

従業員とのかかわりにおいて

富士重工業には、伝統的に受け継がれてきた「人を大切にする」企業風土があります。

今、「自由闊達でアグレッシブな創造集団」を目指して、企業風土の改革に取り組んでいます。個性豊かな活力ある組織を目指し、制度設計にあたっては、賃金制度にとどまらず、キャリアプランを描く制度、教育制度、そして福利厚生制度に至る幅広い視点から、従業員が今まで以上に果敢にチャレンジできる仕組みを構築していきます。

雇用

従業員数の推移

過去5年間の従業員数の推移については下表を参照下さい。2002年度にはバス車体の製造及び鉄道車両の製造事業を見直し、2002年度限りでそれぞれ新規生産を終了しましたが、これらの事業の従事者については、社内もしくはグループ内で雇用を確保しています。

▶従業員数の推移

年月	2000/4月		2001/4月		2002/4月		2003/4月		2004/4月		
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	
正規従業員数 (嘱託・試用を含む)	男	14228	93.2	13972	93.1	13689	93.1	13448	93.1	13242	93.1
	女	1040	6.8	1030	6.9	1009	6.9	990	6.9	984	6.9
	合計	15268		15002		14698		14438		14335	
新入社員数 (正規従業員数の内数)	男	313	82.4	301	85.5	292	86.4	242	86.4	276	86.0
	女	67	17.6	51	14.5	46	13.6	38	13.6	45	14.0
	合計	380		352		338		280		321	

障害者雇用

1976年障害者雇用促進法の改正に伴い、社会的責任を果たすべく障害者の雇用を開始しています。さらに積極的な活動を推し進めるため、1999年群馬製作所ではユニバーサルプロジェクトチームを結成し、ノーマライゼーション^{*1}に取り組みました。そして、現在では、「全てのやる気と能力のある人材に活躍の場を提供できる、魅力的な企業づくり」活動に発展させています。

障害者雇用率は、富士重工業全社では、2003年3月1.9%、2004年3月末2.0%です。なお、群馬製作所では2003年3月2.3%、2004年3月末2.4%となっています。

*1 ノーマライゼーション：福祉の基本理想の一つ。全ての障害者に健常者と同じ生活を。

労使関係

富士重工業と富士重工業労働組合は、円滑な企業運営と相互の意思疎通を図るため、労使協議会を設置しています。近年、労使関係は良好な状況を維持しています。労働

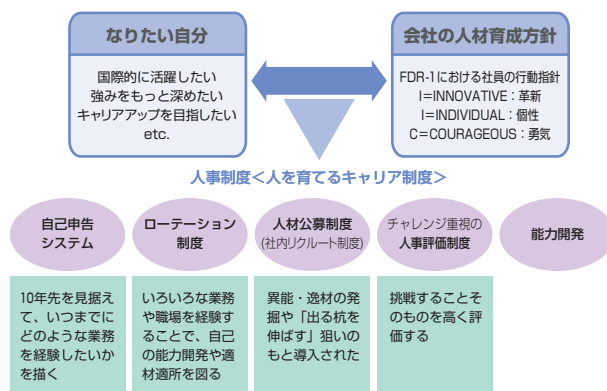
紛争等は、過去3年において事例はありません。富士重工業労働組合は、富士重工業関連労働組合連合会を通して全日本自動車産業労働組合総連合会に所属しています。

人材育成

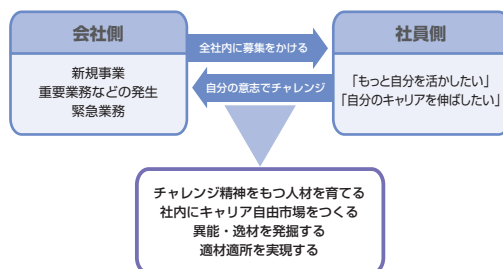
富士重工業では、社員一人ひとりが自分の使命・役割を自覚し、主体性を持って自らのキャリアプランを描き自己実現を図れる人材の育成を目指しています。

能力開発の基本は、業務遂行を通じた職場での育成指導であるOJT(On the Job Training)ですが、OFF-JT(OFF the Job Training)や個人の意思に基づく自己啓発の支援を組み合わせることで、より効果的・効率的に能力を取得できる仕組みになっています。さらに、「自己申告システム」、「ローテーション制度」、「人材公募制度」、「人事評価制度」などの諸制度と併せて、総合的に人材の育成を図っています。

▶伸びたい人を伸ばす



▶人材公募制度



障害者雇用への取り組み

2003年、富士重工業の群馬・自動車部門は、障害者雇用における取り組みが評価され、群馬県障害者雇用促進協会から「優秀事業所協会会長表彰」を、日本障害者雇用促進協会からは「障害者雇用改善好事例優秀賞」をと、二つの賞をいただきました。これは、平成11年から群馬地区の製造部門と開発部門が、「すべてのやる気と能力のある人材に活躍の場を提供できる、魅力的な企業づくり」を目指し、『ともに働く』ことを重視してきたことが評価されたものであると言えます。障害を持つ人を特別に扱うのではなく、ともに働き高め合うことで、柔軟性と多様性の高い創造集団になりたい。それがスバルの願いです。



群馬県障害者雇用促進協会から表彰される群馬製作所 近藤所長(当時)

■ 聴覚に障害を持つ人と「ともに働く」矢島工場

群馬製作所の中で最も早く受け入れを始めた矢島工場では、聴覚に障害を持つ30人余りの従業員が働いています。ホワイトボードや緊急時の連絡ランプを設置するなど、意思の疎通を図るための自主的な改善活動を行っており、障害を持つ人たちも他の人と全く同様に活躍しています。また、不足しがちなお互いのコミュニケーションを図るため、手話教室を実施するなど、職場全体での協力を行っています。



手話教室のようす

■ 「人にやさしい工場」—大泉工場の取り組み

車のエンジンやトランスミッションを生産している大泉工場では、20人あまりの聴覚や下肢に障害を持つ従業員が働いています。大泉は工場内設備を改善しやすい環境にあったこともあり、設備面でのユニバーサル化を進めることにより、車椅子を使用している人たちの活躍の場を実現させました。扉の開閉や通路のわずかな段差、トイレや休憩場所など、車椅子を使用する人たちの視点から、細かな改善と配慮がなされています。



スロープ化され、自動ドア化された工場入り口(大泉工場)

■ “ゼロからの出発” 開発心臓部で初の聴覚障害者新卒採用(採用担当者談)



群馬製作所採用担当の島ノ江総務部副部長

富士重工業では、平成15年4月に、聴覚に障害を持つ新卒者を初めてスバルの技術部門に採用しました。スバルの心臓部にあたるモノづくりの現場、試作部モデル課という、極めて専門性の高い仕事への採用です。本人の入社前、採用部署では、誰もが多少の不安を感じ、自発的に手話の本を持ち寄って単語を覚えるなどの努力を行っていました。しかし実際には、配属当日に自分のプロフィールを大きく書いた紙を掲げ、元気よく挨拶をした当人を見て、心配していたことのほとんどは取り越し苦労であったことに気づいたと言います。入社後3ヶ月間は専任の手話通訳をつけたり、コミュニケーションツールとしてホワイトボードやパソコンを活用するなどの対応を行っていますが、それ以外は同期入社の新人とほとんど同じ業務をこなしています。

大切なのは、本人のやる気と周囲がそれを酌む思いやり。心のバリアをなくし、一人ひとりが自然にサポートできる職場が実現しつつあると言えるでしょう。

当たり前前ことを当たり前前。無骨なまでに誠実に。スバルらしいやり方で、ユニバーサル化を追及していく挑戦はまだ始まったばかりです。

福利厚生

マイビジョン

2003年10月に福利厚生の新しい制度である「マイビジョン」を導入しました。「マイビジョン」は、業務の円滑な推進を図るとともに、社員一人ひとりが健康で豊かさを感じられるよう様々な支援を行うもので、中でも有形・無形の財産形成を柱としています。

「マイビジョン」には「マイビジョンスタンダード」と「マイビジョンセレクト」があり、「マイビジョンセレクト」は、一人ひとりが目標や夢を描き、その達成に向けて必要なメニューを自分の意志で選択し活用できるようにした新しい取り組みです。特に、自らの能力を高める「自己啓発メニュー」や仕事と生活の両立を支援する「育児・介護メニュー」を強化して、通常の福利厚生メニューより会社負担が多い仕組みを導入しています。

マイビジョンの目的・意義

業務の円滑な推進を図るとともに、社員が健康で豊かな生活を送れるよう様々な支援を行うものであり、会社の発展や社員の人生の満足度向上を後押しすることを目的としています。

一人ひとりの目標や夢

マイビジョン

活用

選択

自己啓発・生活支援・人生設計・リフレッシュ・住宅関連・自社製品

- 家族との時間を大切にしたい
- 家を持ちたい
- 親孝行をしたい
- 自分なりのライフスタイルを確立したい

- 様々な分野で活躍したい
- 仕事の能力を高めたい
- 自己成長をしたい
- 価値を高めたい

一人ひとりの目標や夢を実現するための支援

主体性を尊重

やる気をサポート

過去5年間の育児休業取得状況

過去5年間(1999年4月1日～2004年3月31日)における、富士重工業全社の育児休業取得件数は226件でした。

安全衛生・健康

富士重工業では、安全で快適な職場環境の形成に取り組むとともに、交通事故防止のための活動、従業員の心身の健康をサポートするための活動等を継続的に行っています。

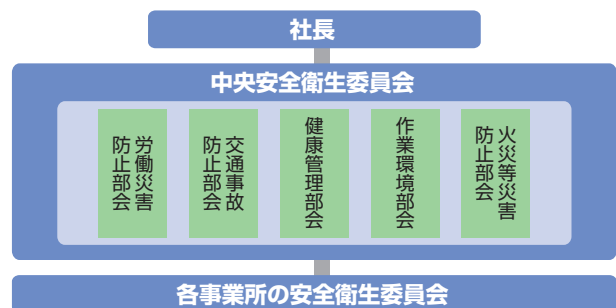
基本理念・基本方針及び推進体制

安全衛生 基本理念

「安全衛生は全ての業務に優先する」

安全衛生 基本方針

労働災害、交通事故、疾病、火災等災害のゼロを目指し、全員が安全衛生の重要性を認識し合い、設備・環境・作業方法の改善と管理・意識の向上を図り、安全快適な職場づくりを進める



労働災害防止

当社は一人ひとりの安全意識・職場管理の向上と危険を排除する活動に取り組んでいます。

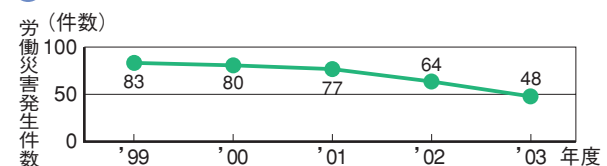
意識面ではKYT^{*1}、ヒヤリ・ハット活動の実施、管理面ではTSZ^{*2}という各職場の自主管理活動を早期に導入しました。さらに2000年からは、当社独自の小グループリスクアセスメントを導入し、一人ひとりの安全資質の向上とリスクの排除を行っています。

災害の発生はグラフのとおり漸減状況にあります。災害ゼロに向け継続的に改善をしていきます。

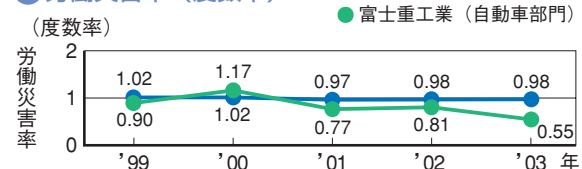
* 1 KYT：危険予知訓練のことで、K：危険、Y：予知、T：トレーニングのこと。

* 2 TSZ：Total Section Zero（関係する部署が一体となって災害をゼロにする活動）

労働災害発生件数



労働災害率 (度数率)



健康づくり

いつも体と心が健康な状態で、能力・技術を十分に発揮できることは、事業活動の活性化からも重要なことです。当社では、疾病休業日数を減らす取り組みを行うにあたり、法定健康診断項目に、健康維持に必要な健診項目を加え、疾病の早期発見、早期治療に取り組んでいます。また、メンタルヘルス対策として国の示す4つのケアに則り施策を実施していますが、一例として、スタッフケアとしての「心の相談窓口」を開設しています。

「心の健康窓口」の展開本格化

2003年から群馬製作所を皮切りに、診療所スタッフに心の問題の専門家である臨床心理士の配置を進めており、早期発見が進むことで心の健康度が高い職場の形成が期待されています。



臨床心理士による講演
(宇都宮製作所)

快適職場環境形成

国の示す快適職場指針の実現に向け、作業環境・作業方法・環境設備などの各項目について、組織的・計画的に改善活動をしています。また、より働きやすい職場をつくるため、休憩所・洗面所・食堂などについての改善、施設のユニバーサル化を進めています。

2003年度は、法令改正への対応や働く側の立場で新たな検討を加えるなど作業環境基準の改定に着手しました。当社の基準は項目ごとに定めていますが、事項によっては法要求の5分の1と厳しいレベルに設定しています。

火災などの災害防止

火災や爆発などの災害は、企業活動や従業員の安全だけでなくとどまらず、周辺地域へ影響を及ぼすこともあり得ることから、災害を出さないことを目標に、万が一発生した場合の被害を極小化するため、施設・設備改善、管理の充実、繰り返しの訓練等を行っています。

交通事故防止

当社は従業員の業務、通勤、私用全ての交通事故を防止するため、様々な取り組みをしています。全員参加活動の一例として「安全運転カード」(SDカード)があります。このカードは、個人の交通事故、違反履歴や、社内教育・講習会への参加を自己管理することで、交通安全の自覚を高めるとともに、グループでの表彰制度も設け、個人と職場両面からの交通事故防止風土の醸成を図っています。2003年度の新たな取り組みとして、運転の心理と人間の行動メカニズムに踏み込んだ交通安全講演会の全事業所展開をスタートさせました。



専門家による安全運転講習会
(宇都宮製作所)

「快適職場づくり」推進中

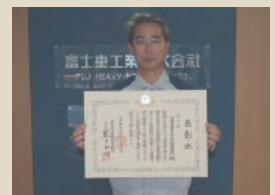
2004年1月に宇都宮製作所が厚生労働省から「快適職場推進計画」認定の交付を受けました。これは事業者が法令などの基準を超えた高い安全衛生水準を自主的な目標と定めたものが、国の指針に照らして適切と認定されたものです。今回は、正門の改造やトイレ・喫煙室の改善が評価されました。



認定証とエンブレムの盾

宇都宮製作所が「消防団協力者賞」を受賞

2003年11月、(財)日本消防協会主催による「自治体消防55周年記念表彰式」で、社員の地元消防団参加への支援をはじめ、企業として地域防災に貢献した功績が認められました。



表彰状を手にする宇都宮製作所
星所長