

# 従業員

人材育成の取り組み

2012年度

## 人材育成の考え方

当社は、従業員が自らの「将来のありたい姿」を描き、その実現に向けて積極的に努力することを支援する教育プログラムを各種取り揃えています。階層別プログラムでは、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、各種教育プログラムを実施していますが、2012年度は新たな取り組みとして、ビジネススクールへの通学支援などを導入しました。また、グローバル人材育成を加速させるために、海外企業研修、海外語学研修などの制度を導入しました。

### 人材育成基本方針

「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」の実現を図る。



### 教育体制図

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
職制	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  e.g. 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 財務分析等	職能別 プログラム  e.g. 知的財産 財務会計 法務 品質専門	教育プログラム  STEP0～6の段階を設定し、 その目標レベルに応じた プログラムが選択可能	通信教育等	各種プログラム・公的 資格取得支援等
一般		考課者研修					
新入社員研修							
内定者教育							

# 従業員

人材育成の取り組み

2012 年度

## ■ スバルテクニカルスクール

当社は、将来を担う若い技能者を対象として、2005年にスバルテクニカルスクール（STS）を開校し、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。



STS での機械加工訓練の様子

# 従業員

ワークライフバランスの取り組み

2012 年度

## ■ ワークバランスの推進（ワークライフバランスの考え方）

当社は、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、子育てや介護をしながら働くことができる環境整備が重要と考えています。

従業員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、職場で能力を発揮し続けるためには、家庭や地域生活においても多様な価値観・ライフスタイルを選択できることが重要です。今後も従業員の仕事と生活の調和を実現するため、職場環境や制度の整備を行っていきます。

# 従業員

ワークライフバランスの取り組み

2012 年度

## 仕事と家庭の両立支援

当社は 2012 年度も、従業員の子が 2 歳の誕生日を迎えた最初の 4 月まで延長できる育児休業制度、小学校 4 年生就学の始期まで利用可能な短時間勤務制度、介護のための休業制度や短時間勤務制度等を継続し、従業員の仕事と家庭の両立を支援しています。

また、過去には、次世代育成支援対策推進法（次世代法）により、企業の自主行動計画を策定し、第一次行動計画期間（2005 年 4 月～2007 年 3 月）、第二次行動計画期間（2007 年 4 月～2010 年 3 月）において、計画を達成した結果、二度の厚生労働大臣認定（くるみんマーク）を取得しました。

現在、2010 年 4 月に策定した、第三次行動計画の目標達成に向けて取り組んでいます。



### ワークライフバランス推進実績

施策	概要	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度	2012 年度	
育児休業（名）	子の育児のために取得できる 休暇制度	男	1	1	6	2	3
		女	112	84	91	90	73
		合計	113	85	97	92	76
介護休業（名）	要介護状態にある家族の介護をするために 取得できる休暇制度	8	4	5	6	3	
有給休暇取得率（%）	職場での月 1 回の取得促進	89.3%	88.3%	86.6%	88.2%	85.7%	
ノー残業デイ	業務効率化・プライベート充実化のため 週 2 日設定	継続的に実施しています。					

# 従業員

ダイバーシティの取り組み

2012 年度

## ダイバーシティの推進

当社は、他社にない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。



# 従業員

ダイバーシティの取り組み

2012 年度

## 障がいを持つ従業員への取り組み

当社は、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活かし、働きやすい職場づくりを推進しています。2013年3月末現在、製造業務を中心に162名の障がいを持つ従業員が活躍しています。2012年度の当社の障がい者雇用率は、法定雇用率1.8%を下回る1.62%であり、さらなる雇用促進と社内環境の整備に取り組んでいきます。

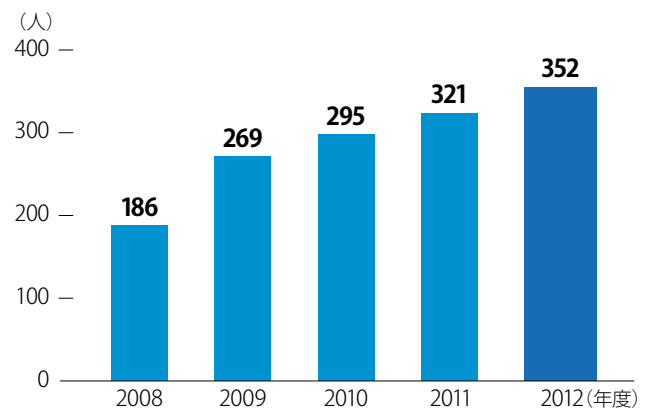


職場内にある自動扉のスイッチや作業台は、車いすの従業員に合わせた高さに設定しています。

## 60歳定年後の再雇用の取り組み

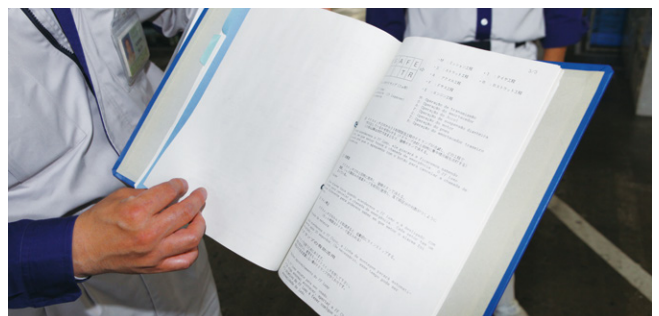
当社は60歳定年後の就労問題の解決および人材の活用を図るため、2003年に定年後再雇用制度である「シニアパートナー制度、シニアスタッフ制度」を導入しました。また2013年4月からの「高年齢者雇用安定法改正」への対応に加え、定年退職者が持つノウハウ・技能などをさらに積極的に活用していくため当制度の見直しを行い、定年後も引き続き就労希望する従業員に対して、原則社内および当社関連企業で就労することができる制度としました。今後も、定年を迎える従業員が持つ経験や能力を、後進の指導育成や技能の伝承に活かし、60歳定年後の再雇用促進に取り組んでいきます。

### 60歳以上の勤務者人数



## グローバル人材の取り組み

群馬製作所では、ブラジル、ペルー、中国などさまざまな国の方を迎え入れています。日本語の日常会話ができる人でも、製造の細かい指示や専門用語などを正確に理解するのは難しいこともあるため、外国語のマニュアルを作成したり、通訳を用意して対応しています。また、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。



ポルトガル語のマニュアル

## ユニバーサル化への取り組み

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、食堂などについて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、だれもが働きやすい職場づくりを目指しています。



## 従業員データ

		2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
従業員数 (名)	男	11,968	12,118	119,42	11,740	12,451
	女	875	891	875	834	861
	合計	12,843	13,009	12,817	12,574	13,312
男女比率 (%)	男	93%	93%	93%	93%	94%
	女	7%	7%	7%	7%	6%
平均年齢 (歳)		38.8	38.7	38.8	38.6	38.9
平均継続年数 (年)		18.0	17.7	17.7	18.0	17.3
管理職人数 (名)	男	1,068	1,081	1,051	1,049	1,049
	女	2	2	3	5	5

# 従業員

労働安全衛生

2012 年度

## 労働安全衛生の考え方

当社は企業理念に基づき安全衛生を重要な経営課題と位置づけ、「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。すべ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ともに、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。



### 安全衛生基本理念

「安全衛生はすべての業務に優先する」

### 安全衛生基本理念

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。



# 従業員

労働安全衛生

2012年度

## 災害・事故ゼロに向けて

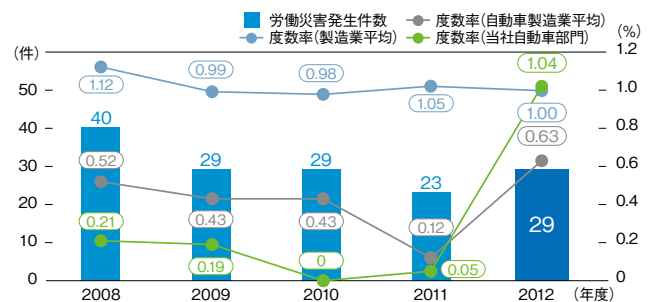
当社は年度初めに、各事業所一斉に「安全衛生キックオフ大会」を行っています。これは「労働災害、交通安全」と「健康管理」への意識向上を目的とし、事業所トップから年度方針や安全衛生活動に取り組むポイントなどを各職場の管理監督者に通達をし、1年間災害・事故ゼロに向けて気持ちをひとつに活動に取り組ん



安全衛生キックオフ大会の様子

でもらうことを目的に毎年行っています。また、労働安全衛生マネジメントシステム、リスクアセスメント活動は各事業所とも、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。

## 労働災害発生状況と休業度数率



2012年度の労働災害発生件数は29件、災害の程度を表す休業度数率は1.04となり、平均値を上まわりました。

2013年度は労働災害の未然防止活動や、労働災害情報の共有化の取り組みをさらに強化し、労働災害ゼロと休業度数率の低減を目指します。

## 作業環境の見直し

パネル（重さ7～10kg、幅2～2.4m）を取り出す際、腰を折り曲げての作業は腰痛を発症しやすい環境であったため、アシスト装置を設置し腰への負担を軽減しました。



アシスト装置設置後の作業

### 自主的な交通安全支援活動

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、さまざまな啓発活動を行っています。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実際の車両を使用して「体感訓練」を実施しています。ドライバー視点から正しいタイミングでの右折の仕方や車庫入れなど、異なる視点での訓練を実施しています。

また、宇都宮製作所半田工場では「交通安全ナイトスクール」を実施しています。昼間との距離による視認性の違い、前照灯の遠目・近目による視認性の違い、歩行者の着衣の色彩・反射材の有無による視認性の違いなどについて体験し、夜間における安全運転の行動について学んでいます。



体感訓練の様子

# 従業員

## 健康づくり

### 心身両面の健康づくり

当社は従業員の健康管理を積極的に推進しています。単に健康障がい防止するという観点のみならず、継続的かつ、計画的に心身両面にわたる健康保持増進に取り組んでいます。

具体的には、健康診断とその結果に基づく特定保険指導（メタボ

対策、運動指導、メンタルヘルスクア、栄養指導など）や健康診断でC判定となった方への予防に向けた健康相談の実施、メンタル予防に向けたカウンセリング等、各事業所にスタッフを配置し疾病予防、健康管理に努めています。

### 健康支援への取り組み

当社は各健康支援室が、それぞれの事業所の特質に合わせたさまざまな健康支援を実施しています。その中でも、健康診断後の事後措置、メンタルヘルス対策、暑熱環境下での熱中症予防および禁煙指導は共通の重要な活動と位置づけられており、外部支援も得ながら継続的に実施されています。また、職場巡視や健康診断の結果をもとに、作業環境管理や作業管理への助言を行っています。これらの産業保険活動の他に、健康支援室では従業員の利便性を考慮し、急性、慢性疾患に対応した診療を近隣の医療機関と連携しながら行うと共に、健康問題に悩んだ時の相談窓口となっています。

新型インフルエンザ等の危機管理を要する感染症対応では、疾患に対する情報提供や啓発等を随時実施してきましたが、今後も正確で迅速な対応を心掛けていくとともに、「心身に健康が良い仕事の源」と考え、他部署と連携を図りながら、従業員の健康保持増進に努めていきます。



### メンタルヘルスへの取り組み

当社は以前から、産業医、臨床心理士、安全衛生スタッフが連携しながらメンタルヘルス対策を行っています。また、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等の取り組みを行っているほか、2012年度には社内用の「管

理監督者向けメンタルヘルス対応マニュアル」を発刊し、さらに、2013年度から休まれている方がスムーズに復職できる制度を導入する等、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。

---

# 従業員

## 労使コミュニケーション

### ■ 労使コミュニケーション

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。