



従業員



▶ 人材育成

従業員一人ひとりの成長を支援するために、教育プログラムを取り揃えると共に、グローバル人材育成にも力を入れています。



▶ ワークライフバランス

従業員一人ひとりが個々の能力を存分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立支援をはじめ、各種制度の拡充に努めています。



▶ ダイバーシティ

従業員の個性や価値観はもとより性別・国籍・文化・ライフスタイルなどの多様性を尊重し、働きやすい職場環境の整備に努めています。

▶ 人権尊重

一人ひとりの人権と個性を尊重し、性別、LGBT、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、社会的身分、身体的障害、疾病等を理由として不当に差別しないことを明示しています。



▶ 労働安全衛生

「安全衛生はすべての業務に優先する」ことを基本理念に、災害・事故ゼロに向けた体制や仕組みを構築しています。

▶ 労使コミュニケーション

「労使協議会」開催などを通じて労使がコミュニケーションを取りながら、相互理解・相互信頼の関係を築いています。

▶ 人事データ



人材育成の考え方

S U B A R Uは人材育成を重要な課題のひとつと位置付けており、職能資格制度、人事考課制度、目標管理制度、人事ローテーション、教育体系で構成される「人事制度」を人材育成のためのツールと位置付け、活用しています。

また、国内・海外のグループ会社ではそれぞれの事業内容や地域性を踏まえた取り組みを推進しています。

公正な評価と能力開発支援

人事制度の運用を通じて仕事の成果と能力の発揮度合いを客観的に評価すると共に、成長に向けて必要な課題を上司と部下が共有しています。S U B A R Uの全従業員は、目標管理制度のもと、年3回（目標設定・中間確認・成果確認）、上司と面談しています。なお、男女を問わず適正な処遇を実施し、性別による基本給与の差はありません。

教育体系の整備

S U B A R Uでは、職能資格制度に定められている各階層の役割を確実に果たせるよう、全階層の昇格者および一部の中途入社従業員を対象とした「新任研修」を実施しています。階層ごとに求められる役割に応じた課題解決のスキルや知識を体系的に学び、実践・振り返りを通じて成長できるプログラムを実施しており、2017年度は約1,800人が受講・修了しました。

階層別以外にも、従業員自らが高い意欲を持って成長していくことを支援するため、個人ごとの課題や業務ニーズなどに応じた幅広い能力開発ができるよう教育プログラムを実施しています。職能別プログラムでは、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」を実施する他、ビジネススクールへの通学を支援しています。また、グローバル人材育成では語学力向上を中心とした各種プログラムを実施し、グローバルに活躍できる人材の育成を図っています。

教育体系図

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		職能別プログラム	グローバル人材育成	自己啓発支援	
管理職	昇格時 新任研修	職制キャリア プラン研修	プロフェッショナル・ プログラム 例 ロジカルシンキング リーダーシップ プレゼンテーション 財務会計 など ビジネススクール 通学支援	教育プログラム 各自のレベル・ 目標に応じた プログラムが 選択可能	通信教育・オンライン英会話	各種プログラム・公的資格取得支援など
一般						
新入社員研修						
内定者教育						

技能伝承に向けた取り組み

SUBARUは、将来を担う若い技能者を対象とする「スバルテクニカルスクール（STS）」を2006年に開校し、各階層に応じた安全で質の高い技術・作業の伝承によって、高品質な製品の提供に取り組んでいます。

新卒から20歳代半ばまでの従業員を受講生とし、それぞれの技能レベルに合った教育を提供しています。2017年度は624人が受講・修了し、累計での修了生は4,296人となりました。



STSでの基本技能教育の様子

講師の方々は、未熟な私たちに根気よく熱心に教えていただき、職場ですぐに生かせる知識や技能を学ぶ事ができました。スバルテクニカルスクールで学んだ知識、技能をムダにすることなく、伝統あるSUBARUの従業員として恥じぬようさらに精進し、お客様に安心して乗っていただけるクルマづくりを目指します。



製造本部 第三製造部 製作課
上野 央貴

TOPICS

第55回技能五輪全国大会

「自動車板金」職種 SUBARU 初の金賞を受賞

「技能五輪全国大会」とは？

青年技能者の技術レベルの日本一を競う技能競技大会で、次世代を担う青年技能者に努力目標を与えると共に、大会開催地域の若者に優れた技能を身近に触れる機会を提供するなど、技能の重要性をアピールし、技能尊重の機運を高めることを目的としています。全国から1,300人以上の優秀な技能者が出場し、技能五輪大会優勝者は、国際大会（2年に一度、奇数年に開催）に日本代表として参加します。

受賞者のコメント

私が技能五輪大会に挑戦したいと思ったきっかけは、高校時代の先輩がSUBARUで技能五輪選手として活躍している姿を見て憧れたことです。今回、金賞という結果を出せたことで、SUBARUの技量を世の中にアピールできたと嬉しく思っています。講師や指導員の方には、技術面はもちろんですが、それ以上に人として、社会人としての行動や発言、立ち居振る舞いの指導を受けましたので、今後も大切にしていきたいと考えています。

技能五輪大会への挑戦は「心・技術・身体」が必要です。つらい部分もありますが、乗り越えた先に新しい自分に出会えると思います。何より、モノづくりの世界は無数の可能性を秘め、発想一つで何でもつくることができます。技能や知識の習得も大切ですが、モノづくりの楽しさを知ることが原点だと思います。



技術統括本部 試作部
試作第一課
大野 諒雅



ワークライフバランスの考え方

S U B A R Uグループは多様な従業員一人ひとりが個々の能力を存分に発揮できる環境整備が重要と考えています。

従業員の多様性を尊重し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現するため、働き方の多様化を進めると共に、制度の拡充に取り組んでいきます。国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性を踏まえたワークライフバランス支援の取り組みを進めています。

長時間労働削減に向けた取り組み

ノー残業デイ

S U B A R Uは、これまで設定していた定時間日（ノー残業デイ）に加え、2015年度から全事業所で、管理職を含めて全員が定時退社をする「ウルトラ定時間日」を新たに設定しました。従来に比べ、より効率的に業務計画を立て実行することが求められるようになりました。こうした取り組みの結果、定時間日の退社状況が改善するなど、従業員の労働時間に対する意識が向上しています。

フレックスタイム勤務

S U B A R Uは、1998年度よりフレックス勤務を導入しています。2016年度からは、フレックスタイム勤務のコアタイムを4時間から2時間に短縮し、より業務の特性や繁閑に合わせた働き方ができるようにしました。従業員一人ひとりが業務時間をコントロールし、業務負荷が低い時期には早く帰れるなど、労働時間短縮やプライベートの充実にも寄与しています。

22時退社の徹底

2017年度より、開発部門を中心に、22時に執務フロアを施錠して退社を徹底する取り組みを開始しました。残業時間の上限を明確にすることで、長時間労働の削減に効果が出ています。2018年度からは対象職場を拡大し、引き続き取り組んでいます。

有給休暇取得率（SUBARU単独）

施策	概要	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
有給休暇取得率（%）	職場での月1回の取得促進	86.6	88.2	85.7	86.9	88.7	84.2	84.4	86.2

仕事と介護の両立支援

SUBARUでは、仕事と介護を両立させるために準備しておくべきことをまとめた冊子「介護サポートハンドブック」を作成、配布し、社内外の各種制度や相談窓口を周知しています。

また、カフェテリアプランに介護サービスメニューを用意し、従業員の負担が軽減されるように配慮しています。

介護休業取得者数（SUBARU単独）

施策	概要	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
介護休業（人）	要介護状態にある家族の介護をするために取得できる休業制度	5	6	3	5	5	9	4	5

仕事と育児の両立支援

S U B A R Uは、仕事と育児の両立に向けて法定以上の制度を整え、現在は、仕事と育児を両立しながらキャリアアップを目指せる支援へと、ステップアップを図っています。

これらの制度内容を階層別研修において講義する他、「産休・育児ハンドブック」をイントラネットに掲載するなどして、各種制度の周知や利用促進を働きかけています。

育児休業制度

S U B A R Uは、従業員の子どもが2歳の誕生日を迎えた最初の4月末まで延長できるものと定めています。

育児の短時間勤務制度

小学校4年生就学の始期まで利用可能で、フレックスタイム（コアタイム2時間）との併用も可能としています。

育児休業取得者数（S U B A R U単独）

施策	概要	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	
子の育児のために取得できる休暇制度	育児休業 (人)	男	2	3	6	3	2	6	8	10
		女	90	68	124	68	91	101	88	88
		合計	92	71	130	71	93	107	96	98
	育児休業 復職率 (%)	男	—	—	—	100	100	100	100	100
		女	—	—	—			98		
	復職1年 後の在籍 率 (%)	男	—	—	—	98.5	100	100	87.5	83.3
		女	—	—	—		98.9	95	100	97.2

また、次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、自主行動計画を策定、実践しています。行動計画書において計画を達成した結果、3度の厚生労働大臣認定（くるみんマーク）を取得しました。

今後、2021年の「プラチナくるみんマーク」の認定を目指して取り組みを進めます。



くるみんマーク



ダイバーシティの考え方

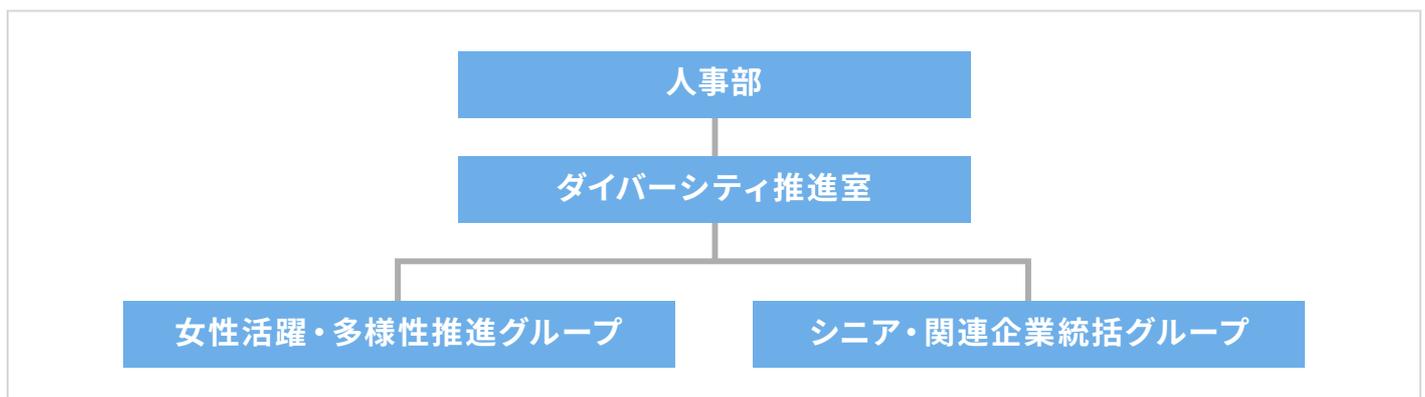
S U B A R Uグループでは、S U B A R U独自の価値創造を実現し続けるため、さまざまな個性や価値観を持つ従業員が個々の能力を十分に発揮できるよう、性別・国籍・文化・ライフスタイルなどの多様性を尊重し、働きやすい職場環境の整備に努めています。また、国内・海外の関係会社では、ダイバーシティに関してそれぞれの事業内容や地域性を踏まえた取り組みを進めています。

ダイバーシティ推進体制

ダイバーシティ推進室の設置

S U B A R Uにおけるダイバーシティを一層積極的に推進していくため、2015年1月、ダイバーシティ推進室を設置しました。ダイバーシティ推進室では、「女性活躍推進」「障がい者雇用」「外国人採用の企画推進」「高齢者雇用推進」を重点テーマに掲げ、中でも女性活躍の推進を最重要課題として取り組みを進めています。

体制図（チャート）



ダイバーシティ推進の取り組み

女性活躍推進

S U B A R Uでは「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍推進に向けた行動計画を策定しています。行動計画では「発揮能力による実力値での登用を前提として、2020年度までに女性管理職数を、登用目標を定めた2014年時点の5倍（4人→20人）以上とする」ことを目標に掲げ、取り組んでいます。

女性管理職数（S U B A R U単独）

2014年：4人

2018年：13人（4月時点）

女性のキャリア形成支援

具体的な取り組みとしては、「女性のキャリア形成支援」として、女性管理職および管理職候補を対象とするメンター制度に加え、次世代の女性管理職候補者を計画的に育成する「女性チームリーダー層に向けたキャリアアップ研修」を実施しています。

今後も、こうした取り組みを継続的に推進するとともに、さらなる質の向上を図っていきます。

障がいを持つ従業員への取り組み

S U B A R Uは障がいを持つ従業員が、働くことを通じて輝くことができる社内環境の実現に努めています。障がいを持つ従業員や、障がい者のご家族から寄せられる意見を生かし、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



職場内にある自動扉のスイッチや作業台は、車いすの従業員に合わせた高さに設定

2018年4月現在、S U B A R Uでは製造業務を中心に269人の障がいを持つ従業員が活躍しており、障がい者雇用率は2.28%でした。

企業の社会的責任として障がい者雇用における法定雇用率を守り、2019年4月1日時点での障がい者雇用率2.3%を目標として、安定・継続的な雇用を推進していきます。

	2015年4月	2016年4月	2017年4月	2018年4月
障がいを持つ従業員数（人）	229	247	261	269
障がい者雇用率（%）	1.98	2.13	2.17	2.28

2014年度に特例子会社の認定を取得したスバルブルーム（株）は、2017年度も障がい者採用活動を積極的に実施しており、2018年4月時点で64人の従業員と15人の指導員が、SUBARUの社員寮、および工場での清掃業務を行っています。

2017年度も障がい者の雇用だけにとどまらず、近隣地域からの視察・見学などを積極的に受け入れました。また、障がい者雇用促進に積極的・協力企業として、群馬県の障害者就労支援部署が主催する「障害者就労サポーター企業」への登録を2016年度より行い、2017年度には、特例子会社を立ち上げる近隣企業の支援も実施しました。今後も障がい者雇用に係る企業間のネットワークを広げることで、ノウハウの共有や企業間の交流を深め、企業運営のさらなる反映を目指します。

多くの仲間が働く職場となり、これからは定着への取り組みもさらに強化していきます。サポート体制の強化や作業指導だけではなく、安全、コンプライアンスといった基本的な教育を行うと共に、仕事の成果を出して働く喜びを実感できる体制を築いていきます。また、入社後には従業員と技能確認や面談を重ね、モチベーション向上につなげています。さらに休日を利用したイベントも定期的を実施することで、仕事を通じて出会えた仲間と同じ時を過ごし、各事業所間のコミュニケーションを取る場を設けています。2018年度も従業員一人ひとりが個性という名を咲かせる（ブルーム）会社を目指して、定着、雇用、地域貢献に取り組んでいきます。



群馬県主催の「障害者就労サポーター企業」登録証

グローバル人材育成の取り組み

S U B A R Uは、新卒・キャリアいずれも国籍を問わず採用活動を実施しており、外国籍の正規従業員および期間従業員を雇用しています。また、日本人の従業員を対象にした語学研修や海外派遣研修を整備するなど、外国人とのコミュニケーション力や異文化への理解力を高めるための取り組みをしています。国際的な人材交流を通じて、社内活性化や人材の安定確保にもつながっています。



ポルトガル語のマニュアル

なお、海外の事業所・関係会社においては、それぞれ独自に人材を採用しており、各拠点の方針や事業に適した人材の確保に努めています。

外国人技能実習生につきましては、外国人技能実習制度に基づいた適切な運営を行っています。安全や品質に関する教育を基本としながら、帰国後に現地での活躍につなげる取り組みとしています。

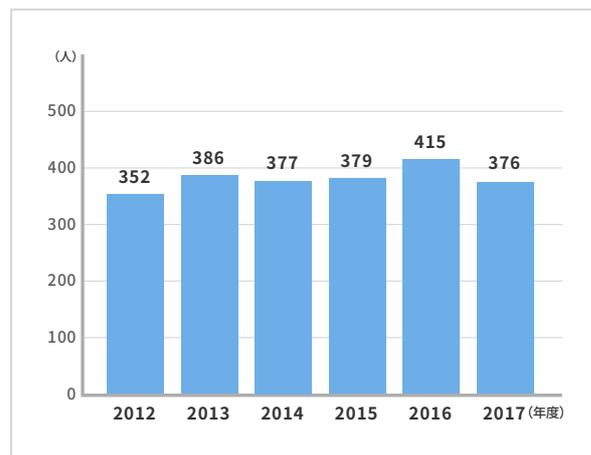
60歳定年後の再雇用の取り組み

S U B A R U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。また、2013年4月からの「高年齢者雇用安定法」の改正に対応すると共に、定年退職者が持つノウハウ・技能などをさらに積極的に活用していくために当制度を見直し、定年後も引き続き就労希望する従業員に対して、原則社内およびS U B A R Uグループ会社で就労することができる制度としました。

今後も、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生かし、60歳定年後の再雇用促進に取り組んでいきます。

なお、2017年度の60歳以上勤務経験者は、376人です。S U B A R Uは、2013年4月の「高年齢者雇用安定法」の改正以降、再雇用を希望する従業員全員を再雇用しています。

60歳以上の勤務経験者



再雇用率（S U B A R U 単独）

年度	定年退職者	再雇用希望者	再雇用者	再雇用率
2015	183人	155人	155人(うち34人は関係会社の再雇用)	100%
2016	114人	98人	98人(うち29人は関係会社の再雇用)	100%
2017	108人	83人	83人(うち21人は関係会社の再雇用)	100%

ユニバーサル化への取り組み

S U B A R Uは、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行っています。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、食堂などのバリアフリー化を進め、施設のユニバーサル化を行うことで、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。

2016年4月に完成した新西本館（群馬県太田市）においては、本社（東京都渋谷区）同様、入出門ゲートやトイレなどの各種施設において、ユニバーサル対応を実現しています。

※快適職場指針：労働安全衛生法における「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」。



車いすの方も通門できる入出門ゲート（群馬製作所・新西本館）



車いすの方も使用しやすいトイレ（群馬製作所・新西本館）

期間従業員の正規登用制度

S U B A R Uでは、期間従業員を対象に正規従業員へ登用する制度があります。2011年度から2017年度末の7年間で906人の期間従業員が正規登用となりました。本人の希望、職場推薦などを総合的に判断して受験機会を提供し、期間従業員の意欲、活力向上につなげています。

期間従業員正規登用数

採用年度	採用人数
2011年度	81人
2012年度	164人
2013年度	118人
2014年度	137人
2015年度	181人
2016年度	112人
2017年度	113人
合計	906人



人権尊重の考え方

S U B A R Uは企業行動規範に「私たちは、一人ひとりの人権と個性を尊重します。」と掲げています。これは、従業員が個々の能力を十分に発揮できるようにするため、性別や性的指向（LGBT）、年齢、国籍、文化・ライフスタイルなどの多様性を尊重し、安全で働きやすい職場環境の整備に努めることを基本的な考え方としているためです。

人権尊重の取り組み

人権啓発活動

S U B A R Uの「行動ガイドライン」では、「性別、LGBT、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、社会的身分、身体的障害、疾病等を理由として不当に差別しない」ことを明示しています。

こうした人権尊重に対する意識向上を図るため、2015年度からは、新入社員研修および管理者研修において、ダイバーシティの必要性やS U B A R Uの取り組みについて講義しています。2017年度は、14回の研修を開催し514人の従業員が受講しました。

ハラスメントの防止

各種ハラスメントの防止に向けた規程やガイドラインをまとめています。パワーハラスメントに関しては、防止に向けた「パワハラ解説集」を作成し、全従業員（非正規従業員を除く）に配布すると共に、イントラネットに掲載しています。この他パワーハラスメントのない職場にしていくための注意点をまとめた「パワハラ防止ハンドブック」を全ての管理監督者に配布しています。

ハラスメントが発生してしまった場合の相談受付窓口としては、「コンプライアンス・ホットライン」に加え、本社および各事業所に「ハラスメント相談窓口」を設けています。相談者自身が連絡しやすい窓口を選べる体制とすることで、気軽な相談を促し、早期の問題察知と解決を図っています。

良好な労使関係の構築に向けて

関連情報

- ＜ 行動ガイドライン
- ＜ 労使コミュニケーション



安全衛生の考え方

S U B A R Uは企業理念に基づき安全衛生を重要な経営課題と位置付け、「安全衛生はすべての業務に優先する」ことを安全衛生基本理念としています。全ての管理者と従業員はこの安全衛生基本理念のもと、職場の安全と衛生を確保すると共に、より快適に働くことのできる職場環境の改善に努めています。

国内・海外のグループ会社ではそれぞれの事業内容や地域性、各地の法令などを踏まえた安全衛生方針を定め、それに基づいた取り組みを推進しています。



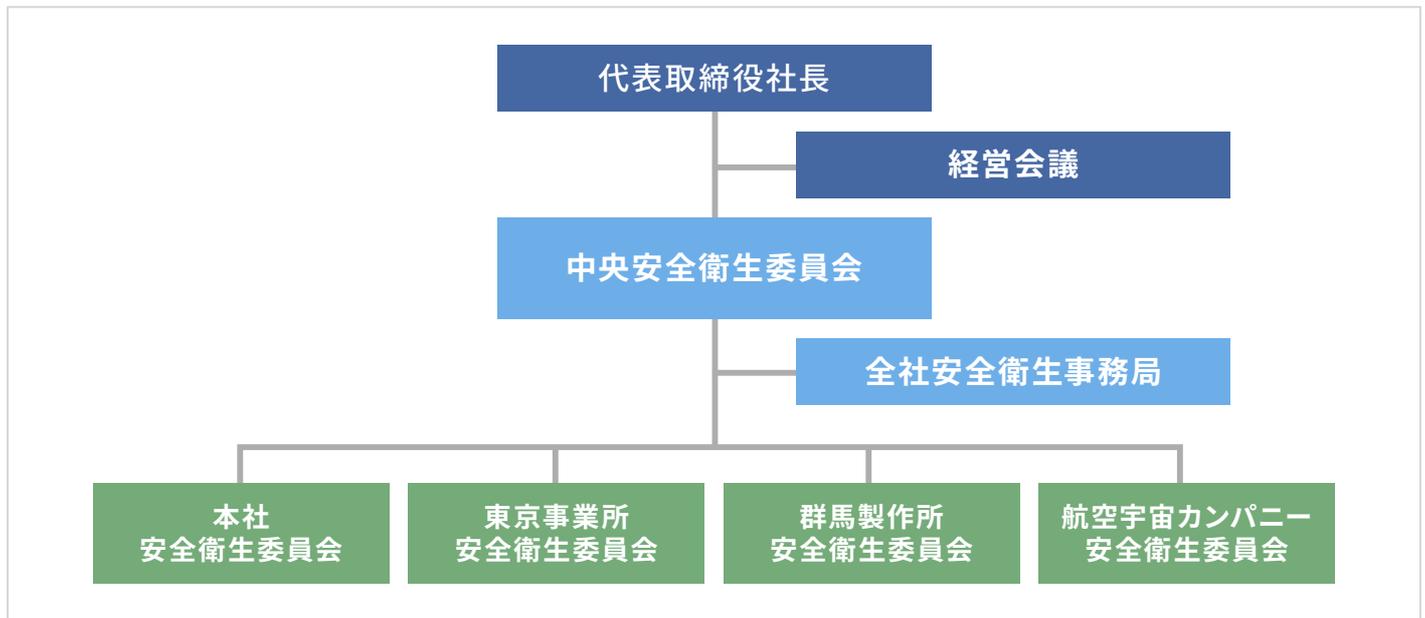
群馬製作所 矢島工場

安全衛生管理体制

従業員の災害防止、疾病予防、労働環境向上を目的に、会社と労働組合がそれぞれ選任した同数（各8人）の委員で構成されるS U B A R U中央安全衛生委員会を設置しています。なお、委員長1人は会社から、副委員長1人は労働組合から選任しています。

中央安全衛生委員会では、労働安全衛生に関する基本方針をはじめ、労働災害や職業性疾病発生原因の調査ならびにその対策、労働環境の向上、安全衛生教育、交通安全、防火などをテーマとして、協議を重ねています。

さらに、各事業所には事業所安全衛生委員会を置き、中央安全衛生委員会が出された方針および各事業所安全衛生の基本的な事項や新規課題などを議論しています。また、下部組織として、必要に応じて工場安全衛生委員会、部安全衛生委員会、課安全衛生委員会を設置しています。



安全衛生活動

S U B A R Uは毎年の年度初めに、各事業所で一斉に「安全衛生キックオフ大会」を行っています。これは「労働災害防止、交通安全」と「健康管理」に対する意識向上を図るため、事業所トップから年度方針や安全衛生活動に取り組むポイントなどを各職場の管理監督者に通達し、年間の災害・事故ゼロに向けて、気持ちを一つにして活動に取り組んでもらうことを目的に行っています。

安全衛生キックオフ大会

毎年4月、各事業所で安全衛生キックオフ大会を開催し、従業員が災害・事故防止への意識を常に維持しながら日々の作業にあたることができるよう、活動目標・計画を周知し、その達成に向けた取り組みを進めています。



東京事業所で行われた2018年度安全衛生キックオフ大会の様子

労働災害について

2017年度労働災害発生件数は14件（内、休業災害1件）と過去最少の災害件数でした。また、災害頻度を表すSUBARUの災害全度数率は、0.37でした。

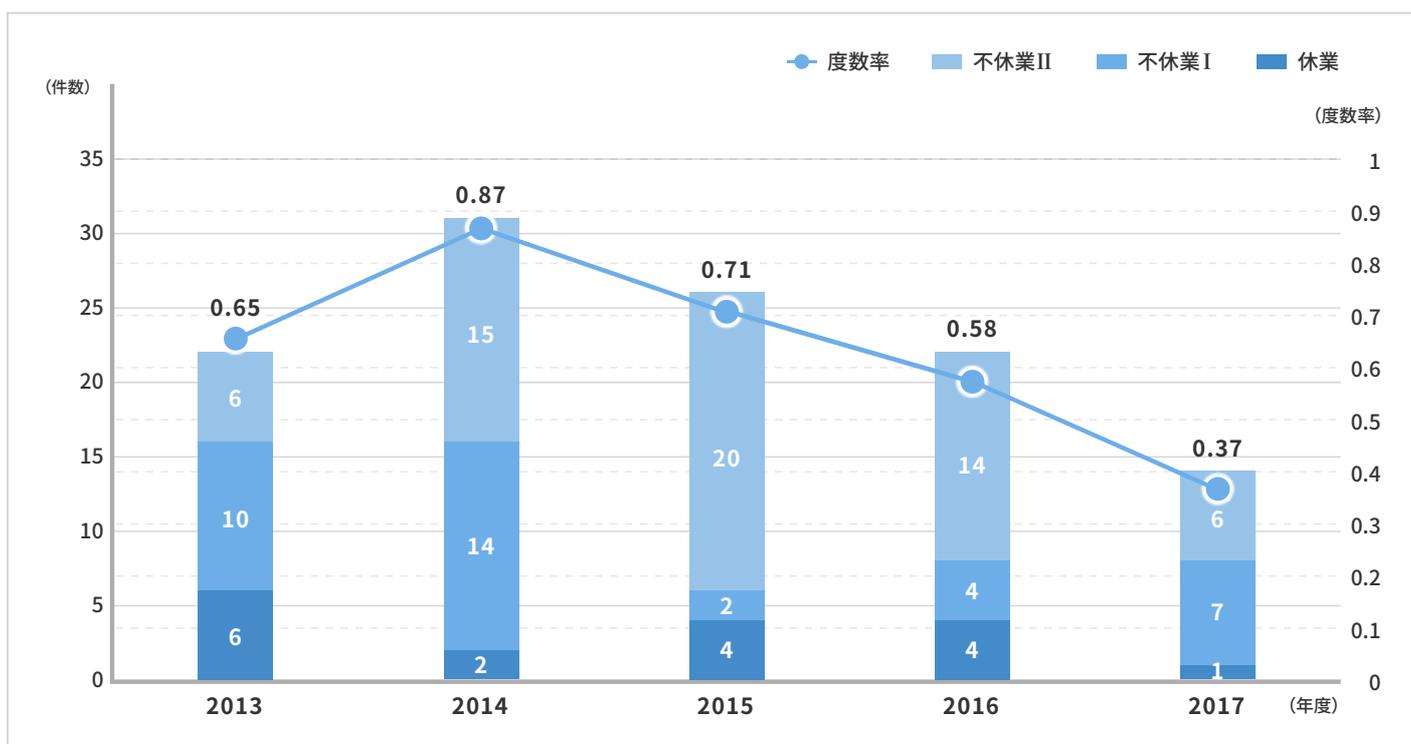
労働災害防止活動

1. 安全宣言バッジの着用

SUBARUの全従業員は安全意識の高揚を図るため、「私は、行動を起こす前に必ず安全を確認します」の内容を記載した「安全宣言バッジ」を着用しています。



労働災害発生状況と災害度数率（SUBARU単独）



2. 指差し呼称の推進活動

各事業所ではミスやヒューマンエラーを防止するために、構内の横断歩道をはじめとした指差し呼称の実践を推進しています。全従業員が指で左右、前方を指して確認することで、安全行動への意識レベルと安全確認の精度向上を目指しています。

3. 交通安全支援活動

S U B A R U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、自動車通勤が多い自動車部門、航空宇宙カンパニーの全従業員を対象に、心理学を応用した「運転適性検査」と、「ドライブレコーダー」を用いて、自身の運転のクセなどを把握する取り組みを継続して行っています。

4. 健康づくりの取り組み

S U B A R Uは、従業員の健康づくりの取り組みを積極的に推進しています。単に健康障害を防止するという観点だけでなく、継続的かつ計画的に、心身両面にわたる健康の保持・増進に取り組んでいます。

2018年度から保健師、看護師を中心とした「健康増進分科会」を新たに設置し、従業員の健康について議論し、実際の活動に反映させています。

5. メンタルヘルスへの取り組み

S U B A R Uは、産業医、臨床心理士、健康支援室に所属する安全衛生スタッフ（保健師、看護師）が連携しながらメンタルヘルス対策を行っています。事業所ごとに「一般従業員向け」および「管理者向け」メンタルヘルス講習会などを実施しており、社内用の「管理監督者向けメンタルヘルス対応マニュアル」の発行、さらに休職者のスムーズな職場復帰を目的とした「復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）」を導入するなど、従業員が安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

また、2016年度から実施している「ストレスチェック」の結果をもとに、リスクの高い職場を事業所ごとに抽出し、各事業所の保健師が職場と意見交換する改善活動を始めました。今後、良い活動を積み上げることでS U B A R Uのメンタルヘルスへの取り組みを確立していきます。

企業にとって従業員は最大の財産であり、「健康でいきいき働ける」ことは企業の成長、発展につながります。従業員一人ひとりが「元気に出社して、元気に退社」できるように、健康づくりを支援しています。

まず、重要なのは「心のケア」です。メンタルヘルス対策では、研修会を通して従業員本人、その周囲がストレスに早く気が付けるような体制づくりや職場改善活動など「働きやすい職場づくり」を目指しています。

次に、「身体のケア」です。SUBARUで最も従業員が多い群馬製作所では、春と夏に行っていた健康診断を従業員の「誕生日」に変更しました。そのことで本人が健康について考えるきっかけづくりと、二次健診や保健指導をタイムリーにつなげることになり、健康意識の向上や生活改善を図ることができました。

従業員が生涯現役で健康に働くために、いつも気軽に相談できる存在になれるように心掛けていきます。



群馬製作所 人事部 保健師
宮内 優



良好な労使関係の構築に向けて

S U B A R Uの従業員はS U B A R U労働組合に加入しています。組合員数は、全従業員15,561人中13,827人です。（2017年10月1日時点）。また、国内の販売会社や関係会社にも労働組合が存在しており、それらを合わせたS U B A R U関連労働組合連合会（S U B A R U労連）の組合員数は、25,487人です（2017年10月1日時点）。

S U B A R Uと労働組合は、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」を毎月1回以上開催し、経営方針や業績の概要、生産、販売に関する事項、労働諸条件、働き方の課題などについて協議しています。従業員に著しい影響を与える業務変更についても、十分に協議した上で、労使で従業員に対し事前に周知することとしています。

近年の労使関係は、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おり、良好な状況を維持しています。



従業員データ

(連結)

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
従業員数 (人)	合計	28,545	29,774	31,151	32,599	33,544

(単独)

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
従業員数 (人) ※役員・顧問を除く、 出向者含む	男	12,784	13,511	13,858	14,229	14,477
	女	871	901	929	988	1,053
	合計	13,655	14,412	14,787	15,217	15,530
男女比率 (%)	男	94	94	94	94	93
	女	6	6	6	6	7
平均年齢 (歳)		38.8	38.4	38.5	38.5	38.6
平均継続年数 (年)		16.6	16.0	16.0	15.8	15.9
管理職人数 (人)	男	1,029	1,028	1,032	1,028	1,020
	女	4	4	7	11	13
新卒採用数 (人)	男	418	426	483	479	494
	女	30	41	36	69	80
中途採用数 (人)	男	303	594	267	397	221
	女	8	10	23	23	15
離職者総数 (人/%)		-	159/1.1	189/1.3	258/1.7	249/1.6