

従業員との かかわりにおいて

富士重工業は今、「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

新入社員の採用に関しては、自分で問題を発見し、解決策を見つけ、求める結果を出すことに優れた「自立型人材」と「自分らしさをしっかり持っている人」を求める人材像と定義して雇用を図っています。なお、過去5年間の従業員数の推移については下図を参照下さい。

■従業員数の推移

年月		2001/4月		2002/4月		2003/4月		2004/4月		2005/4月	
		数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
正規従業員数 (嘱託・試用 を含む)	男	13972	93.1	13689	93.1	13448	93.1	13242	93.1	13221	93.2
	女	1030	6.9	1009	6.9	990	6.9	984	6.9	963	6.8
	合計	15002		14698		14438		14335		14184	
新入社員数 (正規従業員 数の内数)	男	301	85.5	292	86.4	242	86.4	276	86.0	304	87.1
	女	51	14.5	46	13.6	38	13.6	45	14.0	45	12.9
	合計	352		338		280		321		349	

意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり (ポジティブ・アクション*1の取り組み)

富士重工業では2002年から、自由闊達な社風を目指して、社員全員がいきいきと働ける職場づくりやすべての職場で男女が均しく能力を発揮できる環境整備を進めています。

また、2005年4月から「次世代育成支援対策推進法」が施行され、雇用環境の整備などに関する企業の対応が今まで以上に求められてきます。そこで2005年4月以降、段階的に「ポジティブ・アクション」を全社的に展開していく予定です。

①労働意欲・生産性の向上

男女が均しく能力を発揮し、公平に評価されることで、社員の労働意欲と能力発揮をうながす。また、女性が活躍することでほかの女性や男性にも刺激を与え、結果的に生産性の向上につなげる。

②新しい価値の創造

市場が多様化するなかで、新しいニーズに対応した商品、市場を先取りした商品やサービスを提供するため、男女関係なく多様な個性をもった人材の確保とその能力を最大限に発揮させる。

ポジティブアクションの 必要性と効果

③労働力の確保

働きやすく能力が公平に評価される企業として、少子高齢化、社内人員のスリム化、業務の効率化が進む中、男女関係なく優秀な人材ならびに、幅広く質の高い労働力を確保する。

④企業イメージの向上

社員の能力発揮と育成に取り組む企業の姿勢は、発展が期待できる企業として、お客様や取引先、株主をはじめとする外部から、信頼や評価を得る。

障害をもつ方の雇用

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*2に取り組みました。そして、現在では、「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」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、2004年3月末2.0%、2005年3月末1.89%です。なお、群馬製作所では、2004年3月末2.4%、2005年3月末2.2%となっています。

Column

障害者雇用優良事業所表彰受賞

富士重工業は、東京都障害者雇用促進協会より、平成16年度障害者雇用優良事業所表彰を授与されました。これは、障害のあるなしにかかわらず“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、全社的に取り組んできたことが評価されたものです。当社は2003年に、群馬・自動車部門として、群馬県障害者雇用促進協会と日本障害者雇用促進協会から表彰されていますが、会社全体としては今回がはじめての受賞となります。

労使関係

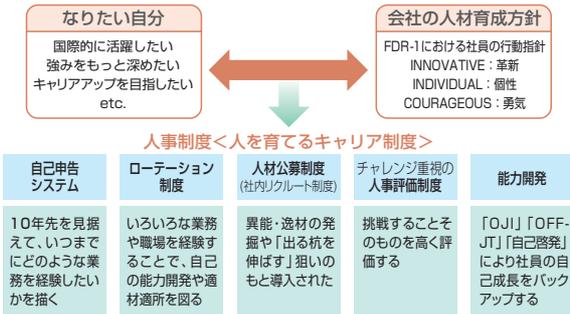
富士重工業と富士重工業労働組合は、円滑な企業運営と相互の意思疎通を図るため、労使協議会を設置しています。近年、労使関係は良好な状況を維持しています。労働紛争等は、過去4年において事例はありません。

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。

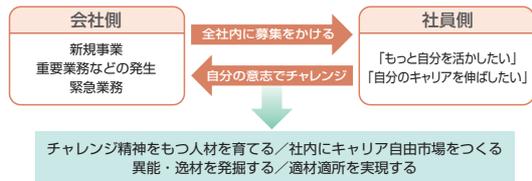
人材育成

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、主体性をも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*1ですが、下図のようにOFF-JT*2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。

■伸びたい人を伸ばす



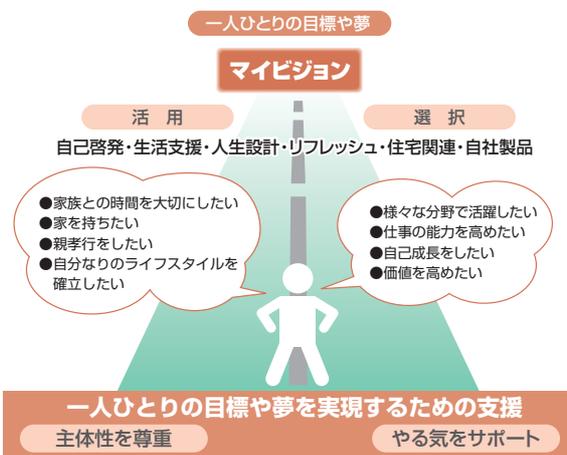
■人材公募制度



福利厚生

マイビジョン

2003年10月から福利厚生の新しい制度である「マイビジョン」を導入しています。「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な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。



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・基本方針および推進体制

- 安全衛生 基本理念
「安全衛生はすべ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、安全快適な職場作りを進める

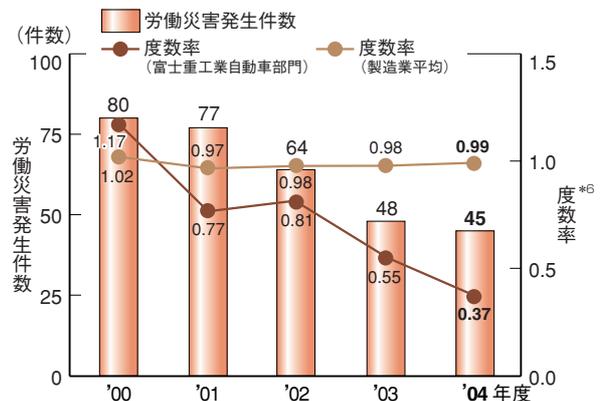


労働安全

富士重工業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*3、ヒヤリ・ハット*4活動の実施、管理面はTSZ*5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。

■労働災害発生件数と労働災害発生率の推移



* 1 OJT : On the Job Training * 2 OFF-JT : OFF the Job Training * 3 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
* 4 ヒヤリ・ハット : ニアミス事例を収集する活動 * 5 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当社の安全活動)
* 6 度数率 : 労働災害による死傷者数 ÷ 延実労働時間数 × 1,000,000

Column

群馬製作所で OHSMS を導入

労働災害の減少をはじめとする労働安全衛生の向上を目指し、OHSMS (Occupational Health and Safety Management System 労働安全衛生マネジメントシステム) を 2005 年 4 月から群馬製作所で導入しました。

このシステムは、従来の災害への対処活動から予防活動であるリスクマネジメント活動に転換し「自律的な安全衛生管理の推進」、「安全衛生に関する職務、ルール、明確化」、「危険または有害要因の特定とその排除・低減」を図ることにより、労働災害の減少、さらには安全衛生水準の向上を目的として取り組むものです。



OHSMSキックオフ式で挨拶を行う群馬製作所 田村所長(当時)

健康づくり

2004 年 11 月、第 29 回 全社安全衛生大会において、「メンタルヘルスケアの現状と展望～元気で風通しの良い職場づくりを目指して～」をテーマにパネルディスカッションを開催し、当社産業医やカウンセラーによる講話や意見交換を行いました(写真)。また、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



第 29 回 全社安全衛生大会の様子

に必要な健診項目を加え、疾病の早期発見・早期治療にも積極的に取り組み、体と心が健康な状態で、能力・技術を十分に発揮できるよう活動を進めております。

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、



防音対策を行ったプレス設備
(群馬製作所矢島工場第2プレス課)

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も進めています。

2004年7月には、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当社の「作業環境基準」を改訂しました。当社の基準は項目ご

とに定めていますが、事項によっては法令要求の 1/5 と厳しいレベルに設定しています。

交通安全

富士重工業は従業員の業務、通勤、私用全ての交通事故を防止するため、さまざまな取り組みをしています。2004 年度の主な活動として、外部専門家を招いた交通安全講演会の全事業所での開催、輸送機器メーカー従業員としてのスキルの向上を目指した「安全運転マニュアル」の配布を行いました。

Column

宇都宮製作所が交通安全優良事業所として全国表彰を受賞



表彰状を手にする宇都宮製作所
木原保安管理課長(当時)

2005年1月「第45回交通安全全国国民運動中央大会」において、栃木県交通安全協会などの推薦を受けて、宇都宮製作所が、「交通安全優良事業所」表彰を受賞しました。これは常日頃の交通安全運動に対する活動への取り組みが評価されたものです。

防火防災

火災や爆発などの災害は、企業活動や従業員の安全だけにとどまらず、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、繰り返し訓練等を行っています。

Column

自衛消防隊・消防団が各地の大会で好成績

2004年5月に三鷹消防署主催の「第33回消防訓練発表会」で、東京事業所の自衛消防隊が男女とも準優勝しました。また、11月には宇都宮自衛消防協会主催の「第28回消火競技会」で、宇都宮製作所の自衛消防団が優勝しました。これは、日頃から



初期消火の重要性を認識した防火体制の強化と、万が一に備えた訓練の成果によるものです。

好成績を収めた
東京事業所消防隊