

人材育成の考え方

当社は、人材育成基本方針に沿って、求める人材像である「やる気に満ちた自立型人材」の実現に向けた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するほか、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設けています。

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。



階層別研修の様子

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	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							

技能伝承に向けた取り組み

当社は、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。2013年度は421名が受講・修了し、累計での修了生は2,087名となりました。



STSでの基本技能教育の様子

修了者の声

教科書だけでは学べない技能を習得

職場で即役立つ知識、そして教科書だけでは学べない技能を経験豊富な技能者である講師から沢山教えていただきました。授業では、良き仲間でありライバルでもある仲間と、ともに腕を競い合い充実した毎日を感じ取ることができました。スバルテクニカルスクールで学び得た知識・技能と貴重な経験を職場の中で活かしていきたいと思えます。

スバル製造本部 第1製造部 第1トリム課 渡邊晃士

公正な評価と能力開発支援

当社が目指す「自立型人材」を育成するためには、公正な人事評価に基づき成長に向けた能力向上を図る仕組みが必要です。

そこで当社は、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づけ、活用しています。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ともに、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。当社の全従業員は、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。

ワークライフバランスの推進(ワークライフバランス)の考え方

当社は「やる気に満ちた自立型人材」の集団を目指し、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ともに、制度の拡充に取り組んでいきます。

仕事と家庭の両立支援

当社は、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などを整え、従業員の仕事と家庭の両立を支援しています。

2013年度は、より多くの従業員が柔軟に制度を活用できるよう、子の看護に関する特別休暇の適用範囲や、家族の介護に伴う短時間勤務の期間を拡大しました。

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。



くるみんマーク

ワークライフバランス推進実績

施策	概要	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013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	6	2	3	6
		女	84	91	90	68	124
		合計	85	97	92	71	130
	育児休業復職率(%)	—	—	—	—	100	
	復職1年後の在席率(%)	—	—	—	—	98.5	
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	4	5	6	3	5	
有給休暇取得率(%)	職場での月1回の取得促進	88.3%	86.6%	88.2%	85.7%	86.9%	
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。					

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。



車椅子用のスロープなどバリアフリー化を実施した本工場本館



性別や国籍、ライフスタイルを問わず、多様な従業員にとって働きやすい職場環境を構築

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年度は、障がいを持つ方の雇用拡大に向けた新たな取り組みとして、スバルブルーム株式会社を設立しました。同社は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社の認定を取得する予定です。

2014年3月末現在、当社では製造業務を中心に168名の障がいを持つ従業員が活躍していますが、2013年度の障がい者雇用率は、法定雇用率2.0%を下回る1.57%でした。法定雇用率の遵守を目指して、今後も当社およびスバルブルーム（株）において、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。



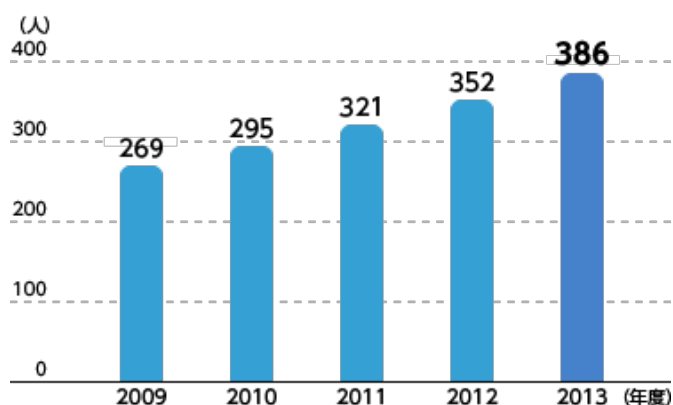
職場内にある自動扉のスイッチや作業台は、車いすの従業員に合わせた高さで設定

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「高齢者雇用安定法改正」に対応するとともに、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



グローバル人材育成の取り組み

当社は、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。

なかでも群馬製作所では、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場合もあるため、外国語のマニュアルや通訳を用意することで対応しています。

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。

2013年度、群馬製作所では外国人技能実習制度により中国人の実習生を受け入れております。2013年度末で計183名の実習生が活躍しており、職場の活性化や生産活動に貢献しています。



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。

※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」。



本工場本館の入口に設置された車椅子用スロープ

従業員データ

		2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
従業員数 (名)	男	12,118	11,942	11,740	12,451	12,784
	女	891	875	834	861	871
	合計	13,009	12,817	12,574	13,312	13,655
男女比率 (%)	男	93	93	93	94	94
	女	7	7	7	6	6
平均年齢 (歳)		38.7	38.8	38.6	38.9	38.8
平均継続年数 (年)		17.7	17.7	18.0	17.3	16.6
管理職人数 (名)	男	1,077	1,047	1,043	1,044	1,029
	女	2	3	5	5	4

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。



群馬製作所 矢島工場

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

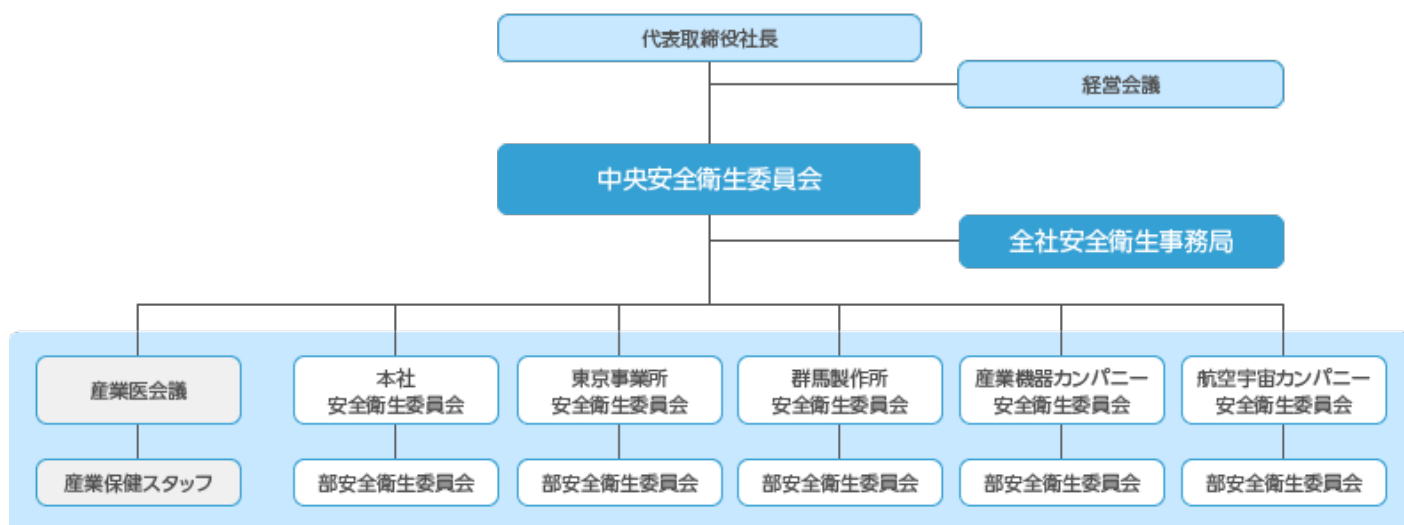
労働災害、交通事故、疾病、火災等災害のゼロをめざし、全員が安全衛生の重要性を認識し合い、設備・環境・作業方法の改善と管理・意識の向上を図り、安全快適な職場作りを進める

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の委員で構成される富士重工業株式会社中央安全衛生委員会を設置しています。

さらに、各カンパニー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基本的な事項を審議しています。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。

安全衛生組織図



災害・事故ゼロに向けて

当社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。

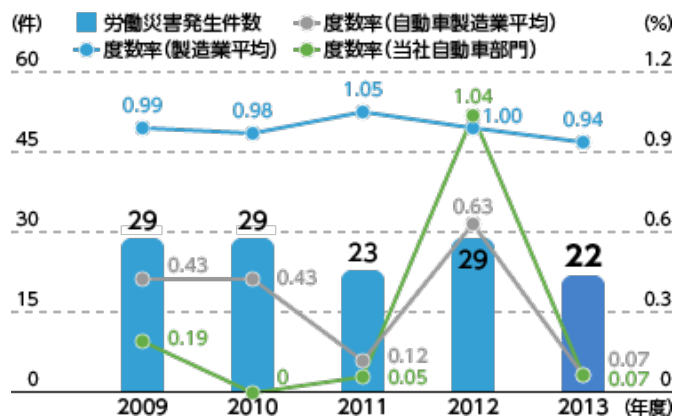
また、従業員が災害・事故防止への意識を常に維持しながら日々の作業にあたるよう、各事業所で活動目標・計画を定め、その達成に向けた取り組みを進めています。

2013年度労働災害発件数は22件でした。災害の程度を表す休業度数率は0.07であり、自動車製造業全体の平均と同等でした。2014年度は「標準作業時のルール遵守」「非正常作業時の危険予知(KY)の実践」を中心に労働災害ゼロを目指します。



2014年度安全衛生キックオフ大会の様子

労働災害発生状況と休業度数率



リスクアセスメント活動

より安全な職場環境づくりに向けて、職場内の潜在的なリスクを洗い出し、その未然防止を図るリスクアセスメント活動を実施しています。アセスメントの結果は年間の安全衛生活動に反映され、計画的なリスク低減を図っています。

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、自動車通勤が多い自動車部門、航空宇宙カンパニー、産業機器カンパニーの全従業員を対象に、心理学を応用した検査用紙を用いた「運転適性検査」を実施しています。適性検査の分析結果は本人に伝達し、さらなる安全運転の啓発に努めています。

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（メタボリックシンドローム対策、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判定となった従業員に対する健康相談の実施、メンタルヘルス不調の予防に向けたカウンセリングなど、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。

産業医の声

働く人の健康を守る砦として

技術革新やニーズの多様化は、働き手が仕事に合わせるという現象を生み、働き手の心身に負担をかけ、生活習慣病、メンタルヘルス不調、運動器の障害などの発生増悪に関与していると考えられます。そのため当社では、健康支援室が中心となり、健康問題の発生予防、早期発見・対応の観点から、従業員に対して健康支援活動を行っています。

なかでも、健康診断後の保健指導・事後措置、禁煙指導、メンタルヘルス対策、作業方法や作業環境への助言を重点的に実施しています。また、熱中症やインフルエンザの対策など季節ごとの注意事項や、生活習慣病対策などの身近な話題を社内イントラネットや安全衛生委員会などで発信し、意識啓発と知識の普及に努めています。社員食堂の健康メニューの企画段階での助言にも関わっています。加えて、病気の一次診療、専門医療機関への紹介など疾病管理の支援や、健康に関するよろず相談窓口としての役割も担っています。

これからも、働く人の健康を守る砦として、健康支援活動を通じて従業員の健康の保持増進に寄与してまいります。



東京事業所 産業医
藤田寛敬

メンタルヘルスへの取り組み

当社は、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、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」を作成しました。

また、2013年度からは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。

良好な労使関係の構築に向けて

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、事前に協議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。