



Creating for the Future

いま、あたらしいことを。いつか、あたりまえになることへ。

変革と成長を追求し、多様な人材が輝く SWCCarat(カラット)イズムの実践

2024年12月11日

SWCC株式会社

本日のアジェンダとスピーカー

1.これまでの変革の歩み



代表取締役 CEO 社長執行役員
長谷川 隆代

2.変革と成長を追求する人事戦略



常務執行役員
資本戦略・人財戦略担当
上條 俊春

3. ダイバーシティ推進PJ SWCCarat(カラット)の取り組み



ダイバーシティ推進PJ長
犬木 里枝

1. これまでの変革の歩み

会社概要

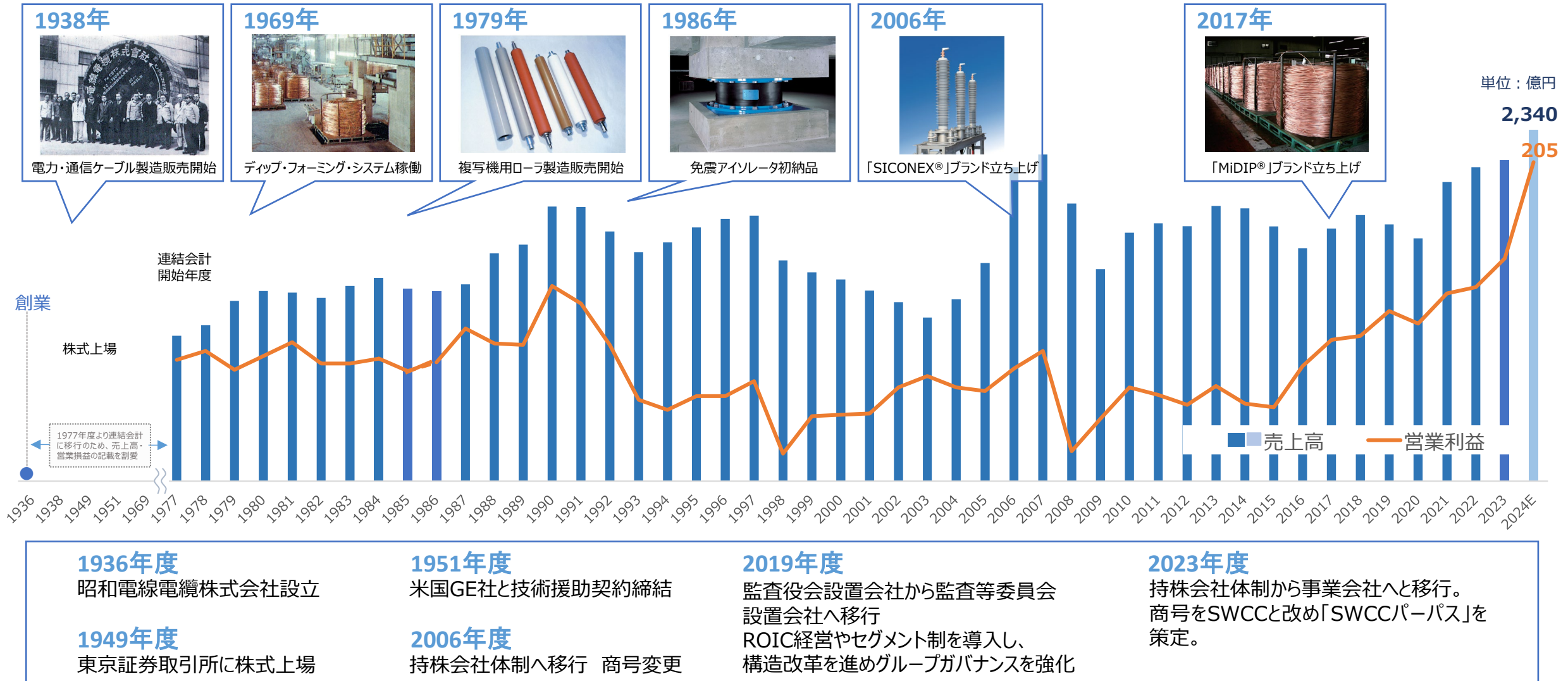
商号	SWCC株式会社
英語表記	SWCC Corporation
設立	1936年5月26日
事業内容	電線・ケーブル、電力機器部品、巻線、光ファイバケーブル、情報機器用ローラ、免震・制振材、防振ゴム等の製造販売
本社所在地	神奈川県川崎市川崎区日進町1-14 JMF ビル川崎 01（旧 キューブ川崎）
資本金	24,221百万円

決算期	3月31日
従業員数	4,054名(連結)
株主数	12,248名
株式の上場	東京証券取引所プライム市場 「証券コード5805」
1単元の株式数	100株

(2024年3月31日現在)

SWCCの沿革

創業以来培ってきた多様な技術と製品で社会インフラを支える総合電線メーカー



代表取締役 CEO 社長 執行役員 略歴



長谷川 隆代 (はせがわ たかよ)
東京大学 博士(工学)学位取得
出身:新潟県 / 趣味: 水泳、読書

- 監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行
- ROICを指標とした構造改革推進
- セグメント制導入
- グループガバナンス強化

中計ローリングプラン2024 発表
代表取締役 CEO 社長執行役員 就任 2024年

グループ経営体制再編と商号変更 2023年

新中計策定 Change & Growth SWCC 2026
2020年~2021年

国内化学プラントにて
三相同軸実証実験
開始、終了



HD 代表取締役社長 グループCEO 就任 2019年
中計「Change SWCC2022」推進
HD 取締役社長 就任 2018年

2016~2017年 プラント内利用の低コスト型三相同軸ケーブルシステムの開発
愛知工場で超電導ケーブル開発を開始

HD 取締役
兼 超電導テクノロジーセンター長 2014年

HD 取締役 就任 2013年

産業用超電導線材・機器技術研究組合
にて超電導線材の特性向上に参画

CS社 常務取締役 就任 2009年

CS社 取締役 就任 2006年

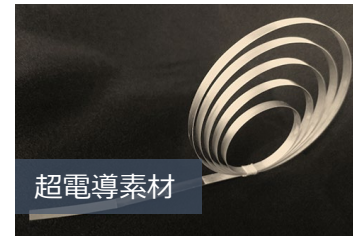
技術開発センター次長
兼 超電導プロジェクト長 2005年



基盤技術研究部
高温超電導研究室長

1999年 (財) 国際超電導産業技術研究センター
の超電導線材研究に参画

1994年



入社 1984年

※上記、HD（昭和電線ホールディングス株）、CS（昭和電線ケーブルシステム株）として記載。

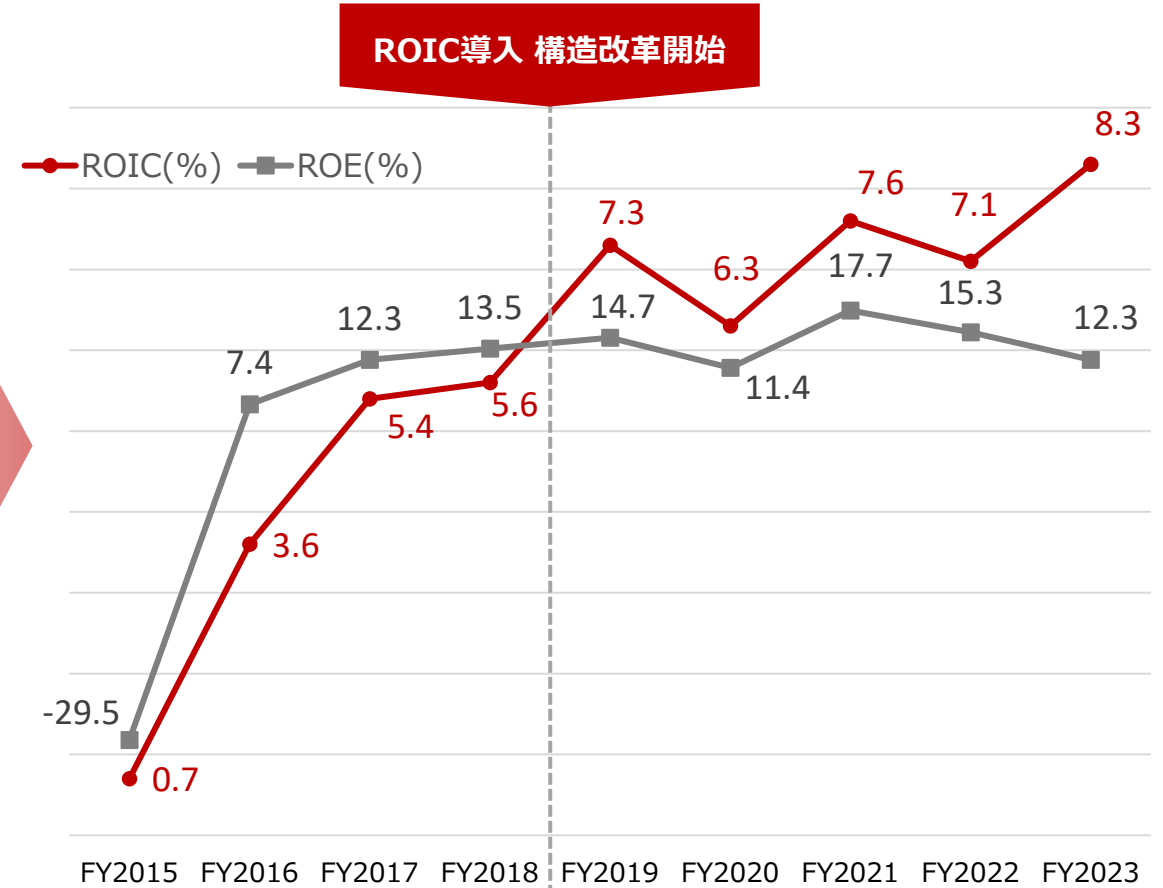
2018年社長就任後の取り組みとその成果

これまでの取り組み

- ① 社外取締役によるモニタリング強化
- ② セグメント制の導入
- ③ ROICを指標とした構造改革推進
- ④ 高付加価値品へポートフォリオシフト
- ⑤ 人事制度改革(成果主義の導入)

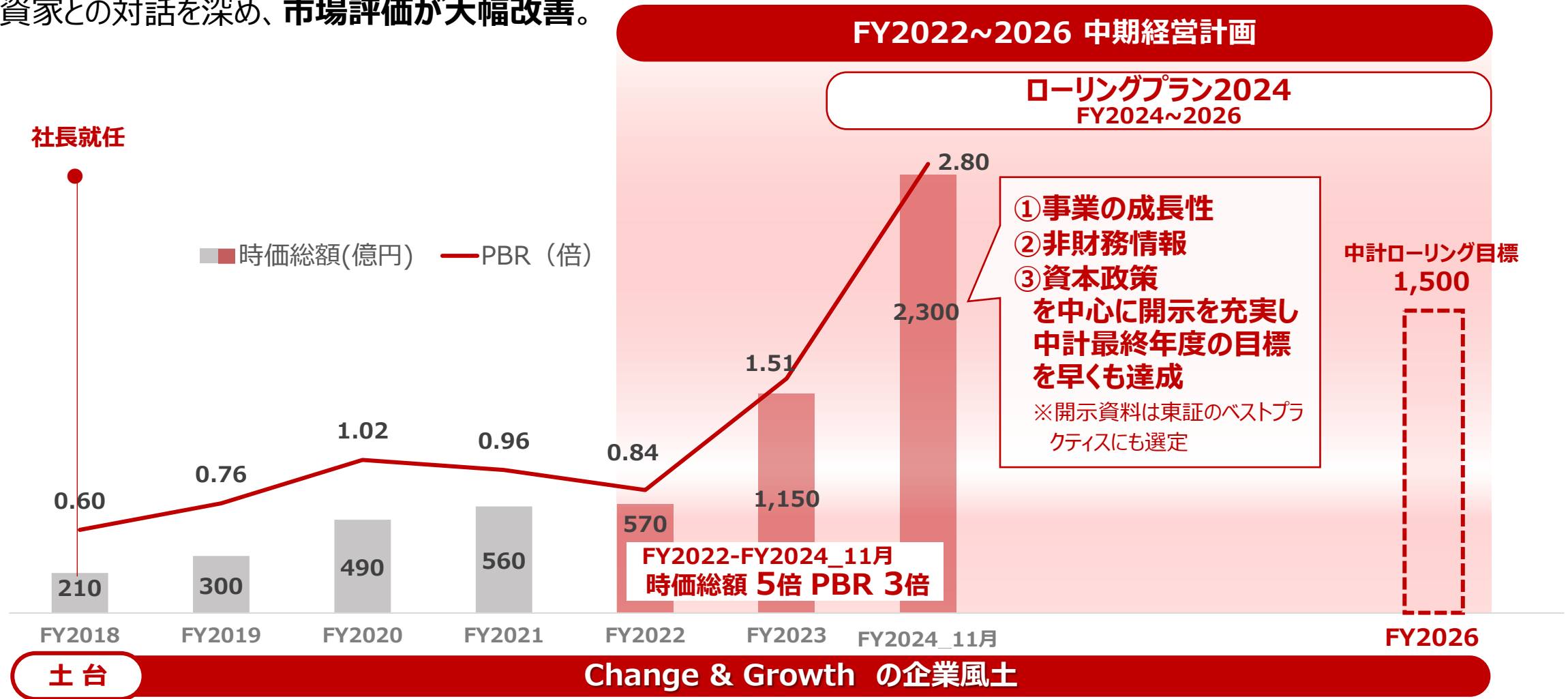


収益性改善の変遷



市場評価の推移

Change & Growthを掲げ業績を拡大するとともに、**資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応**について投資家との対話を深め、**市場評価が大幅改善**。

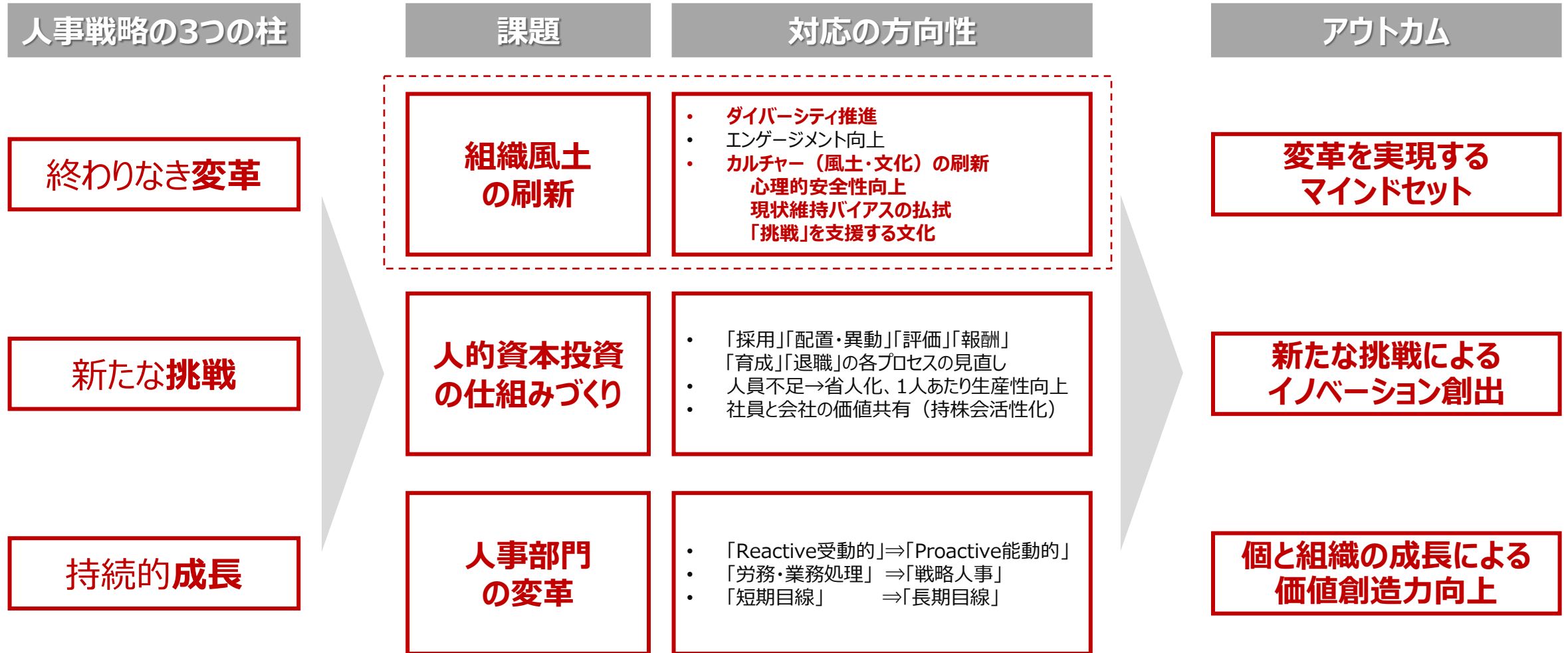


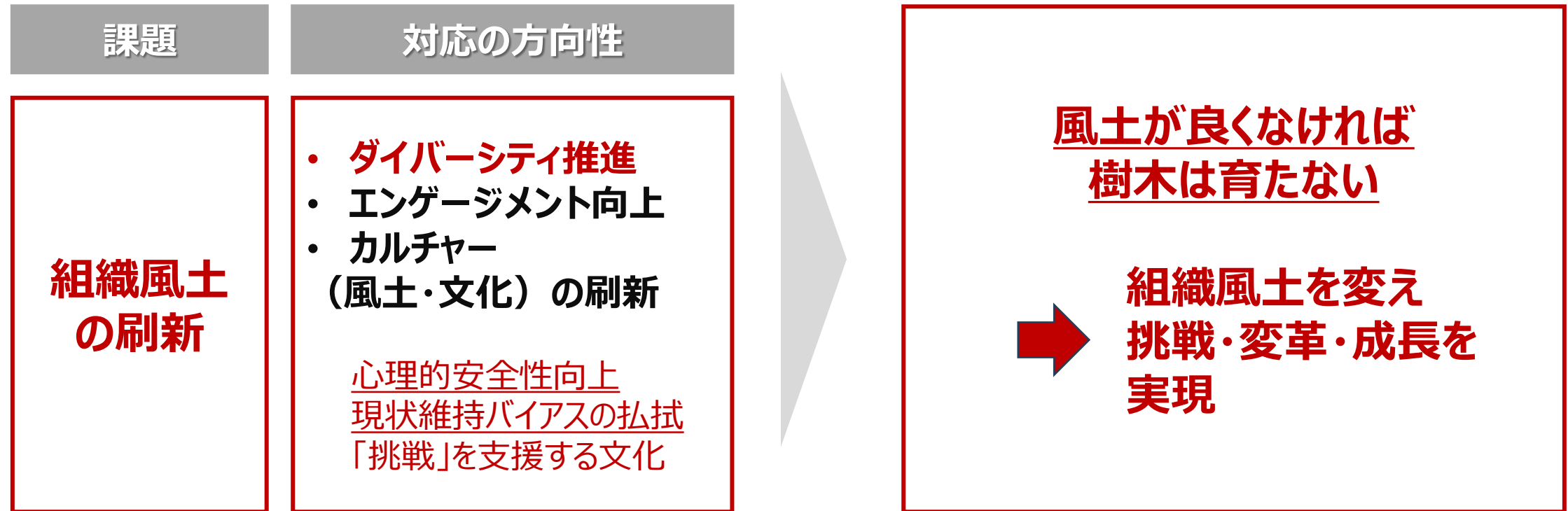
2. 変革と成長を追求する人事戦略

株主資本と人的資本の考え方

	投資主体	投資内容	期待するリターン	求められる経営
株主資本	投資家	キャッシュ	キャピタルゲイン 配当	資本コストと株価を 意識した経営
人的資本	従業員	労働力 時間	金銭報酬 教育研修 成長機会	働き甲斐・エンゲージメントを 意識した経営

人的資本経営 「ひとが輝く組織風土」の実現に向けて





3. ダイバーシティ推進PJ SWCCarat（カラット）の取り組み



愛称はカラット

P J 発足当初、社員投票により決まりました

ひとりひとりが、価値観や個性を大切にし、
能力を充分に発揮できる、輝ける環境

女性に限らず、男性を含めた全ての社員が
働きやすい、働きがいのある会社へ

働きたい会社



SWCCarat（カラット）の企業風土変革に向けた取り組み

SWCCaratの目指す姿 「すべての従業員がSWCCの中で輝く」

人事戦略からの視点

対応すべき要因

SWCCaratの取組み

情報不足
(知らない)

行動変容
(知って行動を変える)

バイアス払拭
現状維持・評価採用

アンコンシャスバイアス
(無意識の偏見・思い込み)

心理的安全性向上

変化に対する不安

未知への不安

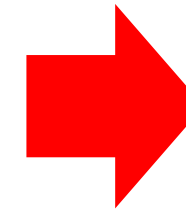
リーダーシップ
の欠如

意思決定の
質低下

保守的

モチベーション
低下

エンゲージ
メント低下



経営層

部課長

全ての従業員

トップダウンとボトムアップの両輪から取り組む

ダイバーシティ推進 P J SWCCarat の2030年までのロードマップ

誰もが平等に能力を最大限に生かせる環境・仕組みを作り、組織の利益拡大に貢献

外部環境

少子高齢化
人材の流出性増加
多様性に対応した創造性の高い組織作り

女性活躍に期待

内部実態

女性比率低い
管理職に消極的
時間的制約・キャリア描けない

ダイバーシティ推進

性別にとらわれない
本来のダイバーシティ
実現へ

意志決定機関の
多様性を高める

取り組み

経団連「2030年
30%への
チャレンジ」賛同

キャリア形成支援
(女性年代別研修)

各種講演会

社長セミナー
(マインドセット)

職掌転換制度化
一般職評価制度見直

男性育休取得促進

制度情報整理

PR活動
SNS__インスタ運用

アンコンシャス
ハンドブック

母数拡大

女性管理職増

意識・風土改革

キャリア形成支援

キャリア意識向上

多様性が高まると、
集団的知性が高まり、
イノベーションが進む

2021年

2022年

2023年

2024年

2025年

2026年

～2030年

第1フェーズ キャリア意識向上

<実績>

管理職 4.8%
課長職以上 2.6%

第2フェーズ 管理職継続輩出

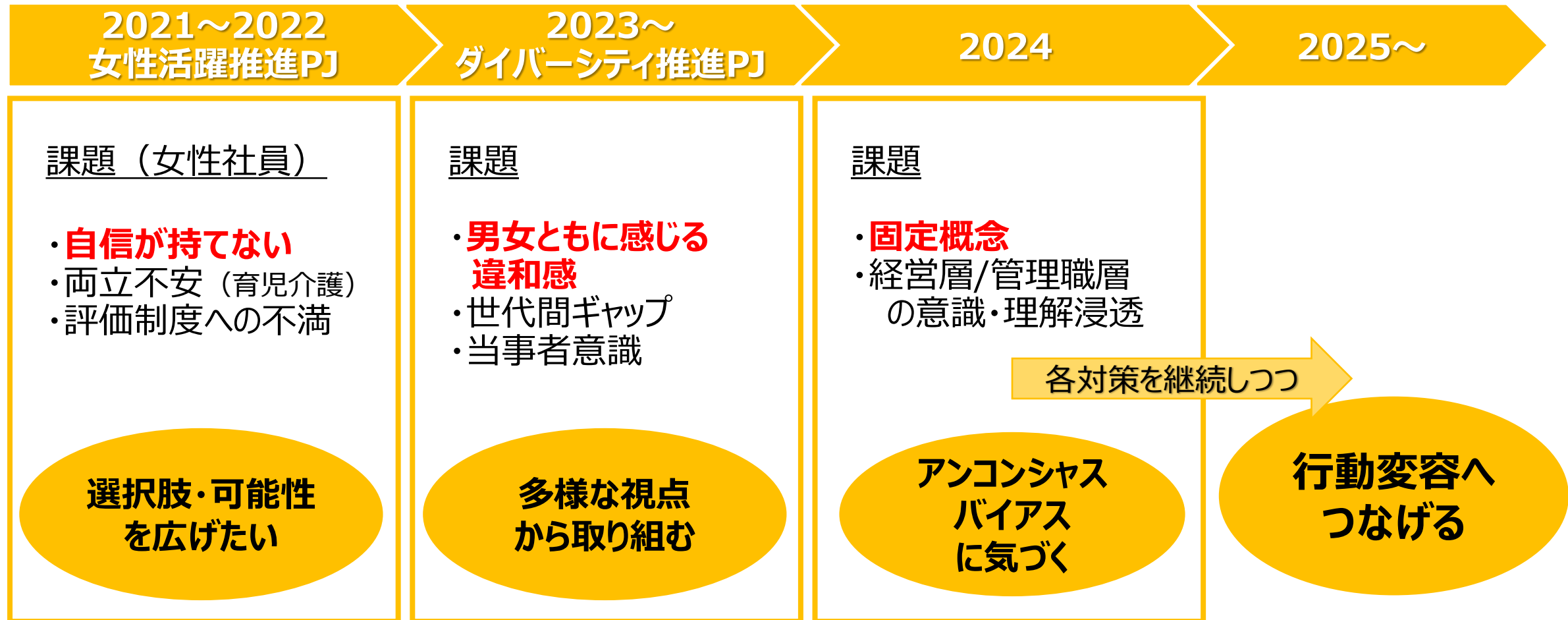
意識を変える・仕組みを作る

第3フェーズ 意志決定機関

<目標>

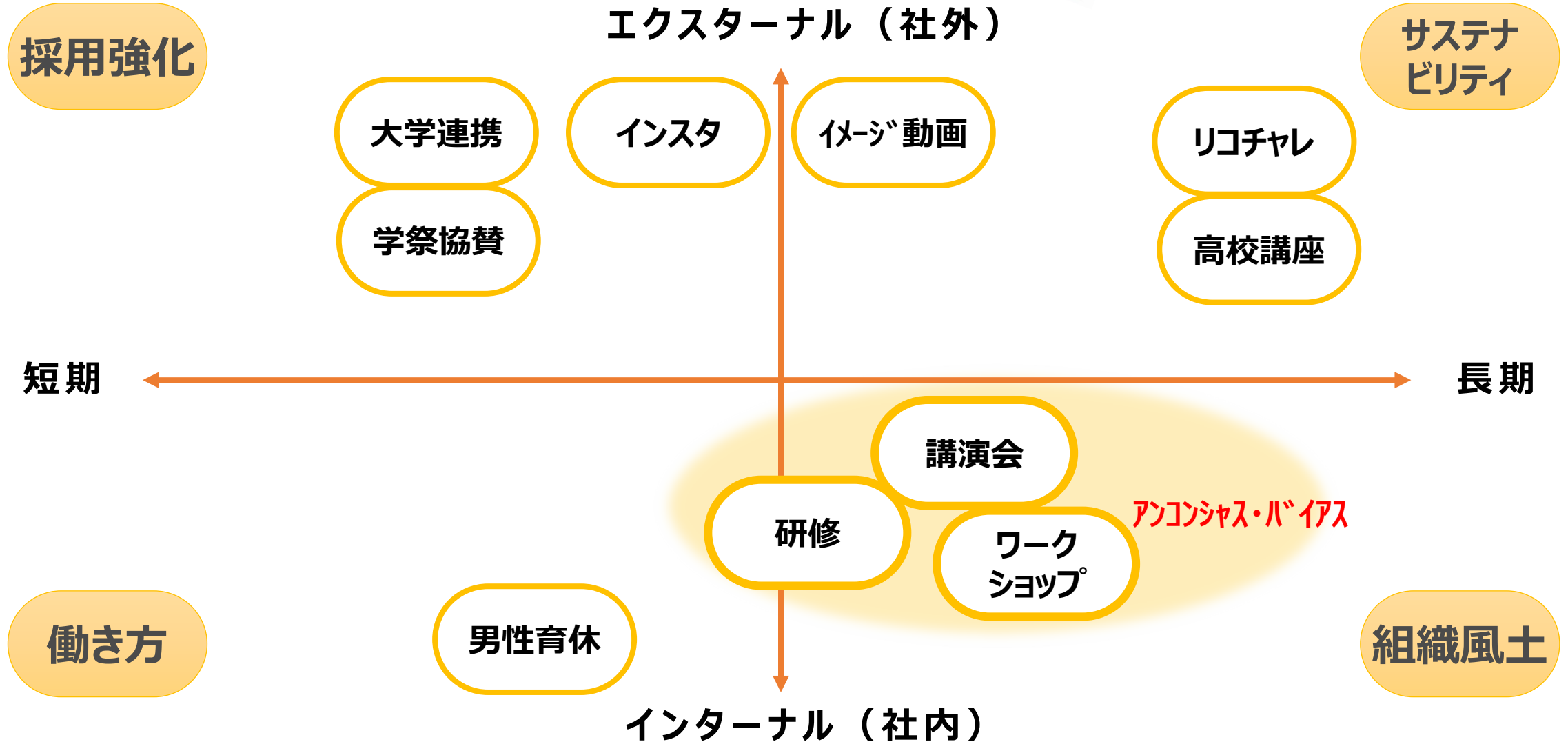
管理職 8%
課長職以上 10%

プロジェクト発足当時の課題の変化



業界の課題としては、①男性中心の文化、②女性技術者の少なさ、③BtoBゆえの知名度の低さ

SWCCarat（カラット）の具体的な取り組み①



SWCCarat（カラット）の具体的な取り組み②



◆ 魅力を伝える

Instagramでの情報発信

女性社員の通勤コーデや
パパ育休取得の様子を投稿



◆ 挑戦する組織風土づくり

ダイバーシティ講演会・交流会

ハンドブック発行、固定観念を持たず、
お互いを認め活かしあおう！



日経新聞朝刊に
取り上げられました

◆ とともに成長する

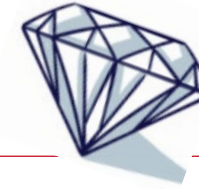
働きやすい制度整備と

個の成長を支援

各種研修、キャリア形成支援



SWCCarat（カラット）の具体的な取り組み③



**SWCCイメージUPだけでなく
業界全体を盛り上げる！**

**よりリアルな情報発信により
SWCCで働くイメージを伝えたい**



Instagram

イメージ動画

クリエイター シライフウタ氏

より美しく 記憶に残る 映像表現」をコンセプトに、カメラワークを得意とするSNS総フォロワー約100万人の動画クリエイター

Total 96万再生



相模原



三重



川崎



仙台

**時事通信社
で取り上げられました！**

SWCCarat (カラット) の具体的な取り組み④



昔の「当たり前」
「こうあるべき」

- ・部下は上司より先に上がるべきではない
- ・定時で上がる人はやる気がない

今は
アンコンシャス・バイアス！



男性学講演会



講師 田中俊之先生

社会学、男性学、キャリア教育論を主な研究分野とし、
男性学の視点から男性の生き方の見直しを勧める

男性学の視点から 誰もが働きやすい職場を考える

男性が男性ゆえに抱える生きずらさや葛藤をテーマにした学問です。
男性には「一家の大黒柱」「長時間労働」etcという意識を自分自身も周囲も持っているという問題があります。
男女ともに性別にとらわれない多様な働き方・生き方を目指したい思いから、講演会を開催しました。

対面参加者：170名

うち、8割男性社員

91%以上の方に、良かった若しくは非常に良かったと回答をいただきました。

SWCCarat（カラット）「これまでの」取り組みと成果

組織風土改革

固定概念を払拭し、挑戦する風土へ

- ① アンコンシャス・バイアスハンドブック発行全従業員3,400部配布し、「気づき」の機会を作った。
- ② 工場現場では、ジェンダーギャップ解消のための改善活動が行われ、**業務平準化により女性の職域拡大にも寄与するボトムアップの取り組み**が見られた。

社会課題への取り組み

未来の技術者を応援

- ① 中高生向けリコチャレ参加 **昨年比2.8倍の参加**
- ② スーパーサイエンスハイスクール高校講座実施
- ③ 芝浦工大との包括連携協定により、スプツニ子氏を招き、未来の女性技術者を応援するイベントを開催。**182名の参加者**あり、**学生だけでなく保護者への意識醸成**の機会に。

働き方

男性育休取得促進

- ① 男性社員へ実態調査し、制度認知度の低さやロールモデルの少なさ、希望通りの期間を取得できていないという課題を認識。
↳ 説明会での制度周知や社内アーカイブさらにはSNSでロールモデルを紹介し、**24年度の育休取得実績は55%となった。**

SWCCarat（カラット）「これから」の取り組み予定

組織風土改革

アンコンシャスバイアス払拭の取り組みの深化

風土改革とあわせ、経営層向け、及び各階層別にアンコンのテーマを入れた研修を実施。
↳経営層、管理職層が変化をリードし、意思決定の場の多様性を高める。

社会課題への取り組み

未来の技術者応援

24年12月には大宮キャンパスでA V Rデモ体験を、25年3月にはS W C Cの新技術が創造する未来を見に行くバスツアー（工場見学）を開催予定。
↳未来の技術者の排出に貢献する。

働き方

育休取得増加に向けた取り組みの充実

育休ハンドブック発行や、取得者の経済面の不安を補完する仕組みづくりに着手。
↳さらなる育休取得増加を目指す。

ダイバーシティ推進 P J SWCCarat の2030年までのロードマップ

誰もが平等に能力を最大限に生かせる環境・仕組みを作り、組織の利益拡大に貢献

外部環境

少子高齢化
人材の流出性増加
多様性に対応した創造性の高い組織作り

女性活躍に期待

内部実態

女性比率低い
管理職に消極的
時間的制約・キャリア描けない

ダイバーシティ推進

性別にとらわれない
本来のダイバーシティ
実現へ

意志決定機関の
多様性を高める

取り組み

経団連「2030年
30%への
チャレンジ」賛同

キャリア形成支援
(女性年代別研修)

各種講演会

社長セミナー
(マインドセット)

職掌転換制度化
一般職評価制度見直

男性育休取得促進

制度情報整理

PR活動
SNS__インスタ運用

アンコンシャス
ハンドブック

母数拡大

女性管理職増

意識・風土改革

キャリア形成支援

キャリア意識向上

多様性が高まると、
集団的知性が高まり、
イノベーションが進む

2021年

2022年

2023年

2024年

2025年

2026年

～2030年

第1フェーズ キャリア意識向上

<実績>

管理職 4.8%
課長職以上 2.6%

第2フェーズ 管理職継続輩出

意識を変える・仕組みを作る

第3フェーズ 意志決定機関

<目標>

管理職 8%
課長職以上 10%



SWCC株式会社

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

本説明資料に記載されている将来の業績予測値は、公表時点で入手可能な情報に基づいており、潜在的なリスクや不確定要素を含んでおります。
このため、実際の業績は、さまざまな要素により、記載された予測値と大きく異なる結果となりうることをご承知おきください。
実際の業績に影響を与えうる要素としては、経済情勢、需要動向、原材料価格・為替の変動などが含まれます。
なお、業績等に影響を与えうる要素は、これらに限定されるものではありません。