社にてBCPを見直し、サプライチェーン管理の強化に取り組みました。これにより、危機発生時にもグローバルに事業継続が可能な体制を構築しています。

新型コロナウイルス感染症拡大への対応

新型コロナウイルス感染症対策本部を設置し、世界各地の拠点での感染状況や操業、その他事業への影響について情報収集と対策にあたりました。

従業員とご家族の健康と安全を最優先とし、かつ社会の要請に応えるため、時差出勤や在宅勤務の活用、職場での3密を防ぐための環境整備などの対応を行いながら、操業を継続しました。また、お取引先との連携を重視して、協力関係の維持に努めました。感染終息後の新しい社会を迎えるにあたって、デジタル技術の活用をより推進し、より効率的な仕事の進め方推進をめざします。

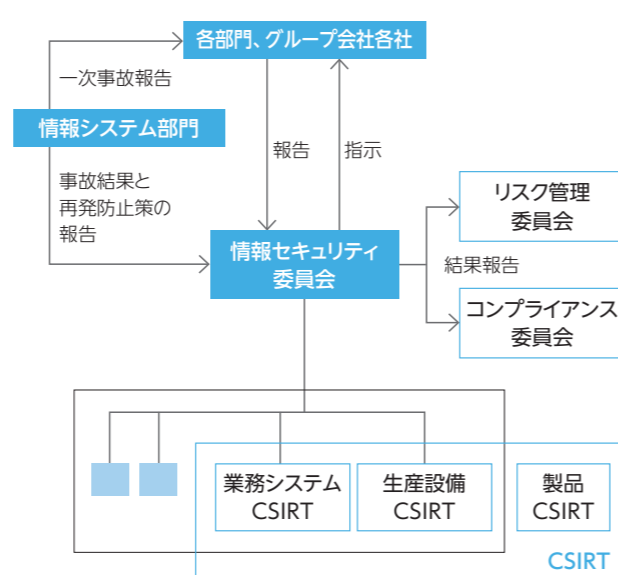
情報セキュリティ対策

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・対策を早急に対応できる体制を敷いています。

2019年度は情報セキュリティ研修資料の電子化を進め、eラーニングも導入しました。また、多発するサイバー攻撃を踏まえて定期的に「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への対策や、お客さまから求められる情報セキュリティ基準を満たす対策についても対応を行ってまいります。

情報セキュリティ体制図



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。

「備えあっても憂いあり」を念頭に行動を

大規模地震や感染症などを想定したBCP策定を進めています。今般の新型コロナウイルス感染症対策だけでなく、有事の際は豊富な知識に裏打ちされた臨機応変に対応できる集団の存在が不可欠と考えます。同時に現体制の維持のみならず、強化が非常に重要です。いくら備えても憂いは残り、被害は想定以上に起きうるということを常に念頭に置き、行動し続けなければ、瞬間にリスクの渦に飲み込まれてしまいます。私たちはあらゆるリスクを想定し、万が一の場合には従業員の命も事業活動も同時に守れるよう、防災・減災対策を進めています。従業員の皆さまにも継続的な訓練を通じて的確な対応力を身につけていただくようお願いします。



住友電装株式会社(SWS)
総務部 主幹
山路 徹

VOICE

人権

基本的な考え方

住友電装グループは「個性を尊重し活力溢れる明るい企業文化を育みます」という基本理念を掲げています。2019年2月に住友電工グループが制定した人権方針に則り、人権尊重の取り組みを推進していきます。

住友電工グループ人権方針
https://sei.co.jp/csr/sociality/pdf/human_rights.pdf

活き活き職場推進活動

長期的な職場での人権意識浸透など、職場環境を向上することを目的に、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、全従業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。2013年度の活動開始から延べ1,642人が委員として活動しました。2019年12月をもって委員としての活動は終了しましたが、研修を設けるなど取り組みは継続していきます。

国内では、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、従業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。2019年度からは集合形式から変更し、eラーニングでの研修を開始しました。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・解決が可能な体制を構築しています。労使が「活き活き職場巡視」で各職場の巡回で把握した好事例は、グループ報で紹介するなどの取り組みを行っています。

また、海外でも同様に、人権に限らず、職場のコミュニケーション向上や業務効率化などを含めた幅広いテーマで活き活き職場推進活動を行っています。



永年勤続表彰の様子

地域の乳がん啓発イベントへの参加

人権に関する研修の実施

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。2019年度は、ハラスメントやLGBTなどをテーマに実施し、合計105人が参加しました。



LGBT研修の様子

人権デューディリジェンスの実施

住友電装グループでは事業活動を通じて起こりうる人権に関する負の影響を回避・緩和するためにデューディリジェンスプロセスを行っています。当社グループにおける人権問題を認識するために、2019年には調査票に基づき国内・海外グループ会社へ調査を行いました。調査の結果、人権に関する問題は見られませんでした。

紛争鉱物への対応

調達活動における社会的責任を果たすため、コンゴ民主共和国および周辺諸国における紛争鉱物*を原材料として使用しないコンフリクトフリーをめざしています。CSR調達ガイドラインでは、取り組み方針を明記するとともに、お取引先へ紛争鉱物に関する調査を毎年行っています。

人権に関する相談窓口の設置

各国の地区・製作所単位で人権に関する相談窓口を設置し、相談者のプライバシーに十分配慮したうえで問題の解決に向けて適切に対応しています。相談・通報があった内容およびその対応は、担当役員が出席する全社人権啓発推進委員会で報告されています。2019年度の通報件数はゼロでした。

用語解説

* 紛争鉱物：コンゴ民主共和国およびその周辺国で算出されたタンタル、タングステン、錳、金またはそれらの派生物で、その取引が深刻な人権侵害を行っている武装勢力の資金源になっている鉱物資源。



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>

