

従業員とともに

よりよい職場環境の構築に向けて

スバルでは「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、賃金制度のみならずキャリアプランを描く制度、教育制度、さらには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制度を構築しています。

人材育成

「やる気に満ちた自立型人材」の実現を目指して

「自ら問題を発見し解決に向けて行動できる人材」の育成を通じて、当社が求める人材像である「やる気に満ちた自立型人材」の実現を目指しています。

2009年度は、次世代経営人材育成施策の実施、若年層

向け研修の拡充などに取り組ましました。2010年度は、全階層で昇格時に「新任研修」を実施し、『論理的問題解決』を軸にしたカリキュラムを導入します。また、ビジネススキルの習得・向上を目指したプロフェッショナルプログラムの実施、グローバル人材育成強化のための取り組みを進めます。

◆教育体系図

ミッショングレード ／ 職能資格		全社共通プログラム				各事業所プログラム	
		階層別プログラム	マネジメント強化	職能別プログラム	語学研修・国際化	自己啓発支援	各事業所プログラム
職制	E級	E級研修	職制向け専門研修 ex ●コーチング ●財務 等	プロフェッショナルプログラム ex ●ロジカルシンキング ●リーダーシップ ●タイムマネージメント ●プレゼンテーション ●財務分析 等	各種プログラム 語学研修・国際化研修	通信教育 等	各種プログラム 事業所研修 公的資格取得支援等
	L級	L級フォロー研修 新任L級研修					
	M級	M級フォロー研修 新任M級研修					
一般	T-S主事1 T-S主事2	新任T-S主事1研修 新任T-S主事2研修	考課者研修	ex ●ロジカルシンキング ●リーダーシップ ●タイムマネージメント ●プレゼンテーション ●財務分析 等	各種プログラム 語学研修・国際化研修	通信教育 等	各種プログラム 事業所研修 公的資格取得支援等
	T-S主任	新任T主任研修 新任S主任研修					
	T-S1 T-S2 T-S3 T-S4	新任T1研修 新任S1研修 新任T2研修 新任S2研修 新任T3研修 新任S3研修					

だれもが働きやすい職場づくり

仕事と家庭の両立を支援

従業員が個々の能力を存分に発揮するために、仕事と家庭の両立を支援し、働きやすい職場環境を整えることが重要と考えています。具体的には、子どもが2歳の誕生日を迎えた後の4月末まで延長できる育児休業制度や、子どもが小学校に入学するまでの間は短時間勤務ができる制度を導入し、子どもを養育している従業員が働きやすい環境の整備を進めてきました。2007～2009年度に実行した第二次行動計画の結果、2010年5月に次世代育

成支援対策推進法(次世代法)による基準適合一般事業主として、東京労働局長の二度目の認定を受けました。

また、2008年度には、育児短時間勤務の対象範囲を「小学校4年生始期までの子を養育する従業員」とする(従来は小学校1年生始期まで)ことなどを定め、2009年4月に『産休・育休ハンドブック』を発行し、制度の周知徹底、男女ともに利用しやすい風土づくりに努めています。



認定マーク

Close Up

育児休暇取得者

上司・職場の暖かいサポートのもと、40日の育児休暇を取得しました。

以前から父親の育児への参加の必要性を感じていたなか、下の双子を含め子ども3人の育児が大変だったこと、仕事のプロジェクトがひと段落ついたことが取得のきっかけにもなりました。

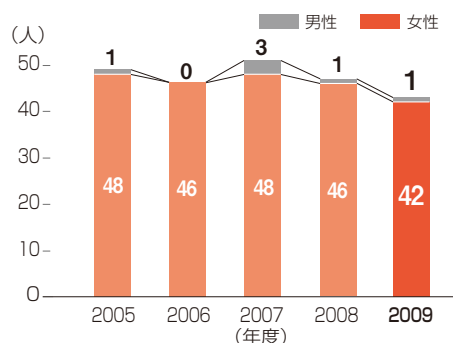
自分の思いどおりに進まないことが多いのは育児も仕事でも同じ。特に育児は「動機づけがなければ子どもは動かない」ということを学びました。この考えは仕事にも活かすよう心掛けているつもりです。

そもそも育児とは、育“自”なのではないかと思うほど、自分発見ができた育休でした。



カスタマーセンター企画部
一柳 典利

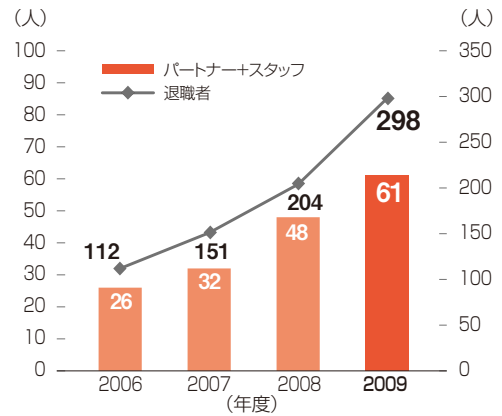
◆育児休暇取得者



60歳定年後の再雇用の促進

当社では60歳定年後の就労問題の解決および人材の活用を図るため、2003年に定年後再雇用制度である「シニアパートナー制度、シニアスタッフ制度」を導入しました。その後「改正高齢者雇用安定法」によって義務化された、「定年後65歳までの雇用継続」へ対応するため、当制度の一部見直しを行い、定年後の再雇用を進めてきました。また、2006年度には、定年後再雇用による人材活用をさらに積極的に行うため、当制度の見直しを再度実施しました。今後も「シニアパートナー制度」を通じて、定年を迎える従業員が持つ経験や能力を、後進の指導育成や技能の伝承に活かし、60歳定年後の再雇用促進に取り組んでいきます。

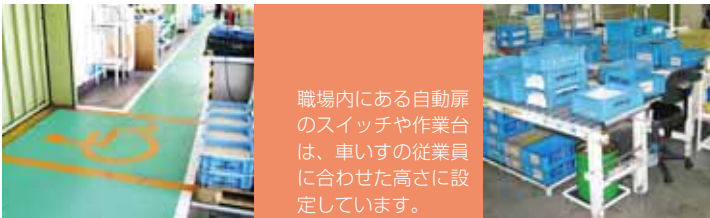
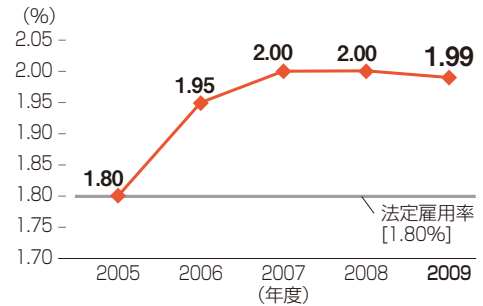
◆シニアスタッフ・パートナー雇用推移



障がい者雇用率1.8%達成を継続

障がい者雇用率は2010年3月時点で法定の1.80%を超えて1.99%となっており、現在157名の方が活躍しています。職場内の環境整備、工夫に関しては、工場内でユニバーサル化を推進しているため、家族に障がいをお持ちの社員の意見を参考にしている部署もあり、職場における負担を軽減する努力を行っています。今後も継続的な採用活動に取り組み、障がいをお持ちの方が働く喜びを通して、輝くことができる社会の実現を目指しています。

◆障がい者雇用率推移



労使コミュニケーション

相互信頼の関係を構築

当社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」を設置しており、コミュニケーションを密に取りながら相互理解・相互信頼の関係を築いています。近年、労使関係は良好な状況を維持しています。

Close Up



人事部 労政グループ
須藤 陽介

良い製品は、職場づくりから

スポーツの競技場には、選手にとって最高のグラウンドを提供するためにグラウンドキーパーという仕事があります。彼らはグラウンドを美しく保つだけでなく、実際に競技をする選手の声に耳を傾け、細部まで整備を重ねることで最高のコンディションを作り上げていきます。

最良の製品は、働きやすい職場づくりから。私たち人事部門では、従業員の能力を最大限に発揮できる職場づくりを目指し、従業員の声に耳を傾けながら人事制度の整備を行っています。そして、働きやすい職場から、最高の製品をお客さまへお届けできると私は信じています。当社での仕事を通じて、お客さまや従業員など、すべての方々へ最高のグラウンドを提供することが私の目標です。

労働安全衛生

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めざし、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。

労働災害ゼロに向けて

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^{※2}活動の実施、管理面では1992年からTSZ^{※3}という各職場の自主管理活動を早期に導入しました。

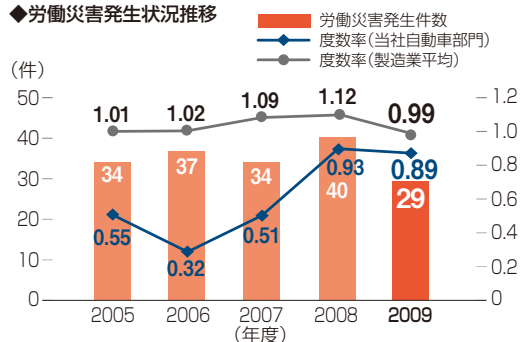
また、労働安全衛生マネジメントシステム^{※4}を導入している事業場では、新リスクアセスメントを導入し、内部監査を通じてマネジメントシステムの継続的改善に取り組み、さらなる安全衛生水準の向上および労働災害防止に努めています。



群馬製作所の安全リスク確認会の様子

- ※1 KYT 危険予知訓練のこと。K=危険、Y=予知、T=トレーニング。
- ※2 ヒヤリ・ハット もう少しで災害となるニアミス事例を収集する活動。
- ※3 TSZ (Total Section Zero) 関連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。
- ※4 労働安全衛生マネジメントシステム 組織的・安定的な安全衛生管理を推進するため「計画・実施・評価・改善」という一連のプロセスを明確にした連続的・継続的に災害ゼロから危険ゼロの職場を目指すための仕組み。

◆労働災害発生状況推移



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つのケアに則った施策を実施しており、例えば、臨床心理士による「こころの健康相談窓口」の全事業所への設置などを行っています。



新卒メンタル教育

快適職場形成

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・トイレ・喫煙所・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。

職場での改善事例

重量物運搬における初動の押し作業は、女性や高齢者にとって非常に大きな負担になるため、台車にハンドアシストを設置して作業の軽減を図りました。



アシスト機能を設置した台車

安全運転講習会を開催

当社は、従業員の業務・通勤・私用すべての交通事故を防止するため、さまざまな取り組みを行っています。群馬製作所、東京事業所では62人の従業員が警察白バイ隊の指導のもと、所内で二輪車安全交通教室を開催し、安全運転基本講習と実技指導を行いました。

群馬製作所では、職場の自主的な交通安全活動の一環として安全運転体験教育を実施しています。運転者だけの訓練でなく、歩行者等から見た運転者の危険行動や正しいタイミングでの右折の仕方等、違った視点での教育訓練を実施しています。



白バイ隊員の指導を受ける従業員

社会とのかかわり

地域への感謝の気持ちを込めて

スバルグループでは環境活動、交通安全活動、地域貢献活動をCSRの3本柱として定めるとともに、「社会貢献方針」を制定して、社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

社会貢献方針

- 私たちは、科学技術やのりもの文化の発展、交通安全の普及に貢献します。
- 私たちは、ものづくりの楽しさ、大切さや尊さを知る、人づくりに貢献します。
- 私たちは、私たちが活動する地域の発展に貢献します。
- 私たちは、一人ひとりもよき市民として、社会に貢献することを互いに応援します。

ボランティア活動支援

従業員意識向上のための表彰制度があります

プライベートの時間を使ってボランティアに取り組んでいる従業員を、2006年度から会社として表彰しています。選考にあたっては、応募の案件を「社会・福祉」「スポーツ・文化・青少年育成」「地域防災・安全」の3項目に分類し、2009年度までの実績で、それぞれの分野で最も高い功績を残した案件を表彰しました。2010年7月15日には第5回ボランティア表彰として、「地域防災・安全」「スポーツ・文化・青少年育成」部門の2件、2名の方々が受賞されました。



第5回ボランティア表彰の受賞者と奥原CSR・環境委員長
写真左から金子浩さん、奥原CSR・環境委員長、星野和男さん

社会貢献活動

大規模災害支援

■ハイチ地震(2010年1月)

SOAIはアメリカ赤十字を通じて、ハイチ地震の被災者を支援しました。

■南米チリ地震(2010年2月)

富士重工業からは義援金1万USDドル、産業機器カンパニー製発電機61台(輸送費など含め435万円相当)を寄贈しました。また、チリ特約店・現地ディーラーからも寄付を行い、併せてボランティア約250名が協力し、復興支援をしました。



チリの被災地の復興支援をするボランティアと地元住民

交通安全普及活動

スバルグループでは従業員の業務、通勤、私用すべての交通事故を防止するため、さまざまな取り組みを行っています。

埼玉事業所では2009年12月に鴻巣警察交通指導課を招き、「交通事故に遭わないための予知運転」をテーマとする交通安全講話会を実施しました。気の緩みから発生する交通事故は、一人ひとりが安全を心掛け、交通事故は他人事ではないということを常に意識することが重要であることを学びました。

SIAでは2009年5月に運転経験の浅い若年ドライバーを対象としたSIA交通安全フェアを開催しました。フェアでは交通安全指導をはじめ、自動車のメンテナンス方法、チャイルドシートの取り付け方法を学びました。さらに、シートベルト効果確認の装置、飲酒運転体験ゴーグルを着用しての運転などで実際に体験することによって、シートベルト着用の重要性や飲酒運転の恐ろしさを体感しました。



埼玉事業所の交通安全講話会



SIAの飲酒運転体験ゴーグルをかけて、飲酒運転体験中



シートベルトの大切さを体感

社会とのかかわり

地域清掃活動

2009年6月、宇都宮製作所では労働組合主催でクリーンキャンペーンと題し、製作所周辺のごみの分別収集および草刈りを実施しました。従業員ボランティア440名が参加しました。地域美化活動として、毎年住民から好評を得ています。

SCIではEarth Day 20minutes Make Overと題し、SCI近隣地域を清潔で緑の多い状態に保つため、清掃活動に取り組みました。従業員が約30分かけて近隣の清掃をし、ごみを収集し、その後分別を徹底しました。同時に植樹イベントにも参加し、地元の公園に植樹をしました。



クリーンキャンペーン
(宇都宮労組)



Earth day 20minutes Make Over (SCI)

出前環境教室

次世代の「モノづくり」を担う子どもたちに環境問題の現状を正しく伝え、理解してもらうとともに、当社が取り組んでいる環境保全活動を通じて、子どもたち自身の環境問題に対する気づきと実行のキッカケづくりにしてもらいたいという考えから、地域の小学校に従業員が出向き「地球温暖化の仕組みについて」実験を交えた説明を実施する活動を行っています。2004年度に群馬製作所で16校を対象にスタートした本活動は、2009年度には、群馬製作所のほか、宇都宮製作所と東京事業所でも行っており、計57校(約3,100名対象)で開催するまでに広がっています。



出前環境教室

スバルビジターセンター

群馬製作所矢島工場内に2003年7月にオープンしたスバルビジターセンターでは、年間をとおし工場見学を含めて一般の方を受け入れています。2009年度には小学生87,813名(1,074校)、一般の方10,256名の計98,069名の皆さまに見学いただきました。



*見学の申し込み(10名～200名)、スバルビジターセンターの詳細については、当社ホームページをご覧ください。
HPアドレス
<http://www.subaru.jp/about/showroom/vc/index.html>



スバルビジターセンター

「スバル地域交流会」活動

スバル地域交流会は当社群馬製作所とその取引先からなる組織で、太田市と周辺地域住民との相互交流ならびに地域発展を図り、「住みよい街」づくりに貢献することを目的としています。

■2009年度の主な活動

- 交通遺児に奨学金贈呈 [4月]
- おおた芝桜まつりに協力 [4月]
- 全国都市緑化フェア協賛 [4月]
- 「花いっぱい運動」花の苗配付 [7月、12月]
- 金山清掃活動 [5月]
- (チャリティー)ふれあいコンサート開催 [6月、11月]
- 交通安全活動 [10月]
- 上州太田スバルマラソン協賛 [10月]
- アトリエファンタジー通り協賛 [10月]
- 事業所周辺清掃活動 [会員各社 毎月2回]



詳細については、スバル地域交流会ホームページ(<http://www.chiiki-kouryukai.com/>)をご覧ください。なお、国内関連企業部会参画の㈱イチタン、桐生工業㈱、㈱スバルロジスティクスの3社は本交流会の会員となっています。

Close Up スバル オブ チャイナの地域貢献活動①

中国市場でのスバル車販売を担うSOCでは、中国における環境保護活動や慈善活動を積極的に支援しています。SOCは中国野生動物保護協会(国家林業局の組織)と協力して、「スバル生態環保基金」を2008年に設立しました。*「生態環境保護への支持を通して社会へ貢献すること、自動車メーカーとして環境にやさしい自動車を開発すると同時に同基金を通して社会へ貢献すること」を目的に、2008年、2009年と100万円(約1,500万円)ずつを寄付しました。そして毎年度、生態保護に大きな貢献をした団体および個人を表彰する「スバル生態保護奨励賞」を実施しています。第2回目となる2009年度は、14の優秀団体と38名の優秀個人を選出し、北京にて表彰式を開催しました。



2009年12月、北京にて開催した「スバル生態保護奨励賞」表彰式の様子

スバル オブ チャイナの地域貢献活動②



スバル希望工程の支援により、建て直す予定の旧校舍(写真右側)。新校舎建設後は、生徒の寮として利用する予定
2009年10月、希望学校の校長と先生、生徒およびスバルオーナーのお客さまと一緒に「地鎮祭」を行っている様子

中国青少年基金会在実施する「スバル希望工程」を通じて、経済的に学校に通うことができない農村地区の児童を支援する慈善活動を行っています。2008年度は150万円(約2,250万円)を寄付し、地震で大きな被害に遭った四川省に3ヶ所の学校および図書館を設立しました。2009年度は55万円(約825万円)を寄付し、四川省に1ヶ所の学校を設立しました。また、経済的に学校へ通うことができない15名の小・中学生へ援助を実施しました。

SRDが地域で日本文化を紹介「もちつき大会を開催」



もちつき大会でもちをつくSRD従業員

2010年1月にSRDでは地元住民を招いて、もちつき大会を開催しました。SRDの従業員がもちの準備をし、つきたてのもちが振舞われました。遠方からの参加者もあり、600名以上が参加したこのイベントは地元のwebサイトでも取り上げられるほど盛り上がりました。そのほか、書き初めや折り紙、紙芝居など日本の伝統文化を地元住民に広めるよい機会となりました。

お取引先とともに

共存共栄できる関係づくり

スバルは、企業理念の実現のため、高品質で環境にやさしくコストパフォーマンスに優れた部品や原材料、設備の調達を目指しています。そのためには、お取引先とスバルが対等な立場で相互に信頼し、切磋琢磨し、共存共栄できる関係をつくることが重要だと考えています。

お取引先とともに

調達基本方針

スバルでは、以下の基本的な考え方のもと調達活動を推進しています。

1)コンプライアンス&グリーン調達

私たちは、人・社会・環境の調和を目指した調達活動を行い、法令・社会規範の順守と環境保全に配慮した取引に努めます。

2)ベストパートナーシップの構築

私たちは、信義誠実の原則に従った相互信頼の取引関係を基本として、お取引先と「WIN-WIN」の関係を築いていきます。

3)フェアでオープンな調達先の選定

お取引先の選定にあたっては、国内外すべての企業に広く門戸を開き、常に公平・公正を期すとともに、品質・コスト・納入・技術開発・マネジメント・環境の6つの視点から最も優れた物品・サービスの調達に努めます。

適正取引の推進

当社では従来より、独占禁止法、下請代金支払遅延防止法などの調達業務に関連した法令の順守に取り組んできました。また、2007年6月に経済産業省が公表した「自動車産業適正取引ガイドライン」の適正取引推進活動も行っています。その一環として、当社のサプライチェーンのお取引先を対象とした相談窓口を設置しています。

適正取引推進相談窓口については、
当社ホームページをご覧ください。



<http://www.fhi.co.jp/csr/mecenasat/supplier.html>



2009年度 購買方針説明会
およびお取引先表彰式の様子

毎年、品質方針説明会や購買方針説明会などを通じて、お取引先とのコミュニケーションを図り、コンプライアンス相談窓口もご案内しています。

株主の皆さまとともに

積極的な情報開示に努めます

株主・投資家の皆さまに対しては業績、計画などを積極的に開示し、スバルへの理解を深めていただくとともに、皆さまにご支援していただけるよう、より魅力的な企業となるために企業価値の向上を目指していきます。

株主の皆さまとともに

積極的な情報開示

当社のホームページには「株主・投資家の皆さまへ」のページを設けて、当社の最新IR情報を提供しています。また、ご登録いただいた皆さまに決算情報などのIRに関する新着情報をメールにてお届けするIRメール配信(無料)には現在670名余りの方が登録されています。さらに携帯電話向けIRサイトも開設しています。

また、当社のIRサイトは日興アイ・アール株式会社が主催する「2009年上場企業ホームページ充実度ランキング」(対象企業約4,000社)で3年連続で「最優秀サイト(業種別1位)」に選ばれたほか、ゴメス・コンサルティング株式会社のIRサイト2010(対象企業約4,000社)でも昨年に引き続き10位にランクインしました。

最新IR情報は当社ホームページをご覧ください。



<http://www.fhi.co.jp/ir/index.html>

株主さま工場見学会の開催

株主さまを対象とした「株主さま工場見学会」を、年1回実施しています。この見学会は株主の皆さまに、当社生産活動の生きた現場をご覧いただき、当社の企業方針や日ごろの生産活動に対するご理解を深めていただくことを目的としています。工場見学会後には、株主さまから貴重なご意見を承るために、質疑応答の時間を設けています。ここでは当社役員とのコミュニケーションを図っていただくとともに、いただいたご意見は、今後の当社の課題として、社内で検討し改善に役立てていきます。

個人投資家向け説明会

当社では本年より個人の投資家の方々を対象とした会社説明会をスタートしました。当社の歴史から最近の業績までわかりやすくご説明させていただくとともに、質疑応答などにより、当社への理解を深めていただくよう努めています。今後も定期的に行う予定です。



ホームページ

FINANCIAL REPORT 2010

Close Up

当社へのご理解を 深めていただくために

株主さま、投資家の皆さまには日ごろよりご支援を賜り深く感謝申し上げます。私どもは皆さまに積極的な情報開示を行っていくことにより、当社へのご理解を深めていただくよう努めております。そのためにホームページの充実を図り、読みやすい資料をご提供するとともに、株主さまを対象とする工場見学会を実施し、当社の生産活動に対するご理解を深めていただいております。なお、昨年より株主総会にご出席できない株主さまの議決権行使につきまして、書面のほかインターネットでも可能とし、株主さまの利便性向上を図らせていただきました。

本社 総務部 担当者より