

お取引先とともに 連繋を深め、ともに成長していきます

基本的な考え方

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。

お取引先とのかかわり

■ 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、下請代金支払遅延等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います。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。

グリーン調達ガイドライン

当社では、2000年にグリーン調達ガイドラインを策定し運用してきましたが、2008年6月に最新の環境関連法規と社会のニーズに対応するため、グリーン調達ガイドラインを改定し、併せて、適用対象範囲を拡大しました。グリーン調達、さらにはスバルらしさと地球環境の融合に向けた取り組みに対してご理解とご協力をお願いしています。



グリーン調達ガイドライン



「適正取引推進相談窓口」、「グリーン調達ガイドライン」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/mecenas/supplier.html>

株主の皆さまとともに 株主の皆さまとの双方向コミュニケーション

基本的な考え方

スバルでは、株主の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います。

株主の皆さまとともに

株主・投資家の皆さまへの積極的な情報開示

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560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、大和インベスターズ・リレーションが主催する「2008年インターネットIR」(対象企業約2,000社)で2年連続で「業種別ベスト企業」に選ばれたほか、ゴメスコンサルティングのIRサイト2009(対象企業約4,000社)でも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>



事業報告書



ホームページ

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回実施しております。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頃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。

株主の皆さまからのアンケート結果

- ・スバルブランドのお世話になって46年になります。工場見学は夢でしたが、感動的でビューティフルでした。ありがとう
- ・クリーンで快適な工場というイメージどおり、非常に良く整理整頓してありました
- ・女性の私でもよくわかり、有意義でした
- ・混流生産であるのを知り驚きました
- ・説明場所以外の所でゆっくり工程を見られないのが残念でした
- ・工場内ライン見学の際は、ポイントごとに展示パネルで作業内容を説明してほしい



ビジターセンター見学



当社役員による説明会

従業員とともに

一人ひとりが働きやすい、 よりよい職場環境を目指して

基本的な考え方

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仕組みを構築しています。

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。

- 一般従業員向け研修に「問題解決を軸にしたカリキュラム」を導入しました。
- 職制向け研修では、リーダーシップ・経営意識などの向上により自身のレベルアップが図れるものを目指します。
- 「人材育成の風土づくり」を目指して、従業員本人の能力開発・自己啓発の意識向上のための支援を行っています。

仕事と家庭との両立を支援

「産休・育休ハンドブック」を発行

従業員が個々の能力を存分に発揮していくた

めには、仕事と家庭との両立を支援し、働きやすい環境を整備することが重要と考えています。具体的には、子どもが3歳の誕生日を迎える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。その結果、2007年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、東京労働局長の認定を受けています。

また、次世代法による自主的取り組みとしての第二次行動計画(2007~2009年度)を策定し、就業規則への母性保護の規定化や、育児短時間勤務の対象者の見直しなど、いろいろな制度を従業員がより使いやすくてするための取り組みを進めています。

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)ことなどを定めて、2009年4月に『産休・育休ハンドブック』を発行しました。



産休・育休ハンドブック

Voice



人事部 採用担当
内田 敦弘

キーワードは「自立」と「自分らしさ」

当社の求める人材像は、「自立」と「自分らしさ」を併せ持っている人材です。当社ではこの2つを仕事に楽しさとやりがいを持つために必要不可欠な能力だと考えています。具体的には「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人材」です。最初からすべてがそろってなくても構いません。磨いていく意志のある方、明るく前向きで、新しいことにも果敢に挑戦するチャレンジスピリットをお持ちの方と一緒に仕事をしたいと思っています。

今後も、仕事と育児や家族介護などのバランスを図りやすい、よりよい職場環境づくりに向け、ワークライフ・バランスの取り組みを推進していきます。



取得した次世代育成支援対策推進法認定マーク

公的資格取得への支援

自己啓発支援を強化

業務遂行を通じた職場での育成指導におけるOJT(On-the-Job Training)や社内研修などOff-JT(Off-the-Job Training)のほかに、自己成長したいと願う従業員一人ひとりの多様なニーズに応え、また会社が発展し続けることができるように、企業の総合力を結集し、積極的に個人の自己啓発支援を進めています。

2007年度から当社では、会社が指定する公的資格の取得を目的とした受験費用やセミナー受講費などが、カフェテリアプラン型福利厚生制度「マイビジョン」による会社補助の対象に加わりました。今後も従業員のニーズに応じた、発展性ある福利厚生制度を通じて一人ひとりの夢実現に向けて支援していきます。

◆カフェテリアプラン型福利厚生制度「マイビジョン」一覧

カテゴリー	会社補助内容
自己啓発	選択型社内集合研修や社内通信教育、当社指定公的資格の講習・取得、各種スクールなど
生活支援	介護（介護施設）や育児（保育所やベビーシッター）に関する利用、子どもの教育など
人生設計	人生設計関連のセミナーや相談
リフレッシュ	スポーツクラブや宿泊施設、バック旅行、文化鑑賞、スポーツ観戦、レジャー施設などの利用
自社製品	社内製品（クルマを除く）の購入や系列販社の車検・修理など

60歳定年後の再雇用の促進

シニアパートナー制度

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、平成15年に定年後再雇用制度である「シニアパートナー制度」を導入しました。その後「改正高齢者雇用安定法」に

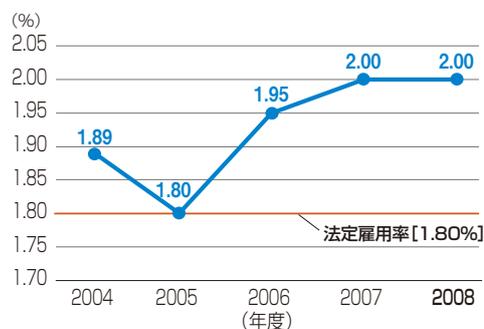
よって義務化された、「定年後65歳までの雇用継続」へ対応するため、当制度の一部見直しを行い、定年後の再雇用を進めてきました。また、平成18年度には、定年後再雇用による人材活用をさらに積極的に行うため、当制度の見直しを再度実施しました。今後も「シニアパートナー制度」を通じて、定年を迎える従業員が持つ経験や能力を、後進の指導育成や技能の伝承に活かし、60歳定年後の再雇用の促進に取り組んでいきます。

障がい者雇用の促進

法定雇用率1.8%を達成し雇用促進を継続

障がい者雇用率は2009年3月時点で法定の1.8%を超えて2.0%となっています。当社ではだれもが輝ける豊かな社会の実現を目指し、障がいをお持ちの方の採用を積極的に進めています。社内では現在152名の方が活躍されており、今後も継続的な採用活動に取り組み、障がい者雇用の促進していきます。

◆障がい者雇用率の推移



快適職場形成

より働きやすい職場の実現に向けて

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。

労働安全衛生

安全衛生の考え方

■ 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。

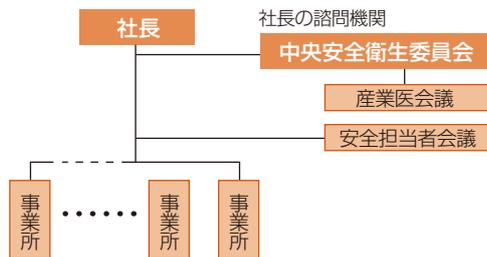
※1 KYT
危険予知訓練のこと。K=危険、Y=予知、T=トレーニング。

※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。

◆安全衛生推進体制



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。

健康づくり

従業員が能力・技術を十分に発揮するためには、体と心が健康なことが重要です。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。例えば、臨床心理士による「こころの健康相談窓口」を全事業所に設置しています。

◆労働災害発生状況推移



TOPICS

森社長、役員による製造現場巡視

2008年7月24日(木)、ユニオンセンターにおいて森社長をはじめ各役員、各事業所の管理監督者が出席し、第33回全社安全衛生大会が開催されました。

今回は大会に先立ち、群馬製作所内の工場を役員が9グループに分かれて、製造現場の安全・激励巡視を行いました。

また同日、最近多発している災害の多くがヒューマンエラーが要因であることから、早稲田大学小松原教授による「ヒューマンエラーにかかわるリスク・安全管理」の講演なども行い、安全衛生基本理念である「安全衛生はすべての業務に優先する」ことを再度出席者全員で誓いあう大会となりました。



森社長、役員による製造現場巡視

基本的な考え方

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活動の3つの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。

社会貢献活動方針

- 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

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。

2009年6月5日には第4回ボランティア表彰として、社会福祉・スポーツ・文化・青少年育成などに高い功績を残した5名の従業員が表彰されました。



第4回ボランティア表彰の受賞者と高木CSR・環境委員長(当時)
写真左から永堀修 福田良一 高木CSR・環境委員長(当時)
板橋弘直 桜井信也 荻野多木夫

交通安全普及活動

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しています。

各製作所では、地元警察署に協力いただいて安全運転講習会を開催し、群馬製作所、東京事業所では二輪車の安全運転基本講習と実技指導を毎年行っています。



安全運転講習会画像

大規模災害支援

各地への義援金送付

■中国四川省大地震(2008年)

スバル オブ チャイナおよび中国国内ディーラーから100万円(約1500万円)

■岩手・宮城内陸地震(2008年)

義援金200万円

地域イベントへの協賛・支援・寄贈

モートラックを寄贈

宇都宮製作所(エコテクノロジーカンパニー)は、NPO法人足尾歴史館に自社製の構内運搬車モートラックを寄贈しました。かつて足尾銅山で活躍したモートラックを保存・展示したいという同館からの要請に応えたもので、当時の車両を復元して寄贈しました。2008年9月7日に同館で贈呈式を行い、長井一雄館長に木村恒営業部長が寄贈プレートを手渡しました。



構内運搬車 モートラック



左:当社木村部長
右:長井一雄足尾歴史館長



出前環境教室

出前環境教室

当社では、二酸化炭素を使った実験などを通して地球温暖化防止に対する教育を行っています。2008年度は、45校合計3,535名の小学生に、出前授業を実施しました。



学童野球教室

学童野球教室を開催

当社では、地域の学童野球チームを対象とした野球教室を開催しています。

2008年度は、のべ800名の児童を対象に、当社硬式野球部全員で技術指導を行いました。

交通遺児助け合い募金



清水市長(中央)に集めた募金を代表して手渡す(左)スバルロジスティクス岡崎社長(右から3人目)

2008年12月15日、群馬県太田市役所にて、賛同いただいて集めた募金を太田市の清水市長に手渡しました。これはスバルロジスティクスが中心となって、毎年実施しており、2008年度は537,926円を寄付しました。

「願い事基金」

SIAでは「願い事基金」という活動を通して、難病に苦しむ子どもたちの夢をかなえる活動を行ってきました。2008年度は、メラノーマとい

う病気を患っていたころ、SIAを訪問するのが夢だったCamden Smithさん(18歳)をスバルのレーシングイベントに招待しました。従業員に温かく迎えられ、思い出に残るイベントとなりました。



願い事基金によりスバルのイベントに参加したCamdenさん(右)



憧れのレガシイに乗り込むCamdenさん

小学生への教育支援

SOAでは、アトランタの小学生へ環境科学教育や読み書き能力向上教育を実施するなど、児童の環境学習への支援を進めています。

製作所・事業所開放イベント

ビジターセンターの工場見学受け入れ

地域交流の中でも中核をなすものが、工場見学を主とするスバルビジターセンターです。お客さまや地域の小学生を中心に年間10万人以上の来場があります。



工場見学時に配布しているガイドブック

Voice

群馬製作所 出前環境教室

出前環境教室では、将来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付きと実行のキッカケづくりを主軸において推進しています。

本活動の運営に携わり、環境問題に対する小学生の知識の豊富さと前向きな探求心に驚かされました。

今後もお客さま第一の視点から、学校のニーズをもとに、児童にはよりわかりやすい内容となるよう、その時々的情勢を的確に捉え、ブラッシュアップを図っていきたく考えています。



生産環境安全部 環境課 反町 一貴

納涼祭への参加

当社では、地域社会との共生を目指し、さまざまな地域行事へ積極的に参加しています。中でも「おおた夏まつり」や「大泉まつり」には、スバルみこしで合計1,100名が参加し、地域の皆さまとのコミュニケーションを図っています。



おおた夏まつりの様子

児童、お取引先に向けた工場見学を実施

SIAでは、地域の教育活動を支援するため学校やお取引先向けに工場見学を開催しています。

2008年はLewis Cass高校へ自動車の授業の教材として、自動車のボディパネルを寄贈したり、地域の高校生向けに「SUBARU S.T.A.R.」プログラムを開催しています。これは2005年から開始され、これまでに4,630名の高校生が3R (Reduce, Reuse, Recycle)活動を学んでいます。



工場見学をする児童



教材として寄贈されたボディパネル



SUBARU S.T.A.R.プログラムに参加した高校生

地域清掃活動

スバル地域交流会の「金山清掃」

群馬製作所では、会員企業・地域住民の方々

と一緒に金山の赤松林の草刈りと清掃を実施しています。2008年度は、過去に植樹したつつじに追肥を施しました。また参加者約600名には、飲料・タオル・花の苗などを配布しました。



スバル地域交流会で参加した「金山清掃活動」

ピカピカきたもとおまかせプログラム

埼玉製作所では北本市による「ピカピカきたもとおまかせプログラム」に参加しており、工場周辺の清掃活動を行っています。2008年度はのべ10回行われ、合計1,048名が参加しました。



ピカピカきたもとおまかせプログラム

SCIの清掃活動

SCIでは、毎年アースデイイベントにミシサーガ市と共同で参加しています。これは市長の呼びかけにより市内の全企業が自社の周囲の清掃活動を行うものです。SCIは、このポイ捨て禁止プログラム活動に対し、昨年に引き続き市長から表彰を受けました。



SCI清掃活動