



Corporate Social Responsibility Report

CSR Report 2014

Top Message



「Connect with the Best」の
精神で、グループ一丸となり、
未来につなげる持続可能な
社会を創造していきます。

「17Vision」の初年度を終えて

2013年度の世界経済は、日本や米国では緩やかな回復を見せ、欧州景気も底打ちの兆しが見えてきた一方、新興国経済では成長の減速感が見られました。当社グループの客先であります自動車業界におきましては、円安効果に加え、北米市場の好調、消費税増税前の駆け込み需要もあり、総じて好調に推移しました。その結果、当年度の当社単独の売上高、当社グループのハーネス事業全体の売上高とも過去最高となり、「17Vision」の初年度として順調なスタートを切ることができました。

2014年度のさらなる挑戦

今後の当社を取り巻く事業環境は、先進国を中心に引き続き緩やかに景気の回復が続くものと見込まれますが、世界景気に影響を与えうる不透明な要因も多くあります。また、当社グループのお客さまのもとでは、新興国を中心としたグローバル競争力の強化から、従来の枠を超えた新たな製品開発戦略が進められています。こうした状況のもと、当社グループにはあらゆる環境変化やお客さまニーズに機動的かつ迅速に対応できる能力を備え、実行に移す体制づくりが求められています。

本年度は、日本と現地会社間で営業・開発・製造などの各部門が有機的に連携し、グローバルにお客さまの動きに追随できる体制の構築に取り組んでまいります。また、そのための人材育成も加速させます。日本国内はもちろんですが、とりわけグローバルマインドに富んだリーダーとなる現地人材の重用・育成に注力していきます。

グループ方針

当社グループは、「Simple 簡素にわかりやすく」～複雑では継続しない～、「Thinking 深く考える」～本質・真因に到達しているか～、「Communication 徹底して話し合う」～全員が共有・納得しているか～、をグループ方針として掲げています。この3つを常に念頭において、一人ひとりが責任を持ち、日々の業務を円滑かつ確実に進めてまいります。

企業活動の根幹を成すCSR

当社グループは、今や113社・24万人を擁するグループ集団を形成し、世界30カ国を超える国々で自動車用ワイヤーハーネス事業を展開するグローバル企業となっています。この変化の激しい時代の中において、持続的な成長を実現するためには、多様なステークホルダーの皆さまから常に信用・信頼される企業集団であり続けることが必要です。

住友グループの一員として受け継いでいる「住友事業精神」、そして「住友電装グループ基本理念」を基盤として、役員・社員のあるべき行動規範や指針を定めた「住友電装グループ企業行動憲章」と、仕事に対する考え方や取り組み姿勢についての価値観・手法を表した「SWS WAY」を全世界のグループ社員が共有し、当社が定めるCSR重点推進項目、即ち、ガバナンス・コンプライアンス・リスク管理・安全衛生・品質管理・環境保全・明るい職場づくり・社会貢献の8項目の推進に積極的に取り組んでまいります。

当社グループは、1917年に電線製造会社として創業して以来、一貫して「つなげる」技術を磨き続け、常に「よりよいモノづくり」「モノづくりは人づくり」を追求してまいりました。今後も、「Connect with the Best」の精神によって、さまざまなステークホルダーの皆さまとのさらなる良好なつながりに向け、たゆまぬ努力をしてまいります。

住友電装株式会社
代表取締役 執行役員社長

井上 治

Contents

トップメッセージ	01
編集方針	03
会社概要／製品概要／グローバル事業展開	04
住友電装グループ基本理念	06
特集 スクール開校が転機となった明るい職場づくり ～カンボジアでの人材育成の取り組み～	09
▶ 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	13
▶ リスク管理(BCP)体制の整備・強化・推進	15
▶ 安全衛生 ～労働災害撲滅に向けての取り組み～	17
▶ 品質管理 ～世界同一最高品質の実現～	18
▶ 地球環境保全	20
▶ 活力溢れる明るい職場づくり	26
▶ 地域社会への貢献	29

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、
当社の活動をご報告するCSRレポートを発行しており、今年で7回目となります。
本年度は、CSR重点8項目を中心に、CSR活動の進捗状況を簡潔に報告しています。
ステークホルダーの皆さまから忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

対象期間・発行年月

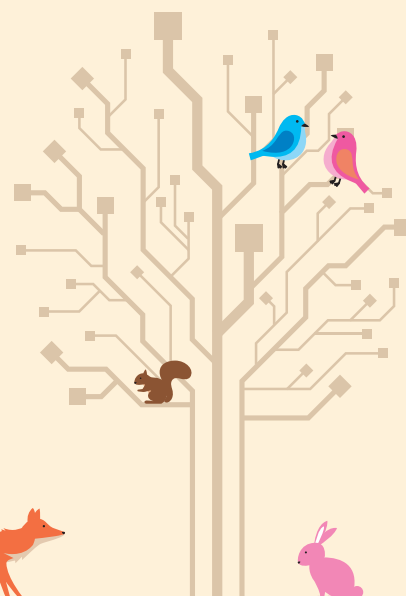
2013年4月1日～2014年3月31日(2013年度)
ただし、一部2014年度の活動内容も含んでいます。
2014年10月発行(次回は2015年10月を予定)

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：住友電装および子会社
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

参考ガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」
環境省「環境報告ガイドライン2012年版」



会社概要

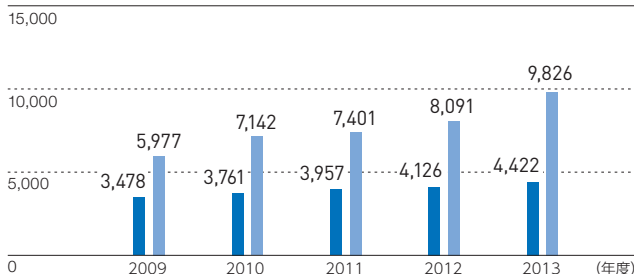
自動車用ワイヤーハーネスを核とし、 住友電装グループは世界を舞台に活躍しています。

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

商号	住友電装株式会社
設立	大正6年12月
社長	井上 治
資本金	200億42百万円(2014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：12社／海外：101社
社員数	国内：13,259人／海外：222,225人 計 235,484人(2014年3月31日現在)

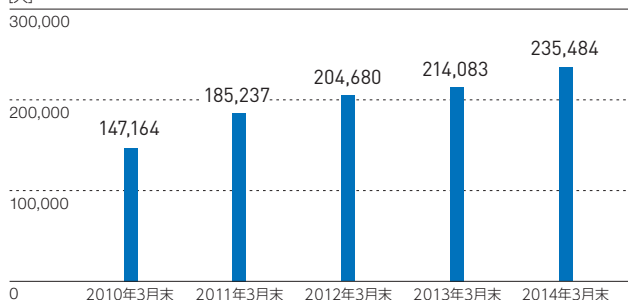
▶ 売上高

■ 単独 ■ ハーネス事業全体
[億円]



▶ グローバル人員数

[人]

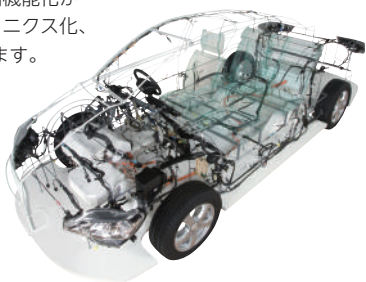


製品概要

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

ワイヤーハーネス

自動車内の隅々に張りめぐらされ、電力や信号、さまざまな製品を「つなぐ」役割を持つワイヤーハーネス。人間にたとえると血管や神経に相当する伝送システムです。自動車の高機能化が進むと、構成部品のエレクトロニクス化、省スペース化などが求められます。複雑な回路を効率的に設計、配置できる住友電装のワイヤーハーネスは、世界のカーメーカーの発展に大きく寄与しています。



ハイブリッド車用床下パイプハーネス

ハイブリッド車のハーネスでは、高電圧・大電流に対応した高耐熱性や電磁ノイズ対策などが求められます。これらの技術課題を解決するとともに、さまざまな衝撃から守る機能も備えています。



アルミハーネス

電線の素材を銅からアルミに変えることで、高い信頼性を維持したまま、大幅な軽量化に成功しています。自動車用ハーネスに適する新たなアルミ合金の開発により、さまざまな技術課題を克服しました。



ECU (エレクトロニクスコントロールユニット)

車載機器の動作を制御する製品で、自動車における司令塔や頭脳にたとえることができます。キー操作の不要な、スマートエントリーシステムを実現する構成部品でもあります。



JB(ジャンクションブロック)

内部にリレーやヒューズ*などの部品を組み込み、電気回路の集中接続機能を有した部品で、エレクトロニクス制御をトータルにサポートします。

※ヒューズ：規定値以上の電流が流れると遮断して、電気回路を保護する装置



コネクタ

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



ヒーターコントロールパネル

エアコンの操作と表示機能のほかに、セキュリティアラームの表示も有し、人にやさしい操作環境を提供しています。内蔵マイコンにより、車内の空調制御も行っています。

グローバル事業展開

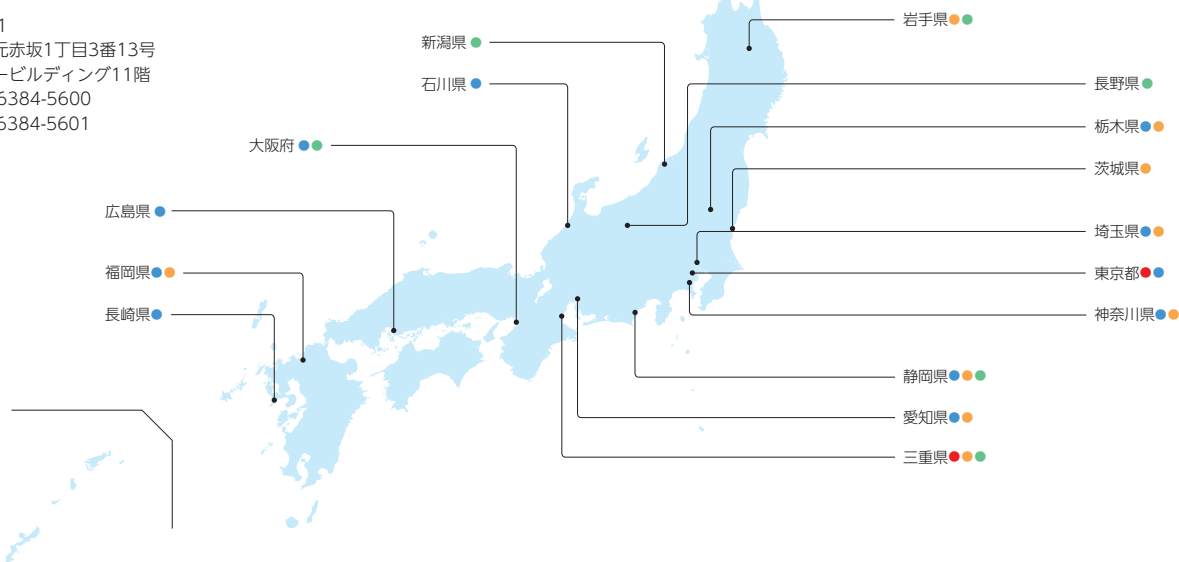
DOMESTIC NETWORK

本社

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

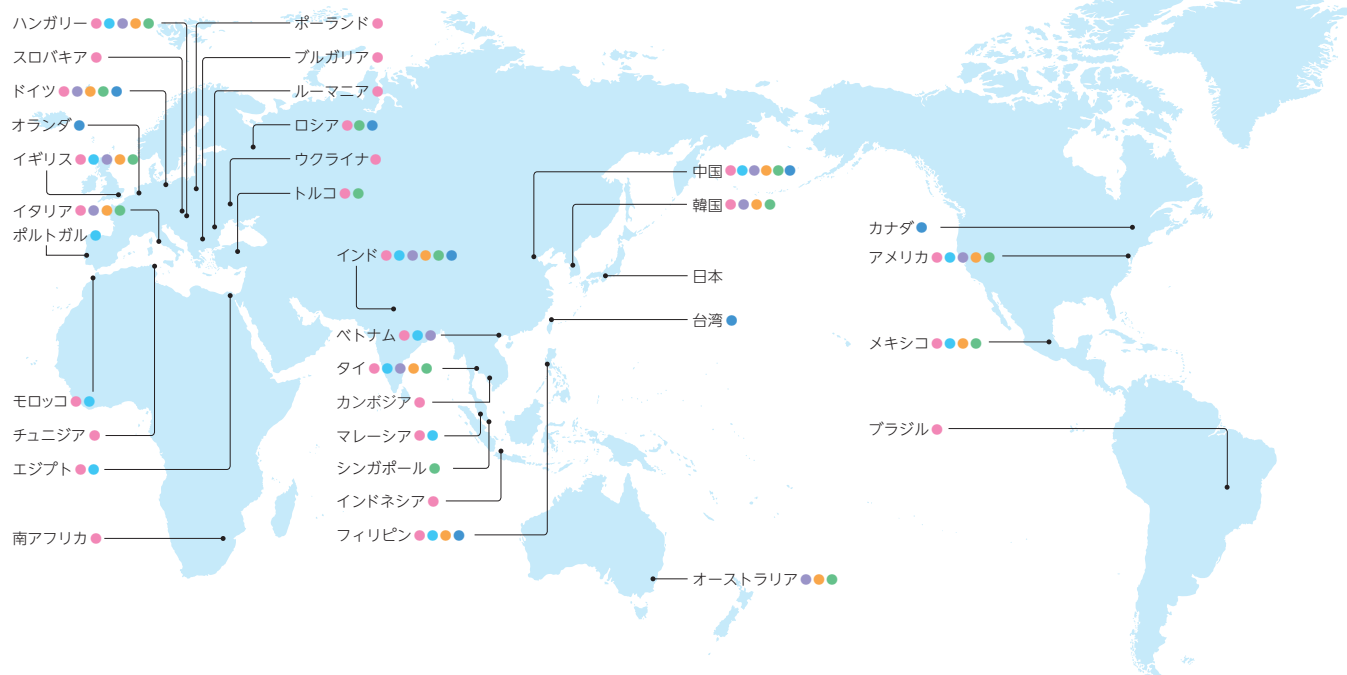
東京本社

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



● 本社 ● 営業・技術 ● 製作所・工場・物流 ● 住友電装グループ・関連会社

GLOBAL NETWORK



日本 | 中国 | 豪亜 | 米州 | 欧州・アフリカ
法人数：12社 | 法人数：26社 | 法人数：31社 | 法人数：10社 | 法人数：34社

● ハーネス製造 ● 電線製造 ● 部品・電子製造 ● テクニカルセンター ● セールスカンパニー ● ホールディングカンパニー、その他

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。



基本理念

住友事業精神

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

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

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

【第一条】

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

【第二条】

ワ スミトモ エイギョウ ジセイ ヘンセン リザイ トクシツ ハカ
我が住友の営業は、時勢の変遷、理財の得失を計り、
シチョウコウハイ イエド イヤシク フリ ハシ ケイシン
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

住友電装グループ基本理念

「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」という意味を含めています。この基本理念を私たちの共通の認識として、強い意志と熱意で事業に取り組んでいます。

私たちは「Connect with the Best」の精神で

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

経営理念

住友事業精神

住友電装グループ基本理念



行動指針・行動基準

住友電装グループ 企業行動憲章

役員・社員のあるべき
行動規範・指針

SWS WAY

「よりよいモノづくり」
「モノづくりは人づくり」

仕事に対する考え方や
取り組み姿勢についての
価値観・手法

住友電装グループ企業行動憲章

2006年に制定し、2013年4月に改正した「住友電装グループ企業行動憲章」では、当社グループの役員・社員のあるべき行動規範・指針を定めています。英語に加え、中国・ベトナム・タイ・カンボジア・インドネシア・ポルトガルの各言語に翻訳し、世界中のグループ社員に向け、具体的な指針・規範として配付しています。

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」に基づき、社業の繁栄・持続的成長を通じ、持続可能な地球社会の発展に貢献し、国際社会・ステークホルダーから信頼される企業集団であることを目指します。私たち、住友電装グループの役員・社員は、この経営理念の実現に向けて、「住友電装グループ企業行動憲章」を具体的な指針・規範として行動します。

- | | |
|---------------------------|--|
| ① 優れた製品・サービスの提供 | 社会的に有用かつ安全で、品質・コストなどあらゆる面でお客様に満足していただける優れた製品・サービスを提供します。 |
| ② オリジナリティのある新事業・新製品の開発 | お客様のニーズを把握し卓越した独創性を発揮して、オリジナリティがあり、かつ収益力に優れた新事業、新製品の開発に努めます。 |
| ③ グローバルな事業展開とグループ全体の成長・発展 | 常にグローバルな視野で事業を行い、グループ経営のダイナミズムを活かしてグループ全体の絶えざる成長・発展を図ります。 |
| ④ 地球環境への配慮 | 地球環境保全に向けて自主的、積極的に行動し、持続可能な社会の構築に貢献します。 |
| ⑤ 法令の遵守 | 国内外の法令、規則を厳守し、正々堂々と行動します。 |
| ⑥ 公正、適正な事業活動 | 公正、透明、自由な競争並びに適正な取引を行います。 |
| ⑦ 社会の一員としての自覚ある行動 | より良い社会の実現に向けて、社会の一員としての自覚をもって行動するとともに、広く社会に貢献します。 |
| ⑧ 国際社会との協調 | 国際社会から信頼されるグローバル企業を目指します。 |
| ⑨ 働きやすい職場環境の構築と人材の育成 | 人権を守り、個人を尊重し、明るく活力溢れる職場環境づくりに努めるとともに、個々人の成長を支援します。 |
| ⑩ 適切な情報開示とコミュニケーションの促進 | 適切な情報開示とコミュニケーションの促進により、社会との信頼関係の維持・発展に努めます。 |

SWS WAY

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

8ページに集約された冊子版「SWS WAY」は、24カ国語に翻訳し、34カ国23万人の幹部、スタッフ、作業者に配付しており、その内容は7章30項目と幅広く定めています。

当社グループ各社で働く一人ひとりが同内容をよく理解し、日頃から「SWS WAYに則って仕事に取り組んでいるか？」などが議論されるとともに、「こういう観点からの重要事項をSWS WAYとして新しく取り入れていくべきではないか？」なども検討されるよう、さらに発展させていきます。

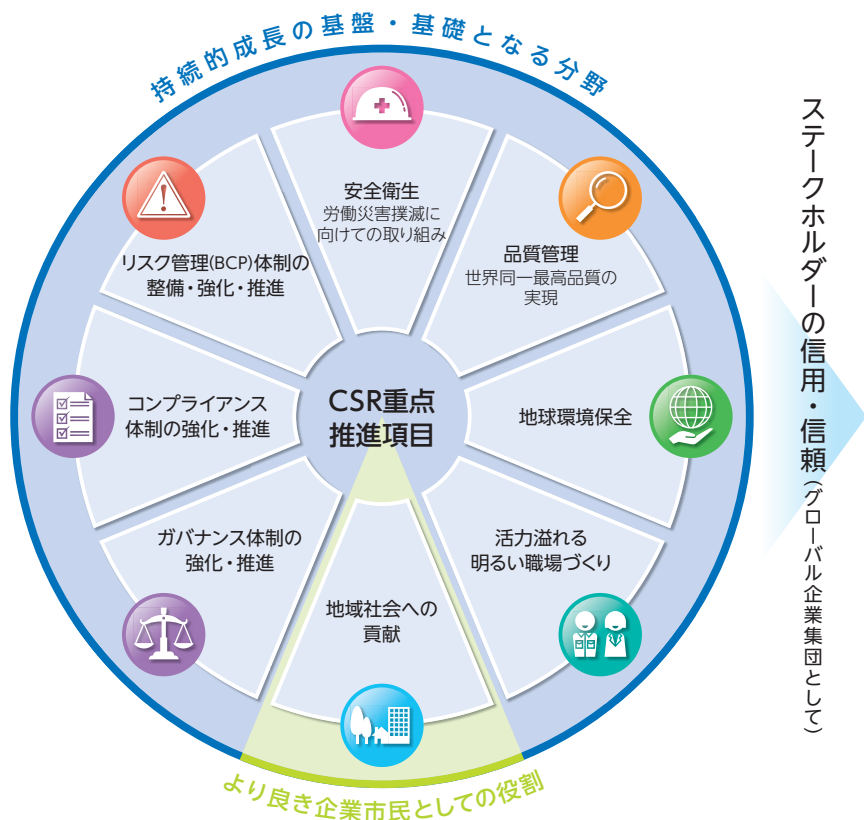
**SWS
WAY**



CSRマネジメント

住友電装の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」

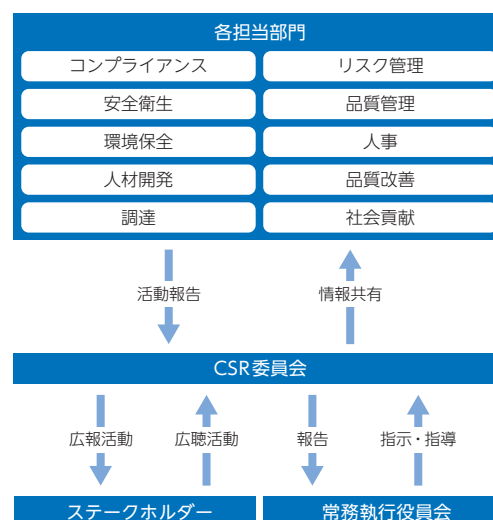
世界同一最高品質を提供する
グローバル企業集団

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

地域に根ざし、地域とともに
生きるグローバル企業集団

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CSR活動を進めています。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。





特集

スクール開校が転機となった 明るい職場づくり

～カンボジアでの人材育成の取り組み～

2013 年秋、カンボジアで事業を展開する SCWS 社では、
新入社員に向けて英や語学などを教える社内学校「SOK SABAY※ SCHOOL」
（ソク サバイ スクール）を開校しました。

インドシナ半島の中央に位置するカンボジアは、ベトナム、タイ、ラオスと国境を
接する発展途上国。総面積は日本のほぼ半分で、乾季、雨季があるものの1年を通じて
日本の真夏日に近い気候です。そこは人口約1,500万人のうち34歳以下の世代が
全体の70%を占める、若く活気に満ち溢れた国。

2011年6月、住友電装は首都プノンペンから18kmの距離にある経済特別区に、
Sumi (Cambodia) Wiring Systems Co., Ltd. (SCWS社) を設立しました。現在
では約1,400名の従業員を擁し、日本向けにワイヤーハーネスを製造しています。

※ SOK SABAY：クメール語で「元気に！」という意味



カンボジアの事業風土

SCWS社は、当社がカンボジアに初めて設立した会社です。これまで30を超える国々にグループ会社を設けてきましたが、カンボジアではこれまで経験することのなかったさまざまな課題に直面することとなりました。

人口の半分以上が若年層以下で構成されていることに大きな将来性を感じる一方、就学率が近隣諸国と比べてきわめて低いことが大きな特色です。カンボジアは1970年代から80年代にかけて続いた内戦の影響で、教師を含むたくさんの知識人が迫害を受けたことや経済的理由などもあり、学校教育が十分に機能しませんでした。また、工業などの製造業が成長せず、これまで農業が基幹産業として国を支えてきた歴史的側面があります。現在でも就業人口の7割は農業従事者で、また、25歳前後の年齢層の約3割の国民が識字など基礎学力を習得していないといわれています。

近年、工業化による経済発展を目指した経済政策を進め、経済特区を設けるなどして海外からの直接投資を積極的に誘致していますが、こういった歴史的背景により、識字率が低いなど

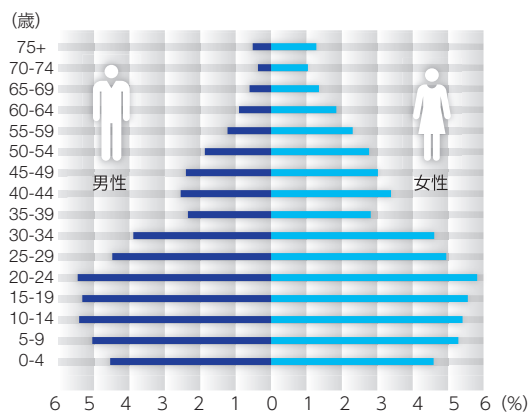


基礎的な学力を十分に修得できていないこと、集団・組織の中で生活をする経験が乏しかったこともあり、社会人としての躰や会社という団体の中で必要な協調性・チームワーク力に欠けていることなど、豊富な労働力の背景には大きな課題がありました。

SCWS社の従業員構成においても、小学校卒や未修者があわせて全体の37%を占め、高校や大学卒業生は30%に満たない状況でした。さらに、経済的な貧しさから、賃金を少しでも高く提示する企業へ簡単に転職してしまう傾向も顕著です。また、食事代を支給しても節約し、残金を親元への仕送り資金にしようとするところから栄養失調状態となっていることもま見受けられました。

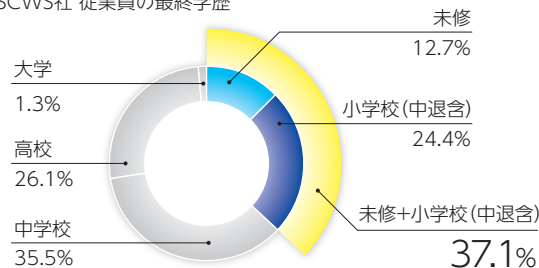
私たちSCWS社は、カンボジアで事業を展開していくにあたり、これまでと違った方法でアプローチしていくことを決断しました。

●カンボジア年齢区分別人口分布（2013年）



出典：中間人口調査（Cambodia Inter-censal Population Survey, CIPS）

●SCWS社 従業員の最終学歴



日々の驚きに経験を総動員させ改善にあたっています

タイの駐在経験を活かすべく、SCWS社へ製造部長として着任以降、地続きの隣国であるのにかなりの違いがあり、日々驚きの連続でした。たとえば給料日の翌日には出勤率が落ち込んでしまいます。そのような状況では製造ラインとして成立しません。離職率も非常に高い状態が続きました。SCWS社では福利厚生など充実させる努力を継続しており、こういった問題を改善してきました。このような取り組みの結果として、長期間働いて技能を磨くことのできる、カンボジアにおいて優れた会社であると自負しています。SCWS社での就業機会を通じてカンボジアの人々に幸せになってもらいたいと心から願っています。

SCWS社
General Manager
Manufacturing Department

河野 克也



SCWS社の大いなる挑戦

カンボジアで見てきた課題に対して、いかに事業を成功させるか、SCWS社は社員一丸となり、真正面から向き合い取り組んできました。

2013年11月に「SOK SABAY SCHOOL」を開校したこともその一つ。それまでは他国のグループ会社でのプロセスと同様、入社直後にテクニカル・トレーニング・センター（TTC）で2週間の実技指導を経た後、現場配属し作業に従事してもらうプロセスを経ていましたが、SCWS社では、その前にさらに2週間、躰教育や語学などの基本的な学びの場を提供、採用された者はまずこのスクールでの合格をもってTTCに進めることとしました。

開校検討の際には、企業として果たしてそこまですべきか、という思いも交錯し賛否両論ありました。しかしその場しのぎの対応では現状を到底打破できないと判断、強い決意のもと開校に至ったのです。

「SOK SABAY SCHOOL」での取り組み

「SOK SABAY SCHOOL」では、社会人としての基礎知識として「5Sをはじめとする躰」「挨拶などのマナー」「ラジオ体操などを通したチームワークの形成」「社会人としての自覚・責任」、教養としては「クメール語の読み書き」「英語のアルファベット」「算数」「色の認識」などを学びます。

さらには、食事代を支給しても食事制限で節約し、残金を親元への仕送り資金にしようとするところから、結果的には栄養失調を招き、継続的に就労できなくなることも踏まえ、「食育」もカリキュラムに含めました。このような基礎があり、はじめて安全・品質・製造面でのポイントを理解することができるのです。

「SOK SABAY SCHOOL」開校後の変化とその他の取り組み

現在では、毎月100名以上の「SOK SABAY SCHOOL」卒業生が工場に配属されています。設立当初は離職率が6割ほどありましたが、スクール開校後は定着率が大幅に改善する

など、目に見える効果が表れています。そして、開校後約半年が経過した2014年4月以降、製品品質レベル・生産性も目に見えて向上しています。

また、躰・マナーの面でも成果が現れています。駐在員は毎朝の通勤時間帯に正門に立ち、「挨拶運動」およびバイク通勤者のヘルメット着用確認をしています。始めた頃は、駐在員から声をかけなければ返ってこなかった挨拶が、今は笑顔とともに挨拶が返り、コミュニケーションの一部にもなっています。

「SOK SABAY SCHOOL」以外の取り組みでは、職場の環境整備にも力を入れており、社員への福利厚生面の充実も図っています。カンボジアでは珍しいことですが、冷暖房付の食堂で経営幹部も含めた社員全員に、同じ栄養バランスのとれた食事を無償提供しています。社員寮も無償で提供、健康保険についても全額会社負担で加入しています。

最後に

まだまだ、課題はありますが、カンボジアで事業を継続する上で、「SCWS社の教育を通して、社員一人ひとりの自立を実現し、彼ら彼女らが自らの手で賃金を得る世の中を実現する手助けこそが、国を再建させる本当の社会貢献につながる」ことを信じ、今後もSCWS社一丸となって果敢に挑戦し、カンボジアのさらなる発展に貢献していきます。

ゼロからの挑戦でカンボジアへ貢献

2012年2月からのSCWS社着任が初めての海外駐在となります。カンボジアで全くゼロからの事業立ち上げにかかわり、これまで日本では想像できない事態を多々経験する機会に恵まれました。

グローバル展開している当社グループとしても全く未知の領域ではありましたが、「SOK SABAY SCHOOL」での初等教育における詳細なカリキュラムや指導マニュアルなどを、カンボジアの実態に合わせて、一からつくり上げてきました。

また、カンボジアの隅々まで出かけ、SCWS社を紹介するリクルートキャラバン活動も、2013年1月から開始し現在約20回を数えています。結果、カンボジア全24県のうち21県から広く採用実績をあげるに至っています。

リクルートキャラバン活動では貧困にあえぐカンボジアの地方の現状を目の当たりにします。雇用機会を提供すること自体、カンボジアへの貢献になっていると、SCWS社の事業展開に大きな誇りを感じています。

SCWS社
General Manager
General Affairs Department
大野木 憲一



各村を点々と回り会社説明会を行うリクルートキャラバンの様子



- 1.SOK SABAY SCHOOLでの語学教育の様子
- 2.SOK SABAY SCHOOLの授業風景
- 3.けがのないよう全社員で行うラジオ体操の様子
- 4.SOK SABAY SCHOOLで熱心に授業を聞く生徒
- 5.ほとんどの社員が利用している社員食堂



Voice

カンボジアの発展のために

私は2011年10月にSCWS社に入社、現在は製造管理マネージャーとして業務をこなしています。

離職率低下に向けた対策として、コミュニティを形成、辞めることを考えている人と話し合う、みんなと面談をする機会をつくってブレインストーミングするなど実施しています。

SCWS社が成長することでカンボジアにも雇用機会が増えます。カンボジアの発展のために私も頑張っていきます。



Assistant Section Manager / Production Control Section
Mam Channeang

私は現在、現場の加工部門で新人教育を担当しています。SCWS社では私たち社員への配慮も厚く、2012年5月に入社してからこれまで長く勤めることができています。今では新人教育をしている私に家族も驚いています。今年(2014年)7月10日に日本で行われる技能五輪に参加する予定です。他国代表に負けないようがんばります!



Sub Leader / Manufacturing Section 1
Sina Sreyleak

私は2013年秋開校の「SOK SABAY SCHOOL」卒業生です。スクールでは、時間遵守、目標設定、整理整頓の大切さを学びました。勉強させてもらったことは、職場での業務内容に活かしています。仕事場としての環境もよく、ずっとSCWS社で働きたいと願っています。



Quality Assurance Section / Inspector
Tha Davy

良識ある社会人へ、成長を見届けることは 進出企業としての責務

私が着任した当初、工場は生産に追われ、品質も芳しくなく、全体が意気消沈した雰囲気がありました。

まずは元気を出していこう!と、シンプルなメッセージ「元気に出社、元気に帰宅。明るく、楽しく、元気良く」を社長方針として掲げ、毎朝朝礼で大きな声で唱和することから始めました。また、作業開始時や現場での各イベント時には、大きな声で「OK!」の唱和をすることを継続しており、工場全体に「明るさ」と「元気さ」が出てきました。

社員に指示するには、社員から支持されることが必須であり、互いを良く知る必要があります。数名の社員と直接歓談する社長昼食会も開始、社員の目線で事業運営を見直しています。会社と社員の日頃のコミュニケーションが強い信頼関係の醸成にもつながるのです。

当初想定していた以上に時間はかかっていますが、今では徐々に品質・生産性ともに、一定の成果が現れてきています。

2年後には隣国に肩をならべる会社体質にまで成長させたいと考えています。当社従業員一人ひとりを良識ある社会人に成長させていくことを進出企業としての責任と認識し、今後とも歩みを着実に進めてまいります。

SCWS社
President 脇坂 敬久





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

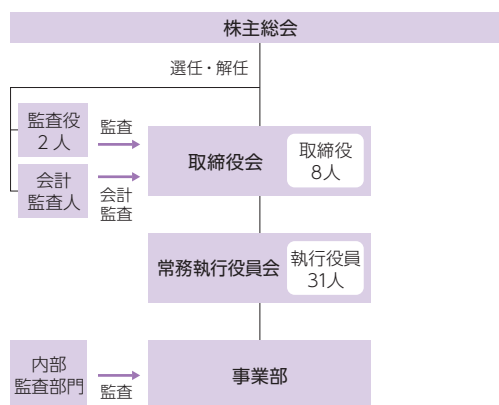
グループを支える基盤の強化はもちろんのこと、取引先と一体となったコンプライアンス体制のさらなる推進に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス

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

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

▶コーポレートガバナンス体制図



組織横断管理活動

CSR委員会	コンプライアンス委員会
リスク管理推進委員会	情報セキュリティ委員会
⋮	⋮

コンプライアンス

コンプライアンス体制の強化に向け、日常業務を遂行する際の指針として、2005年にコンプライアンスマニュアルを制定し、高い倫理観をもって行動する精神を共有、実践しています。推進体制として、法務担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的に開催し、法令および倫理に適った事業活動を行っていくための諸施策の立案・実施、コンプライアンスリスクの状況把握・分析・対策などを行っています。

2013年度においては、国内外における贈賄防止対策に重点を置き、15カ国41社23人の贈賄防止マネージャーを配置し、グローバルレベルでの体制づくりを進めています。

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、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。そのため、各々の職場の特性を踏まえたコンプライアンスの研修や啓発に積極的に取り組んでいます。



コンプライアンス研修

▶コンプライアンス研修の実績(2013年度)

研修内容	開催数(回)	受講者数(人)
新入社員研修	4	267
キャリア入社研修	18	111
階層別研修	12	572
選択型研修	11	219
競争法コンプライアンス研修	1	593
贈賄防止コンプライアンス研修	7	1,034
下請取引適正化研修	6	1,105
その他	9	467
合計	68	4,368

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に対しては、早期発見・早期是正を行うことが必要なため、2005年にコンプライアンス申告窓口を設置しています。申告があった案件については、コンプライアンス委員会事務局である法務部が中心となり調査・対応しています。また2008年には、さらなる対応強化を目的に、当社顧問弁護士を担当とする社外窓口も設置しました。

2013年度は20件の申告があり、それぞれ調査および適切な対応を行いました。

CSR調達の考え方

当社は、事業活動を推進していく貴重なパートナーとして、お取引先とはオープンで公平、公正さを第一に据え、Win-Winの関係を築き、グローバルな連携を深めていきます。

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。

お取引先とのコミュニケーション

毎年、お取引先を対象として事業環境や当社の調達方針の説明などを行う「グローバル・サプライヤーズ・ミーティング」を開催し、お取引先との相互信頼に努めています。2014年度は4月に開催し、139社から211人のお取引先の方々にご参加いただき、当社の調達方針や品質活動の報告、2013年度の優良サプライヤーの表彰などを行いました。

また、お取引先とのコミュニケーション窓口の一環として「住友電装グループコンプライアンス申告窓口」を設置し、資材調達担当部門とは別に、法務部門コンプライアンス事務局へ相談できる体制をとっています。

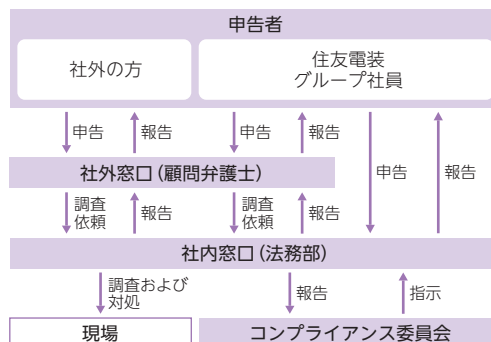
アンケートによるリスク意識向上

災害などの際、お取引先の被災による部品供給ストップを回避するため、サプライヤーの災害対策を推進しています。2013年度も主要お取引先120社へアンケートによる調査を実施・回収し、課題を共有するとともに、今後の対策を講じています。

下請法遵守の強化

2013年度には、これまででも重視していた下請法の遵守をさらに強化すべく、トップメッセージ発信や社内モニタリングなど、さまざまな施策を推進しました。また、113部門にて123人の下請法遵守担当者を新たに任命することにより、部内での周知徹底および、各々の意識を高める体制づくりを目指していきます。

▶コンプライアンス申告窓口のながれ



▶調達基本方針

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

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



グローバル・サプライヤーズ・ミーティング

VOICE



リスク管理体制強化を通じ、事業の継続と社会的責任を果たしていきます。

ファインプラス株式会社
代表取締役社長

三宮 悟治郎 様

住友電装(株)さまは、弊社最大のお取引先であり、42年と長くお取引をさせていただいております。

この度、住友電装さま実施のリスク管理アンケートにより管理体制の甘さに気付き、総務部にリスク管理対策室を設置して改善に向けて取り組みました。弊社のある富山県は、災害が少ない県であり、有事の際の対策実績が少なかったため、仕入先CSRガイドラインを手本にリスク管理体制の強化を全社的に進めております。弊社統一スローガン「素直な、心で、愚直に、やりきる」をもとにあるべき姿を描き、リスク管理体制を強化することで、事業継続と社会的責任を果たしていきます。



リスク管理(BCP)体制の 整備・強化・推進

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

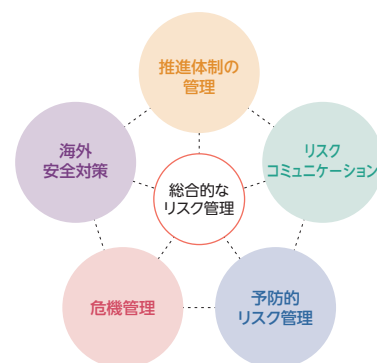


リスク管理活動方針

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、人命尊重を最優先し、品質の向上・安全性の確保および製品の安定供給に努め、顧客・地域社会などステークホルダーとの良好な関係を維持する、という全社的な方針を明確にしています。

全社的なリスク管理体制としては、リスク管理活動の5本柱を定めて総合的なリスク管理活動を推進しています。

▶リスク管理活動の5本柱



推進体制の管理

- 全社委員会、個別の委員会 ●各部門・各社にリスクマネージャー ●各部にリスク管理担当

リスクコミュニケーション

- リスク情報の共有(リスクシナリオ、対応優先順位) ●危機発生事案の共有(ルール化) ●SWSグループ全体へのリスク管理方針の浸透
- リスク管理に関する情報収集、ノウハウの蓄積 ●組織・担当の明確化によるリスク管理情報の浸透

予防的リスク管理

- リスクの軽減・顕在化予防(事前対策の実施) ●各種リスクマニュアル(緊急時対応計画)の策定 ●通常的意思決定におけるリスク管理視点の強化

危機管理

- 危機発生時の対応能力強化 ●拠点単位の防災訓練など実働訓練 ●BCPの策定と発動訓練 ●対策本部運営訓練

海外安全対策

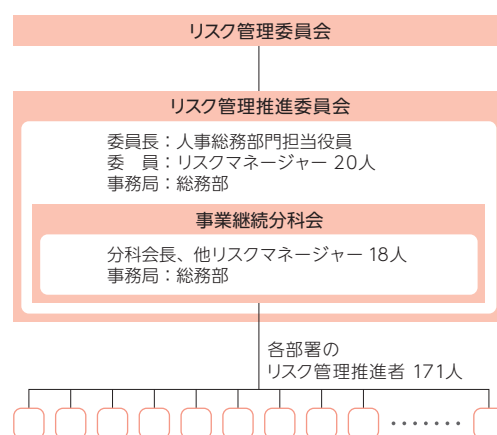
- 海外リスク情報、対応ノウハウの蓄積 ●海外向け情報発信力の強化 ●有事対応力の強化(海外安全対策委員会)

リスク管理推進体制

リスク管理推進委員会のもとに設置されている事業継続分科会により、具体的なテーマを絞り込んで審議・検討する体制を敷いています。また、リスク管理の推進役として、各部門・各社にリスクマネージャーを、各部署にリスク管理担当を選任し、平常時のリスク管理活動はもちろんのこと、危機発生時にも連携して対応できるような体制を構築しています。

2013年度には、各リスクマネージャーを中心にリスク管理ガイドラインの更新およびリスク対策実施報告書を提出し、コーポレートのBCPを更新しました。各部におけるリスクの洗い出し・分析・評価によって153件のリスクを抽出し、対応策を講じています。

▶リスク管理推進体制



リスク管理活動

2013年度のおもなリスク管理活動として、2013年5月に移転した本社機能の事業継続力強化に取り組みました。具体的には、新本社のリスク管理体制の確立、災害対策本部立ち上げ訓練に加え、緊急時専用ダイヤルの設置や通信手段の複線化検討、ハブ拠点の整備、本社代替拠点のハード対策など、さまざまな施策を実施しました。



災害対策本部立ち上げ訓練

グローバルリスクの分析と対応策

当社は、世界30カ国を超える国々で事業を行っているため、自然や天候による災害リスク、政情不安やデモなどの政治リスクに加え、ストライキなどの労働リスクなどもあり、グローバル規模でさまざまなリスク想定とその対策が必須となります。

そのため、グローバルかつ迅速に情報共有を図る体制を構築したうえで、世界各国で発生する事業に影響を与え得る情報を迅速に収集・整理し、全世界のグループ拠点に配信することにより、いち早く対策を講じる仕組みづくりを行っています。

また、当社が手掛けるワイヤーハーネス事業においては、同じ製品を同時期に複数の工場で生産することができるブリッジ生産体制を構築しているため、海外の一部工場で操業が停止しても、他の拠点での対応が可能となります。代替生産場所や代替物流ルートなど、グローバル規模で複数の選択肢を事前に検討し、有事の際に迅速に意思決定できるよう準備しています。

社員のリスク対応能力の強化

有事において、社員一人ひとりの事業継続力や各拠点単位での防災力を向上させるため、さまざまな実働訓練を実施し、個々の危機管理能力を高めるよう努めています。これまでも、外部の講師によるリスク管理研修の実施や避難・防災訓練、津波避難マニュアルの作成と社員への配付など、さまざまな施策を行っています。

また、策定したリスク管理マニュアルや事業継続計画に基づき迅速な対応ができるかどうかを確認するため、さまざまな災害図上訓練を繰り返しています。東日本大震災で明らかになった課題を踏まえ、被災地側での被害状況の確認や対策本部での情報収集・整理などといった初動対応の強化に重点を置き、訓練で見えてきた新たな気付きはその都度マニュアルなどに反映することにより、PDCAサイクルを回して継続的に取り組んでいます。

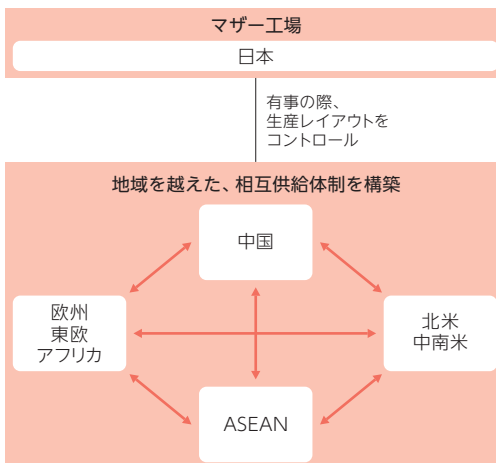
2013年度は、各事業部門・関係会社において、災害図上訓練を計40回以上行いました。また、部門や関係会社が協業して訓練を行うなど、リスク対応能力の強化を進めています。

2014年度に向けて

2013年度は、会社間・部門間協業およびリスク管理活動の裾野拡大や、災害図上訓練により明確となった初動対応などの不備が課題となりました。

2014年度では、リスク管理・事業継続計画の課題を継続的に深堀りすることにより、強固な体制を構築することを目指していきます。

▶災害発生時のグローバルブリッジ生産体制



VOICE



事業継続の実効性を高め、BCPの実践力向上に努めます。

特品事業本部 主幹
リスクマネージャー、安全責任者
鈴木 茂

事業部のBCP管理体制構築・維持および、継続的なBCP教育・訓練に取り組んでいます。被災後の速やかな事業継続のため、危機的状況での被害想定を行い、徹底的に必須業務を絞り込み、復旧マニュアル策定と継続的な訓練を実施しています。

事業継続の実効性を高めるため、①日常業務の機材・仕組みの維持、②被災時組織の機能復旧、③限界状況下の機材・組織・人の確保が重要です。そのため、各現場における被災時の避難通路の確保(5S活動)および、設備の固定など、日常業務と事業継続との連動を推進しています。今後も、有事の際のBCPの実践力向上に努めます。

▶2014年度重点推進事項

重点推進事項	実施内容
1.BCP強化	- 会社間・部門間協業の推進によるレベルアップと整合性確保 ①サプライチェーンマネジメント強化 ②地震・津波ハード対策、通信手段の複線化など
2.教育・訓練	(初動から)復旧中心の図上訓練の定期的な実施 - 会社間・部門間のさらなる交流による情報共有とレベルアップ - 教育実施による基礎知識の強化



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。

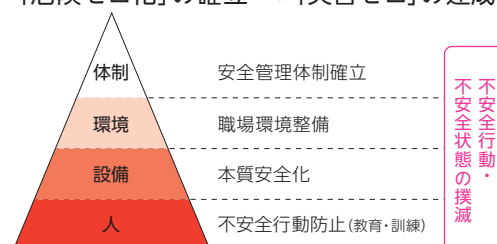


理念と方針

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右記のように定め、ゼロ災害をめざして取り組んでいます。

▶全社安全活動方針

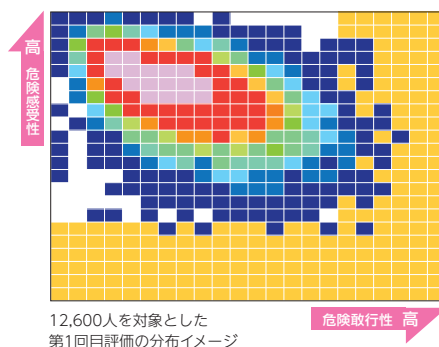
「危険ゼロ化」の確立 → 「災害ゼロ」の達成



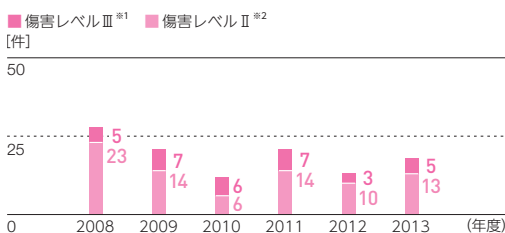
グローバル安全衛生管理体制の強化

国内、海外ともに危険ゼロ化に向け、体制・環境・設備・人の側面からさまざまな施策を行っています。2013年度のおもな取り組みとして、体制の側面からは、グローバル規模で安全管理ネットワーク体制を再構築し、安全に関する情報を各ラインの担当者にいち早く届けられる仕組みづくりを行いました。人の側面からは、国内各社約12,600人を対象に、自分自身の危険に対する特性（感受性・敢行性）を自己認識することにより、社員一人ひとりの安全への意識向上を目的としたKK-Mappingを実施しました。また、環境や設備の側面からは、さまざまな工夫で職場環境整備を施した「危険ゼロ化」のモデル工場を国内で展開し、今後は海外へも広げていく予定です。

▶KK-Mapping



▶グローバル労働災害件数の推移



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

※2 不仕業災害相当（一時的な治療行為を必要とするもの）

グローバル労働災害統計

2005年から開始しているグローバル労働災害統計では、各国で異なる判断基準を統一し、傷害レベルの尺度を定めて比較検討できるよう工夫しています。2013年度は海外での労働災害が増えた結果、昨年を上回る件数となったため、今後も一層の対策に取り組んでいます。

禁煙啓発活動

たばこが健康に与える悪影響は明らかであり、喫煙習慣は個人の嗜好にとどまらない非喫煙者、喫煙者双方の健康問題になっています。

住友電装では、①受動喫煙による被害から社員を守る、②喫煙者の早世・喫煙関連疾患の予防・改善を行う、③喫煙による企業損失を減らすことを目的に禁煙啓発活動に取り組んでいます。禁煙啓発活動では、月に1回の「禁煙推奨デー」の設定、禁煙ポスター掲示、世界禁煙デーに合わせたイベントを展開し禁煙に関心をもっていただく機会を設けています。



禁煙への取り組み



「禁煙の日」スワンスワンシンボルマーク



品質管理

～世界同一最高品質の実現～

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



全社品質方針

2013年度 源流対策による「グローバル No.1 品質」の達成

- ① 不良を造らない図面造り・工程造り・製品造り
～品質不良要素の潰しこみ
- ② 先手管理と気付きのできる現場力の育成
～変化点管理・異常管理・作業遵守管理
- ③ 顧客満足度向上活動
～顧客満足から顧客感動へ



2014年度 17VISION クレームゼロに向けた体制構築

- ① 不良を造らない図面造り・工程造り・仕組み造り
- ② 先手管理と気付きのできる現場力の育成
～変化点管理・異常管理・作業遵守管理
- ③ 顧客ニーズへの対応強化

自工程保証活動

当社では、2013年度の全社品質方針である「源流対策による『グローバルNo.1 品質』の達成」に沿って、品質改善重点施策を推進してきました。その基盤として推進しているのが、自工程保証活動です。

本活動は、「次工程はお客さま」を実践する活動として「不良を造らない・流さない・図面造り・工程造り・製品造り」を目指しています。

設計部門では、不良の発生要素を潰しこんだ図面を造ることで、不良の芽を未然に防いでいます。生産技術部門では、不良を造れない工程造りと、仮に不良が発生した場合でも確実に発見でき、次の工程に流れない設備・工程造りを進めています。そして製造部門では、いかなる変化点があっても不良を発生させないように、定められたやり方を徹底的にやりぬく活動を展開しています。

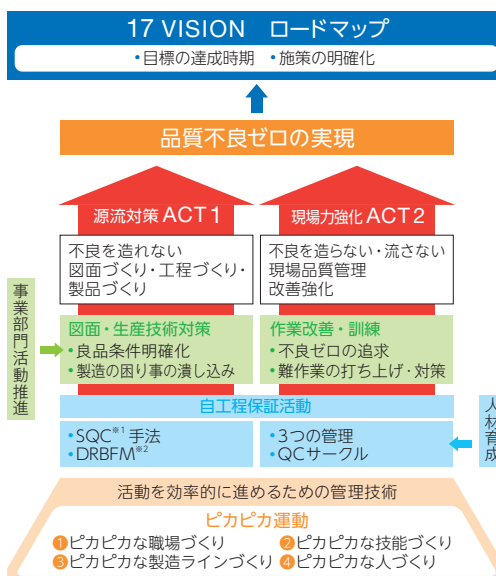
2014年度も、全社品質方針に基づきこれらの取り組みを推進しており、世界中のお客さまからの「クレームゼロ」の実現を目指しています。

お客さまからの高い評価

住友電装グループでは、常に高い品質を求め、モノづくりのプロフェッショナルとして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、クレーム件数やクレーム指数は毎年減少し、世界中のお客さまから高い評価をいただいています。2013年度には、11カ国で33件もの表彰を受けました。

技術の高度化や評価基準の多様化などにより、お客さまから求められる要求はどんどん高くなっています。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。

品質改善重点施策の推進



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



世界同一最高品質の実現に向けたピカピカ運動を支える人材教育

「モノづくりは人づくり」との基本的な考え方に基づき、「世界同一最高品質」を実現するためにピカピカ運動の基盤となる人材育成に取り組んでいます。

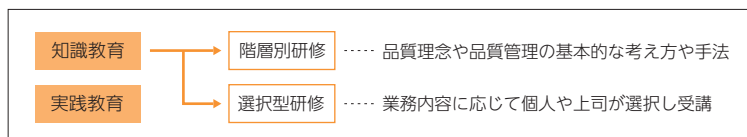
人づくりの土台となる品質教育

当社の品質教育の体系は、必要な知識を習得する「知識教育」と実際の業務での実践力を養成する「実践教育」の2本柱で構成しています。

今年度も、知識教育において、各事業部の教育責任者で組織する品質分科会にて、盛り込むべき共通教育のテーマや、開催頻度などを議論し、教育体系の見直しなどを行っています。

また実践教育においては、問題解決実践研修の実施および、現場指導にあたる実践トレーナーを国内の主要工場で計24人養成し、各工場でも自主運営できる基盤を確立しました。今後は各拠点の自主運営を尊重しながら、実践トレーナーの指導スキルの維持・向上に取り組んでいきます。

品質教育の体系



VOICE



「現場改善実践研修」を通じてグローバルマザー人材の育成に貢献します。

品質管理本部 品質企画部
品質教育室 主席

鈴木 則夫

現場改善実践研修は、製造現場で発生する問題、おもに品質問題を題材に徹底した「事実把握」で、「なぜなぜ分析」に焦点を当てた実践型研修です。

この研修では「SWS問題解決ステップ(10 STEP)」を着実に踏むことで、事実に基づき、真の原因(真因)を突き止め解決していくプロセスを第一線のリーダー候補者に体得してもらう内容としています。これにより、現場の問題を自ら解決できる能力を養い、グローバルマザー人材としてふさわしい人材育成を各部門と協力し実施しています。今後もグローバル化する当社において人材育成面で貢献していきます。

モノづくりの力を切磋琢磨する技能五輪 (ピカピカな技能づくり)

技能五輪とは、当社グループでの製造部門に携わる全世界の代表選手が競い合う、世界最高峰の技能の祭典です。製造や品質などの技能を一堂に会して競い合うことにより、グループ各社および各作業者のスキル向上と意識醸成を目的としています。毎年、7月のワイヤーハーネス部門を皮切りとして、9月に電線部門、10月に部品部門、12月に電子部門に関連する技能を競い合います。2014年も海外拠点の積極的な参加が見られ、グループ全体で技能のレベルアップを図り、グローバルな交流の場として大いに盛り上がっています。今後も、世界同一最高品質の製品を生産するため、個々人の技能向上に努めていきます。

●ワイヤーハーネス部門



●電線部門



●電子部門



●部品部門



ワイヤーハーネス部門



地球環境保全

地球環境への負荷の大きさを認識し、
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。



環境マネジメント

環境保全理念

基本理念

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

行動指針

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

環境マネジメント体制

国内の管理体制下にあるサイト数（活動単位数）は、ISO14001登録組織に含まれるサイト数（活動単位数）が36、ISO14001登録組織に含まれない小規模な物流拠点や営業所などが31となり、合計で67となりました。また、海外は環境活動の対象とする関係会社数が55※となりました。これら国内サイト、海外関係会社を対象に、環境保全活動のさらなる展開を図っています。

※出資比率が一定の値を超える製造会社を対象

ISO14001認証取得

国内グループ会社のISO認証取得社数は、住友電装および国内グループ会社7社の合計8社となっています。海外グループ会社については、調査対象とする関係会社の見直しを行った結果、55社中37社が取得しています。

▶ 国内関係会社 ISO14001認証取得状況

グループ会社	認証取得日
住友電装(株)	1997年 10月
住電装サービス(株)	1997年 10月
エスディエンジニアリング(株)	1999年 6月
住電装プラテック(株)	2000年 9月
SWS 西日本(株)	2000年 11月
SWS 東日本(株)	2001年 11月
エスダブリュエスマネジメントサポート(株)	2002年 9月
中越住電装(株)	2007年 9月

住友電装グループ環境行動計画

住友電装グループは、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、地球社会とのより良いつながりをグローバルに追求してきました。

2013年度からは、住友電気工業株式会社が実施する「アクション ECO-21」を導入し、事業活動を通じて環境に優しい取り組みを実施しています。

▶「アクション ECO-21」運動の2013年度の目標と実績、2014年度の目標

アクション ECO-21 Phase V (2013～2014年度：基準年2012年度)目標		2013年度			2014年度
		目標	実績	評価	目標
地球温暖化 (CO ₂ 削減) 防止	省エネ(売上高原単位低減 ^{※1}) グローバル	4% 減	10.8% 減	○	8% 減
	オフィスの省エネ(床面積原単位低減 ^{※2})	1% 減	2.8% 減	○	2% 減
	物流 CO ₂ の原単位低減(国内)	1% 減	4.6% 減	○	2% 減
省資源、リサイクルの推進	ゼロエミッション ^{※3} 推進(国内)	0.3% 以下	0.06%	○	0.3% 以下
	廃棄物の絶対量低減(国内) ^{※4}	1% 減	8.3% 増	×	2% 減
	ゼロエミッション推進(海外)	5% 以下	13.4%	×	5% 以下
	水使用量の原単位低減 ^{※5} (国内外)	1% 減	14% 減	○	2% 減
有害物質の削減	VOC ^{※6} 排出量の削減(国内)	1% 減	17% 減 (PRTR ^{※7} 第1種除く)	○	2% 減
	VOC 排出量の削減(海外)	1% 減	11% 減	○	2% 減
製品含有化学物質管理	有害物質使用の全廃 (RoHS、ELV 対応) ^{※8}	含有の全廃(継続)	含有の全廃(継続)	○	含有の全廃(規制対応)
環境配慮製品拡大	新製品のエコマインド品の登録率	60%	42%	△	新規製品100%
	エコ製品売上比率の増加	売上比率 80% 以上	69%	△	売上比率 80% 以上
	(地球温暖化対策製品によるCO ₂ 削減)	(2千t-CO ₂)	(7.3千t-CO ₂)	(○)	(4千t-CO ₂)

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

※1 売上高原単位=原油換算したエネルギーの使用量/売上高

※2 床面積原単位=原油換算したエネルギーの使用量/床面積

※3 ゼロエミッション=(埋立量+単純焼却量)/廃棄物量(有価物含む)

※4 廃棄物(有価物除く)

※5 原単位=水使用量/売上高

※6 揮発性有機化合物

※7 化学物質排出移動量届出制度

※8 RoHS指令(電気・電子機器における特定有害物質の使用制限)やELV指令(使用済み自動車に関する指令)への対応

環境監査

当社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を、社内および外部審査機関で審査した結果が右表です。

2013年度の審査結果は内部監査で4件、外部審査で1件の指摘となりましたが、これらの内容を是正し適切に運用されるシステム改善に努めています。

▶ 監査結果

ISO14001登録組織	サイト数*	内部監査結果		外部審査結果	
		指摘件数	注記件数	指摘件数	注記件数
住友電装株式会社 本社・四日市地区	6	2	38	0	7
住友電装株式会社 鈴鹿製作所	6	2	44	0	10
住友電装株式会社 東部地区	12	0	14	1	17
住友電装株式会社 西部地区	9	0	35	0	15
住友電装プラテック 株式会社	3	0	1	0	5
合計	36	4	132	1	54

※ サイト数=活動単位数

環境教育

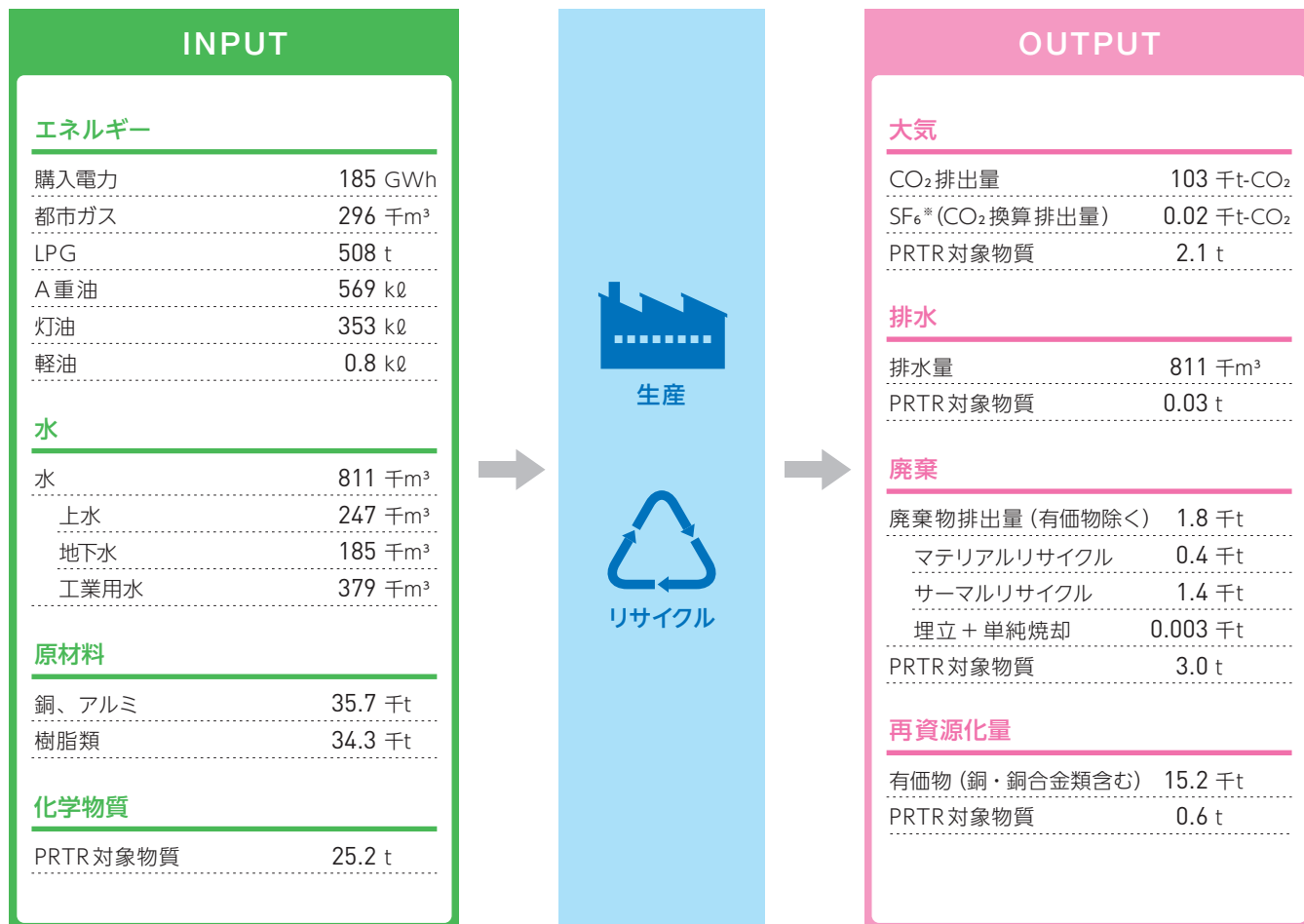
社員が環境保全活動を理解して日常業務に反映していくため、階層別の教育プログラムを導入しています。

2013年度の教育実績は右表の通りで、延べ人数では10,595人となりました。

▶ 環境教育プログラム

教育内容	受講者数(人)
①導入教育	新入社員教育 825
②異動者教育	他地区からの異動者、 中途入社者向け教育 496
③リフレッシュ教育	環境展含む 8,326
④環境マネジメント教育	EMS従事者 36
⑤環境監査員教育	内部監査員候補者 93
⑥環境特別教育	資格者教育 148
⑦著しい環境側面の教育	該当者 399
⑧その他	廃棄物教育 231 リサイクル法についての教育 41
合計	10,595

マテリアルバランス(国内)



※六フッ化硫黄

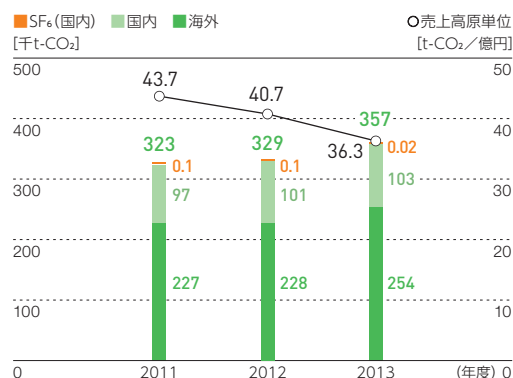
地球温暖化防止

住友電装グループ温室効果ガス排出量(国内外)

住友電装グループでは、地球温暖化防止対策を喫緊の課題の一つとして捉え、クリーンファクトリーの実現に向け、グループ一丸で取り組みを進めています。

2013年度のグループ全体における温室効果ガス排出量は、357千トンでした。

▶温室効果ガス排出量の推移(国内外)



省エネによるエネルギー原単位低減(国内外製造会社)

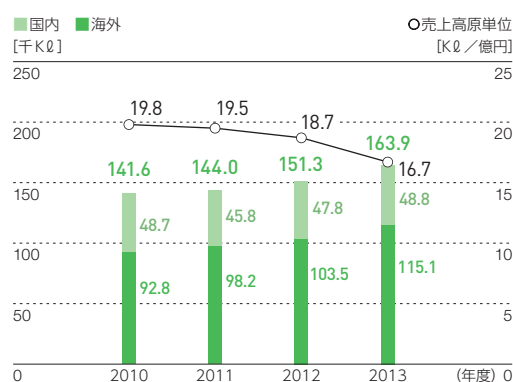
2013年度目標 2012年度比 **4%減** (売上高原単位比)

2013年度実績 2012年度比 **10.8%減** (売上高原単位比)

省エネによる原単位低減(国内外製造会社)は、2012年度売上高原単位比で10.8%の削減となり、目標を達成しました。省エネルギー専門部会(国内エネルギー多消費事業部門からなる組織)の全体会議を2013年度は3回開催し、情報交換に努めました。

また、国内各地区において2013年度もクールビズ、ウォームビズを実施しました。空調設定温度や不要照明の消灯など、国内各地区EMS委員による巡視活動も継続実施しています。海外製造拠点については、電力使用量の大きい主要拠点の省エネトレースを開始しました。

▶省エネによるエネルギー原単位低減の推移(国内外製造会社)



省エネによるエネルギー原単位低減(国内オフィス)

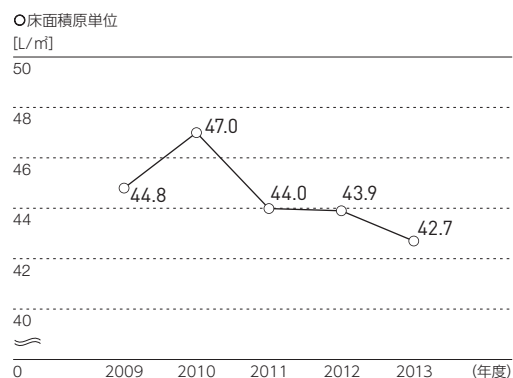
2013年度目標 2012年度比 **1%減** (床面積原単位比)

2013年度実績 2012年度比 **2.8%減** (床面積原単位比)

省エネによる原単位低減(国内オフィス)は、2012年度比2.8%減となり、目標を達成しました。

本社(2013年5月から稼動)と四日市製作所を対象としています。新たな拠点となった本社ビルでは、電力の主な使用用途である、空調、照明、食堂における調理、について使用量を把握する仕組みづくりを行いました。

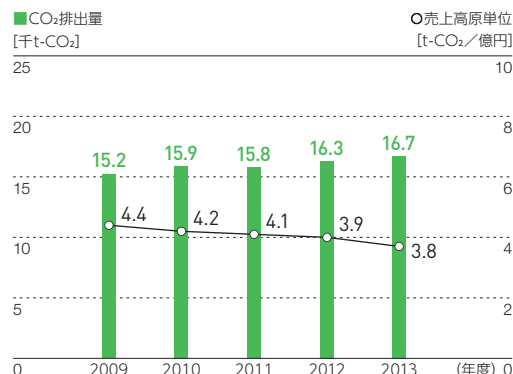
▶省エネによるエネルギー原単位低減の推移(国内オフィス)

物流CO₂の原単位低減(国内)

2013年度目標 2012年度比 **1%減** (売上高原単位比)

2013年度実績 2012年度比 **4.6%減** (売上高原単位比)

国内物流CO₂排出量は、2012年度売上高原単位比で4.6%減となり、目標を達成しました。物流専門部会での2013年度のおもな取り組みとしては、輸送ルートの見直しや積載率の向上などといった物流改善に加え、モーダルシフト化の推進を行いました。

▶物流CO₂の原単位低減の推移(国内)

資源循環・環境負荷物質

廃棄物の削減(国内)

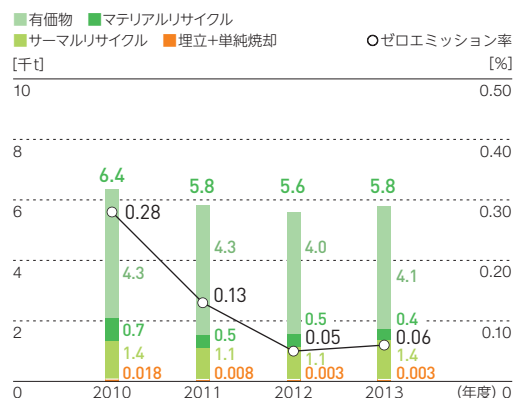
2013年度目標 ゼロエミッション **0.3%以下**
 廃棄物の絶対量 2012年度比 **1%減**

2013年度実績 ゼロエミッション **0.06%**
 廃棄物の絶対量 2012年度比 **8.3%増**

資源の有効活用を図るため、廃棄物を有償売却できるように分別を徹底し、埋立ごみをなくすゼロエミッションに全サイトで取り組んでいます。2013年度は、有価物からサマールリサイクルになったものなどがあり廃棄物の絶対量（有価物除く）が増加しました。2012年度比8.3%増となりましたが、ゼロエミッションは0.06%と目標を達成しました。

また、有用金属や樹脂を分別するリサイクルへの努力が認められ、「平成25年度リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰」で経済産業大臣賞を受賞しました。

国内廃棄物排出量の推移(有価物含む)



ゼロエミッション推進(海外)

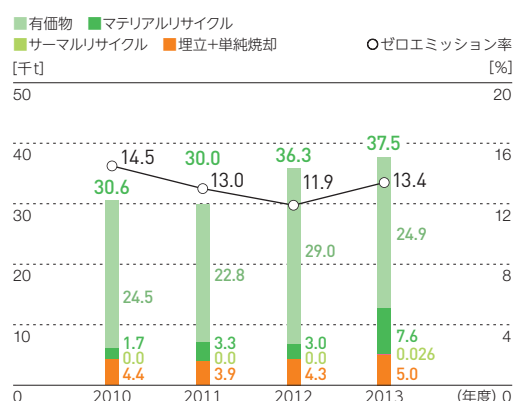
2013年度目標 ゼロエミッション **5%以下**

2013年度実績 ゼロエミッション **13.4%**

2013年度は、有価物の一部が埋立になった拠点などがありゼロエミッション率が増加しました。

そのため、埋立量の多い拠点との情報交換を進めています。

海外廃棄物排出量の推移(有価物含む)



環境負荷物質の管理・削減

2012年度より、住友電工グループ内の化学物質管理システムを導入し、環境規制物質の削減に取り組んでいます。VOC排出量は、国内では17%減、海外では11%減となりました。引き続きグループ全体での有害物質削減に向け取り組んでまいります。

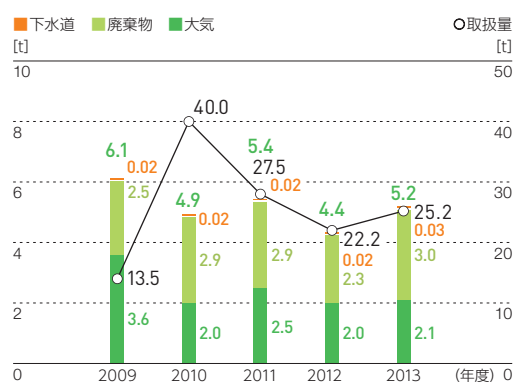
●PRTR(国内)

PRTR物質の取扱量は前年度比で13.5%増となり、届出対象の物質はアンチモンおよびその化合物、メチルナフタレン、キシレンなど計5種類でした。

●PCB(国内)

当社グループでは「PCB特別措置法」に沿って、PCB使用安定機を用いた照明器具の交換の他、高圧コンデンサなどのPCB含有機器の廃棄に関して、厳重な管理のもと、保管・届出を実施しました。

●PRTR推移(国内)



環境配慮型製品

環境配慮型認定製品の拡大

2013年度目標	エコマインド品の登録 60% エコ製品売上比率の増加 売上比率 80%以上
2013年度実績	エコマインド品の登録 42% エコ製品売上比率の増加 売上比率 69%

住友電装グループは、製品を通して地球環境保全に貢献するために、2005年5月に当社独自の基準に基づく「エコシンボルマーク認定制度（環境配慮型製品認定制度）」を発定させ、2013年度末までに35件を認定しました。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います。また、全社環境管理委員会のもとに設置した製品環境専門部会が中心になり認定を推進しています。認定対象の環境配慮項目（環境主張項目）は、「ISO14021（JISQ14021）の自己宣言による環境主張（タイプⅡ 環境ラベル表示）」をベースに13項目を選定しました。

2013年度の新規認定は4件あり、認定製品の売上比率は69%で目標は未達成でした。2014年度は、引き続き売上比率の目標を80%と設定し、登録件数目標として年間4件以上を目指し、さらなる環境配慮型製品の拡大に向けて取り組んでいきます。

また、環境配慮型製品のうち、社会的なCO₂排出量削減に貢献する製品を住友電工グループの「地球温暖化対策製品」として選定し、その削減貢献量を算定しています。（2013年度の削減貢献量は7.3千t-CO₂）

●エコマインド製品

新製品の開発や既存製品の大幅な設計変更があった場合に製品環境アセスメントの実施とその結果の登録を行う仕組みの構築を設計部門との連携により進めています。現在は42%の登録率ですが、今後100%の登録を行うことを目標としています。

●環境配慮型製品

エコマインド製品のうち、特に環境面で優れた製品を、ISO14021に準拠したエコシンボルマーク認定制度に沿って審査し、合格した製品を「環境配慮型製品」として認定しています。この制度を通じて、環境に配慮した製品開発の促進を図り、市場への普及に努めています。

▶ 2013年度新規認定環境配慮型製品



第32号 高機能軽量化PD typeⅢ



第33号 薄肉テープ仕様ワイヤーハーネス

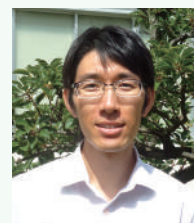


第34号 小型防水コネクタ



第35号 PVC被覆アルミ電線

VOICE



お客さまのうれしさを
高めるより良い
製品づくりを
追求していきます。

電子事業本部
システム開発室 主席
阿南 修一

今回の製品開発において、乗用車の電源システムを構成する複数のモジュールを一つにまとめて軽量化を図るなど、さまざまな取り組みを実施してきました。お客さまがお求めになる性能を確保しながら製品に仕上げることに苦労しましたが、チームの方々と協力して設計をすることに大きなやりがいを感じました。お客さまや他部門の方々とのディスカッションを通じて学んだことを次につなげ、環境に低負荷なより良い製品を開発していきたいと思っています。



活力溢れる 明るい職場づくり

すべての社員が人権を尊重し合える、
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目指していきます。



人権に対する考え方

「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。

国籍、人種、信条、性別、年齢、社会的身分や障がいなどにより不当な差別をせず、人権を尊重した企業経営・職場環境づくりを行っています。

● 活き活き職場推進活動

当社では、コミュニケーションの活性化や業務の効率化、社員の人権意識向上によるコンプライアンス強化などを目的として、2013年度より、活き活き職場推進活動を開始しています。「コミュニケーションが活発でお互いに尊重し合い、明るく夢のある職場を作ろう!」をスローガンに、活き活き職場推進委員の設置や労使において活き活き職場巡視活動を開始することにより、活力溢れる明るい職場づくりを目指していきます。

多様な人材の活用

国籍、性別などにかかわらず、さまざまなキャリアをもつ「多様な人材の活用」を人事方針としています。

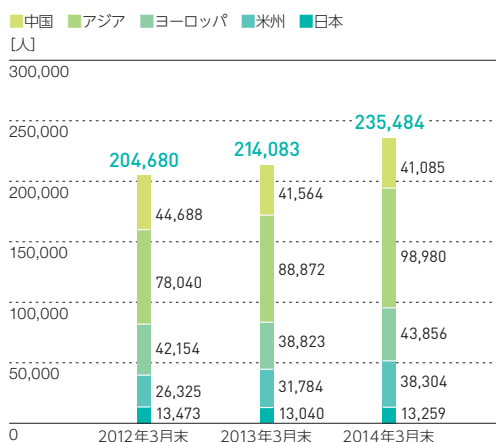
● 障がい者雇用の推進

障がい者雇用をさらに促進させるため、2013年5月、障がい者雇用に特別の配慮をする子会社として「SWSスマイル(株)」を設立し、同年6月より事業の開始、同年10月に特例子会社認定を受けました。

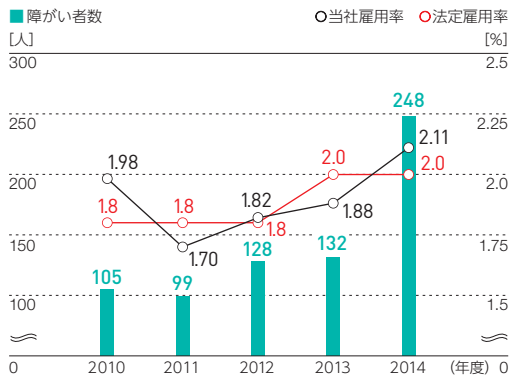
ワークライフバランス

住友電装は、男女雇用機会均などや少子化対策、社員のモチベーションの向上、長時間労働の是正などの観点から、社員の生活と仕事のバランスを図るため、「仕事(ワーク)と生活(ライフ)の調和」を支援する施策に積極的に取り組んでいます。「次世代育成支援対策推進法」に基づき、育児休業や短時間勤務制度をはじめとする育児・介護に関する各種制度のさらなる拡充を行い、くるみんマーク(厚生労働省所管次世代認定マーク)を取得しています。なお、2011年度以降に出生された社員の100%が育児休業を取得しています。2014年3月1日からは新たに第4次行動計画を開始し、より働きやすい職場風土づくりを目指していきます。また、すでに失効した有給休暇を積み立て、私傷病や介護、看護、ボランティアなどのために定められた日数を利用することができる、リリーフポイント制度も定めています。

▶ グローバル人員数推移



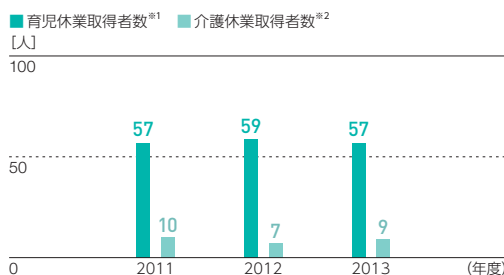
▶ 障がい者雇用状況



(注1) 各年度6月時点

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

▶ 育児休業・介護休業取得者数



(注) 当年度中に育児・介護休業開始発令がある者

※1 当年度中に家族(子)申請があった女性のうち、育児休業を取得した人数

※2 介護休業は積立休暇利用者も含む

人材育成方針

当社の人事理念および人事方針に基づき、「人づくりの3側面（心・技・体）」に根ざした人材育成が推進できる人事・教育施策を、人事部門一体となって推進します。また、グループが一体となり、海外事業展開に適応できるグローバル人材の育成を加速させます。

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。

自ら成長を望み、努力する人を応援します。
適性・意向に沿ったキャリア形成を応援します。

2. 業績主義を促進します。

自らの責任を自覚し、全うする人を公正に処遇します。
業績に基づくよりフェアな評価を目指し、納得性を高めます。
失敗をおそれることなく、高い成果を目指す人を応援します。

3. 多様な人材を育成します。

高い専門性と技能を磨ける環境を提供します。
グローバルに発想し、行動できる環境を整えます。

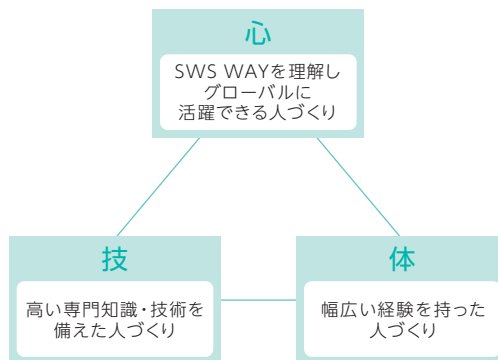
新人事制度

当社では、SWS WAYの価値観をもとに、住友ハーネス事業で求められる行動を、「役職」と「資格（職能）」ごとに「人材要件」として明確化し、教育研修・昇格・人事考課など人材育成の各場面で活用する新たな人事制度として導入しました。

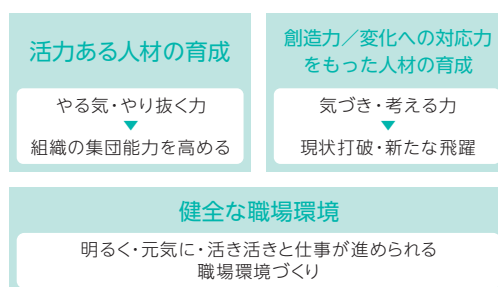
そして、当社の事業における「人材戦略」の軸はグローバルに共通であるという認識のもと、海外各社の人材育成強化を目的に、2014年度より、「グローバル人材要件」へと発展させ、各国各社へと展開しました。

今後は、この「グローバル人材要件」を海外関係会社の人事制度に順次適用し、グローバルに価値観を共有した人材育成を加速していきます。

▶「人づくりの3側面（心・技・体）」に根ざした人材育成の推進



▶ 人づくりの重点施策



VOICE



**マネジメント能力を
習得し、グローバルに
通用する人材に。**

人事部 人事労政グループ
労政チーム チームリーダー
入江 リサ

新人事制度により成長する機会をいただき、現在チームリーダーとして、2名のチーム員の業務・労務管理を担当しています。はじめてのマネジメント経験でしたが、上司のサポートのおかげもあり、主体的にチーム員の成長を考慮した業務指示を出したり、仕事の相談に乗るなど、徐々にマネジメント能力が身についてきました。今後は、チーム員のモチベーションや能力向上につながるマネジメントスキルのさらなる習得に加えて、自身の業務の幅・視野も広げることで、グローバルに通用する人材になれるよう、努力を続けていきます。

能力開発プログラム

当社の能力開発は、「社員一人ひとりの可能性を信じ、チャレンジスピリットに共感し、個人のキャリア志向に応じた能力開発をしていくこと」を基本としています。この考え方にに基づき、短期的には、毎年の目標管理制度や人事考課制度の中で単年度での能力開発目標を設定し、取り組みを行います。また、業務の中では個別目標を設定し、実務経験を重ねる中でOJTを通じた能力開発を図っていきます。これを毎年繰り返す行うことで、レベルアップを図ります。中・長期的には、各資格階層別に実施される階層別研修を通じて各人に期待されている役割や行動を理解し、それに応じた能力開発・キャリア開発目標を各自が設定し、上司との育成面談を通じて実行計画（研修受講、自己啓発など）を策定・実践することで、キャリア形成・自己実現を目指します。

グローバル人材の育成

住友電装は、事業のグローバル化に対応できる人材育成に注力しています。語学やダイバーシティ、異文化マネジメント、人事管理、国際関連業務などのグローバル系研修を充実させるとともに、海外での業務や生活経験を一定期間積ませるための研修である海外トレーニー制度などの取り組みも行っています。

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

●リージョナル・マネージャー研修

日本以外の地域でマネージャーを対象とした「リージョナル・マネージャー研修」を2012年度より欧州地域にて実施し、2013年度は9カ国から19人が参加しました。今後は地域の特色やニーズを踏まえながらアメリカやアジアでも展開し、現地の人材を活かしたグローバル経営を目指していきます。

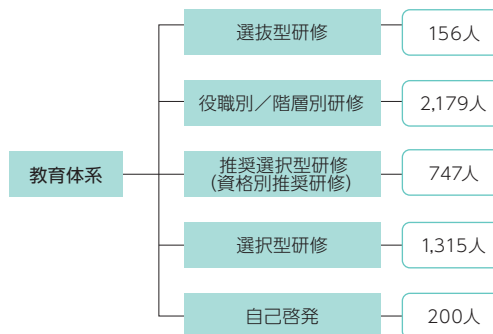
●海外経営幹部候補者招聘研修

海外グループ会社の経営幹部候補人材の育成を目的に、毎年2回、「グローバル・リーダーシップ・デベロップメント研修」を開催しています。研修では社長および経営幹部による講義や、SWS WAYの理解、品質管理、安全管理、工場見学などさまざまな内容を盛り込んでいます。2013年度は、10カ国から25人が参加し、経営幹部として必要な能力、知識の理解促進につながりました。

●新入社員海外工場研修

当社では、海外のワイヤーハーネス量産工場において、新入社員全員を対象とした海外工場研修を行っています。今回で14回目となる2013年度は、同年入社の総合職新入社員107人（グループ会社含む）が、11月下旬～12月上旬の2週間、タイ・ベトナム・フィリピンの3カ国・4拠点に分かれて研修を行いました。

▶教育研修の実績（2013年度）



VOICE



**日常業務では
得られないものを
習得する絶好の機会。**

SE Bordnetze-Ukraine TOV
Administrative Subdivision
Project manager

Viktoriya Mykhalyk

今回、欧州マネージャー研修を通じ、日常業務では得られないものを習得する絶好の機会となりました。各国グループ会社の管理者の方々とともに受講し、仕事の進め方や他社の優れた取り組みなどに触れたことは大変有意義でした。業務面ではどのようにして部下とつきあい、話を聞き、支援し、成長の機会を与えるか、チームの牽引とマネジメントの部分について、非常に勉強になりました。今後もより良きリーダー／マネージャーとなるべく、これらスキルの向上に努めます。



リージョナル・マネージャー研修



海外経営幹部候補者招聘研修



新入社員海外工場研修



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。



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。

推進体制

社会貢献活動のさらなる活性化に向け、社内でもさまざまな取り組みを行っています。社員のボランティア活動を支援するボランティア休暇やカフェテリアプラン制度に加え、当社グループの社会貢献活動の情報発信や情報交換の場として、社内イントラネットに情報を公開しています。

● 社会貢献活動表彰

グループ会社が一堂に会する会議の場で、世界各国の関係会社の中から特に模範的な社会貢献活動に取り組んでいる会社を表彰し、さらなる活動意欲向上を図るため、社会貢献活動表彰を2011年度から開始しています。表彰式では受賞各社の取り組み事例を紹介することで、世界のグループ会社に対し、社会貢献活動の必要性や好事例についての情報発信をしています。

4回目となる2014年度においては、世界各地で4社の活動が表彰されました。(活動の詳細は30ページ参照)



社報

2014 Sumitomo Wire Harness



表彰された各社の方々

地域とのコミュニケーション

本社のある三重県内はもちろんのこと、その他事業所のある地域において、地域住民の皆さまとのさまざまなコミュニケーションを行っています。地域防災活動への参画、祭りや花火大会といった行事支援をはじめ、青少年のスポーツ支援なども積極的に行っています。文化の振興においては、四日市の伝統芸能の一つである「四日市諏訪太鼓」の継承を図り、当社の社員が活躍しています。



三洲野球少年団秋季大会 開会式の様子

世界各地での取り組み (2014年度社会貢献活動表彰事例)

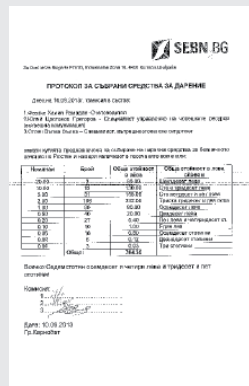


従業員主導の医療・福祉・環境などの幅広い活動

ブルガリア

SEBN-BG (SE Bordnetze-Bulgaria EOOD)

SEBN-BGでは、難病を患っている子どもたちのために、手術・治療費として従業員からの募金を寄付したり、環境保全活動として社内に専用BOXを設け、使用済み乾電池・バッテリーの回収などに取り組んでいます。



地域の子どもたちを対象としたさまざまな教育支援

アメリカ

SEWS (Sumitomo Electric Wiring Systems, Inc.)

SEWSでは、環境教育・環境保全意識向上を目的として、地域の小学生を対象に、「ポスターコンテスト」を開催しています。

また、地域のイベントで来場者の皆さんと「盆踊り」を踊るなど、日本文化を紹介して、地域と企業の良好な関係構築に取り組んでいます。



地域の子どもたちを対象とした福祉・教育活動

ルーマニア

SEWS-R (SEWS Romania S.R.L.)

SEWS-Rでは、生活環境が厳しい地域や施設の子どもたちを対象に、従業員からクリスマスプレゼントを手渡ししたり、環境教育の一環として地域の高校生や先生を会社に招いて会社見学会などを開催しています。

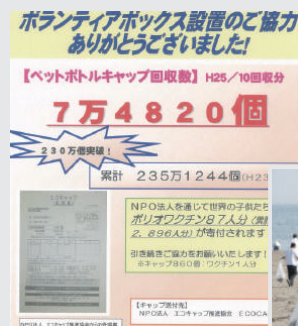


世界に向けた医療支援、各工場単位の全員活動

日本

SWS西日本株式会社

SWS西日本では、ポリオワクチン接種が受けられない世界中の子どもたちのために、社内で使用済みペットボトルのキャップ回収に取り組んでいます。また、海岸清掃を行うなど、各工場単位の全員活動に取り組んでいます。



Connect with the Best



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 FAX : 059(354)6318

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