



人材

SUBARUグループは、従業員一人ひとりが最大限の力を発揮し、SUBARUというブランドの魅力を高めていくことが、グループの持続的な企業価値の向上につながると考えています。

そのためには、中期経営ビジョン「STEP」の“ありたい姿”で掲げた「モノを作る会社から笑顔をつくる会社へ」成長すること、お客様をはじめとするステークホルダーから信頼される会社になることが重要です。

そして、それを実現する要となるのは「人材」に他なりません。

SUBARUグループは、従業員が誇りを持って働き、成長できる環境を提供し、一人ひとりが元気で闊達な、風通しの良い組織風土の改革に取り組んでいきます。



▶ 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、疾病など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

中期経営ビジョン「STEP」で掲げた「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」という“ありたい姿”を実現するために、SUBARUは人材育成を極めて重要なテーマと位置づけています。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、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」を人材育成のツールとして活用しています。また、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。SUBARUの全従業員は、目標管理制度のもと、年4回（目標設定・中間確認・成果確認・評価共有）、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

SUBARUでは、全従業員が資格階層ごとに求められる役割を果たすことができるように、幅広い教育体系を整備しています。

「階層別教育」では、全従業員を対象に昇格時に資格に応じた「新任研修」を実施しています。職能資格制度に定められた能力を確実に発揮できるよう、一般層では「課題解決」、中堅・管理職層では「人材育成」や「リーダーシップ」などを中心に、実践・振り返りを通じて成長できるプログラムを設定しており、2018年度は約2,000人が受講・修了しました。

「職能別教育」では、ビジネススキルの習得・向上を目指した募集型の社内研修「プロフェッショナル・プログラム」の設定に加え、主に中堅層の従業員を対象とした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プログラムを展開し、従業員個々の課題や業務ニーズなどに応じた幅広い能力開発の促進を図っています。

さらに、次世代の経営を担う人材を継続的に創出することを目的に、管理職・中堅層の従業員それぞれを対象とした選抜型研修を実施しています。

教育体系図

職能資格	階層別教育		職能別教育	グローバル人材育成	経営人材育成	自己啓発支援
管理職層	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	各種 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	選抜型研修	各種プログラム・公的資格取得支援など
中堅・ 一般層		新入社員研修				

技能伝承に向けた取り組み

SUBARUにおける技能伝承とは、「変化」に対応する力、「標準化」しそれを継続する力、「改善」によってさらに高める力の3つを向上し、高品質な商品を、安全に効率よくつくり出すことができる人材を育てることです。

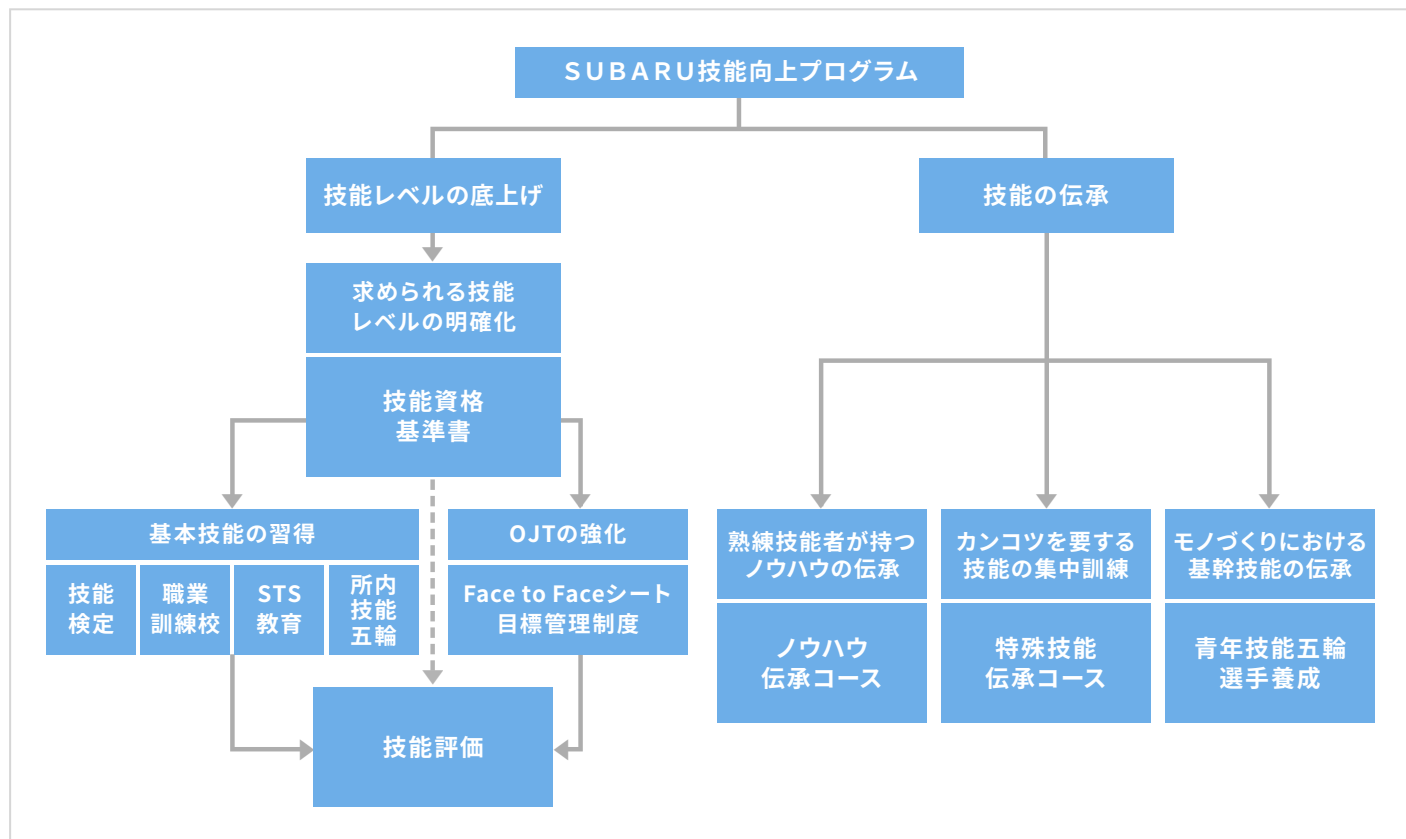
SUBARUの群馬製作所では、技能教育プログラムに基づき、計画的な技能者の育成を行っています。代表的なものとして、将来を担う若い技能者を対象とする「スバルテクニカルスクール（STS）」を2006年に開校し、各階層に応じた技術・技能を学び、高品質な商品の提供に取り組んでいます。



STSでの基本技能教育の様子

2018年度は560人が受講・修了し、累計での修了生は4,856人となりました。

技能教育プログラム概要



スバルテクニカルスクール修了者の声

講師の方々は、熱意を持って指導してくださいました。教育内容は、すぐに現場での行動・実践に移せる内容でした。私はスバルテクニカルスクールで学んだ技術・技能を現場の最前線で発揮し、SUBARUの従業員として自分の仕事に誇りを持ち、品質を大切にお客様の信頼と期待にお応えできるクルマづくりを目指します。



製造本部第一製造部
第一ボディ課
小嶋 哲史



ワークライフバランスの考え方

SUBARUグループは、従業員が「お客様の笑顔をつくる」ために、安心して生き生きと働くことができるよう、従業員の働きがいを高め、一人ひとりがその能力を存分に発揮できる環境整備が重要と考えます。

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。

働き方改革に向けた取り組み

SUBARUの働き方改革関連法※への対応状況

項目	内容
労働時間の正確な把握	2018年7月より、労働時間の正確な把握を行うことができるよう、電磁的記録（パソコンのログ、入出門時の打刻）を一元化した全社共通の勤怠システムを導入
年5日間の年次有給休暇の取得促進	2019年度より、全従業員に対して取り組みを開始 10日以上の新規付与者は付与後7カ月の間に5日以上取得達成を目指すと共に、全従業員が確実に5日取得を達成できるよう運用ルールを策定
残業時間の上限規制	法律の上限より厳しい基準を設定し運用 （年間590時間以下、1カ月79時間以下）
月60時間超の残業割増賃金率引き上げ	2010年度より対応済み

※働き方改革関連法とは、2018年6月に成立した働き方改革の推進を目的とした、労働関係法を改正するための法律。

S U B A R Uでは、2018年度に1分単位の勤怠システムを導入した際、社内でパソコンのログなど電磁的記録を用いた在社時間管理の再確認を行った結果、一部に不適切な時間管理の実態がありました。社内に同様の問題が発生していないかを確認するため、全従業員を対象に2018年度に調査を実施し、未払い時間が確認された対象者に対し、支払いを遡って実施しました。

長時間労働削減に向けた取り組み

「ウルトラ定時間日」の設定運用

S U B A R Uは、これまで設定していた「定時間日」に加え、2015年度から全事業所で、管理職を含めて全従業員が定時退社をする「ウルトラ定時間日」を設定しました。また、2017年度より、群馬製作所および東京事業所の開発部門を中心に、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、2018年度からは対象職場を群馬製作所全体の間接部門にも拡大しました。残業時間の上限を明確にすることで、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。業務負荷が低い時期には早く帰るなど、従業員一人ひとりが業務時間をコントロールできるようになっています。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。

有給休暇取得率（S U B A R U単独）

S U B A R Uでは、勤続年数に応じた年次有給休暇を付与しています。各事業所において、労使一体となり有給休暇取得促進活動を行っています。

施策	概要	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
有給休暇取得率 (%)	職場での月1回の取得促進	88.7	84.2	84.4	86.2	85.7

仕事と介護の両立支援

S U B A R Uでは、従業員が安心して働くことができるよう、従業員とその家族の介護に対する不安や負担を軽減し、環境を整えることが重要であると考えています。

不安が先立ち仕事を続けることを諦めることがないようにするためには、事前の情報提供が重要であり、必要な準備をまとめた冊子「介護サポートハンドブック」をS U B A R U全従業員とグループ企業にも配布し、社内外の各種制度や相談窓口を周知しています。

また、介護支援として、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しています。

介護休業取得者数（S U B A R U単独）

施策	概要	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018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	9	4	5	9

仕事と育児の両立支援

S U B A R Uは、育児を理由に仕事から遠ざかることなく、安心してキャリアを継続できる環境づくりが重要と考え、仕事と育児の両立に向けて法定以上の制度を整えています。

その結果、間接部門では育児による離職はほとんど見られないという大きな効果を得ています。現在は、「育児と仕事を両立しながらキャリアアップを目指せる支援」へと、取り組みのステップアップを図っています。

また、群馬製作所の直接部門では、交代制勤務従事者の育児休業からの復職において、安心して働ける職場環境の整備が必要であると考えています。2018年度は、保育園が開園するまでの時間、社内の会議室を開放すると共に、有資格の保育士による早朝保育のトライアルを実施し、2019年度より本格導入しました。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、従業員の子供が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（SUBARU単独）

施策	概要		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018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	6	8	10	21
		女	91	101	88	88	80
		合計	93	107	96	98	101
	育児休業復職率（%）	男	100	100	100	100	100
		女		98			97.5
	復職1年後の在籍率（%）	男	100	100	87.5	83.3	100
		女	98.9	95	100	97.2	90

男性の育児休業取得状況

2018年度は、21人の男性が育児休業を取得し、うち15人が1ヶ月以上取得しました。

- ・男性の育児休業取得者の平均取得日数：80日
- ・男性の最長取得日数：287日

また、子が出生した際に最大5日取得できる「子の出生特別休暇」は、2018年度に子が出生した男性の76%が取得しており、今後も育児休業と併せて、取得しやすい職場環境の構築を目指していきます。

SUBARUは、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。



くるみんマーク



ダイバーシティの考え方

SUBARUグループでは、SUBARU独自の価値創造を実現し続けるため、様々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

SUBARU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」「障がい者雇用推進」「高齢者再雇用推進」「外国籍従業員の雇用推進」を重点テーマに掲げ、なか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。

ダイバーシティ推進の取り組み

女性活躍推進

「2020年に女性管理職数を2014年時点の5倍以上」とする目標を設定し、現在、2020年4月時点での達成を見込んでいます。今般、2025年に向けて「女性管理職数を2014年時点の12倍以上」とする新たな目標を設定し、女性管理職育成に向けた取り組みをさらに強化しています。

女性管理職数（SUBARU単独）

2020年に2014年時点の5倍以上とすることを目指し、取り組んでいます。

2014年：4人

2019年：18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、2016年度からは、次世代の女性管理職候補者を計画的に育成することを目的に、「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。2018年度は46人の女性従業員が受講しました。今後は、仕事の幅を広げ、成長につなげる人事ローテーションも一層強化していく予定です。

女性チームリーダー層に向けたキャリアアップ研修

	2016年度	2017年度	2018年度
受講者数（人）	49	37	46

《受講者の声》

- ・係長職への挑戦は「もう少し余裕ができ自信がついてから」と思っていたが、一步踏み出してみようと思えた。
- ・メンバーを引っ張る統率力はないので係長職は務まらないと諦めていたが、先輩女性の話で「見守るタイプのリーダー」もいることを知り、色々なタイプのリーダーがいてもいいのだと安心した。
- ・仕事に責任を持って取り組みたいと思うものの、育児との両立で歯がゆい思いをしていたが、講師や先輩女性の話を聞いてコミュニケーションを取って、上司や同僚、関連部署の方の理解を得て働きやすい環境を自ら築くことが重要であると気づいた。

また、2017年度からは「育休復職者」の早期本格復職支援を目的に、復職後に面談を実施し、育児と仕事を両立しながらキャリアアップすることへの不安の払拭やキャリア意識の醸成を図っています。

再就労希望者登録制度

SUBARUでは、配偶者の転居などやむを得ない理由によって退職した従業員に対する再就労支援制度も整備しています。2009年度から登録を開始し、この制度を活用して10人の従業員が復職しています。

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活かし、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

2019年4月現在、S U B A R Uでは製造業務を中心に280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2.3%でした。

今後は、国内関係会社全社での法定雇用率達成を目指して、取り組みを推進していきます。



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

	2015年4月	2016年4月	2017年4月	2018年4月	2019年4月
障がいを持つ従業員数（人）	229	247	261	269	280
障がい者雇用率（%）	1.98	2.13	2.17	2.28	2.3

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。

群馬製作所の西本館（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。

※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・西本館）



車いすの方も使用しやすいトイレ（群馬製作所・西本館）

特例子会社 スバルブルーム株式会社の取り組み

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、2018年度も障がい者採用活動を積極的に実施しており、2019年4月時点で67人の従業員と17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。

2018年度も障がい者の雇用のみにとどまらず、近隣地域からの視察・見学などを積極的に受け入れると共に、群馬県教育委員会からの要請を受け、地域の特別支援教育に携わる方々に、スバルブルーム（株）の取り組みを紹介しました。また、2016年度より障がい者雇用促進に積極的な協力企業として、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」に登録しています。

今後も障がい者雇用に関わる企業間のネットワークを広げながら、特例子会社として経営の安定と業務品質の向上に努めます。

そして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。



登録証
群馬県主催の「障害者就労サポーター企業」

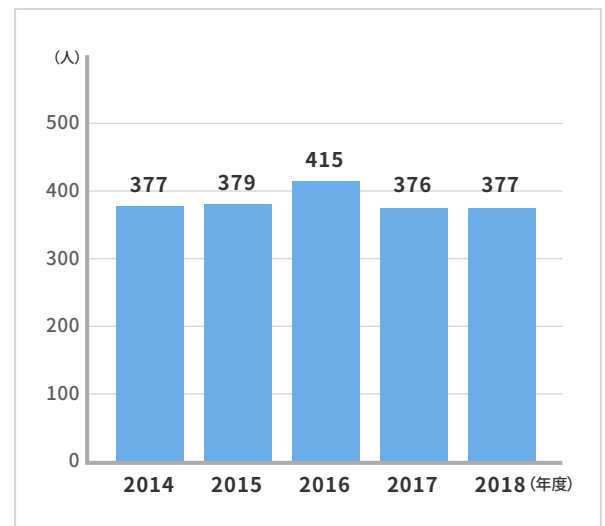
60歳定年後の再雇用の取り組み

SUBARU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年度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を希望する従業員に対して、原則社内およびSUBARU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活かし、60歳定年後の再雇用促進に取り組んでいきます。

なお、2018年度の60歳以上勤務経験者は、377人です。SUBARU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（SUBARU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人はグループ企業の再雇用）	100%
2016	114人	98人	98人（うち29人はグループ企業の再雇用）	100%
2017	108人	83人	83人（うち21人はグループ企業の再雇用）	100%
2018	107人	86人	86人（うち27人はグループ企業の再雇用）	100%

外国籍従業員への取り組み

SUBARU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。安全や品質方針、作業手順マニュアルなどの多言語化を行い、外国籍従業員の理解促進を図っています。

特に外国籍従業員の多い群馬製作所では、各工場に英語・ポルトガル語・タガログ語・スペイン語・中国語などの通訳を常駐させ、外国籍従業員とのコミュニケーションに役立てています。

日本人の従業員を対象にした語学研修や海外派遣研修も実施しており、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。

外国人技能実習生については、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。

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。



5カ国語に翻訳されたマニュアル



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。」と掲げており、事業活動に関わる、すべてのステークホルダーの人権を尊重しています。

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の実現を推進しています。

また、私たちS U B A R Uグループはもとより、サプライチェーンにおいても強制労働や児童労働を容認しないことを含め、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ます。

＜ [S U B A R UサプライヤーCSRガイドライン](#)  PDF/817KB

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、新入社員研修および管理者研修を通して、ダイバーシティの必要性やS U B A R Uの取り組みの理解を深めています。2018年度は、10回の研修を開催し435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、就業規則でハラスメントを禁止すると共に、ガイドラインを制定しています。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、S U B A R Uの全従業員に周知しています。また、パワーハラスメントのない職場にするための注意事項をまとめた「パワハラ防止ハンドブック」をすべての管理監督者に配布し、取り組んでいます。

なお、ハラスメントの相談窓口として、社内・社外に「コンプライアンス・ホットライン」「ハラスメント相談窓口」を常設し、グループ企業も含めた全従業員が相談できる環境を整えています。相談しやすい体制とすることで、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。

関連情報

› [コンプライアンス・ホットライン](#)

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。



群馬製作所 矢島工場

 SUBARU

安全衛生 基本理念

安全衛生はすべての業務に優先する

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する。

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、
より快適に働ける職場環境の改善に努める。

2002年4月発行 中央安全衛生委員会

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。

2002年4月制定 中央安全衛生委員会

国内・海外の関係会社では、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。

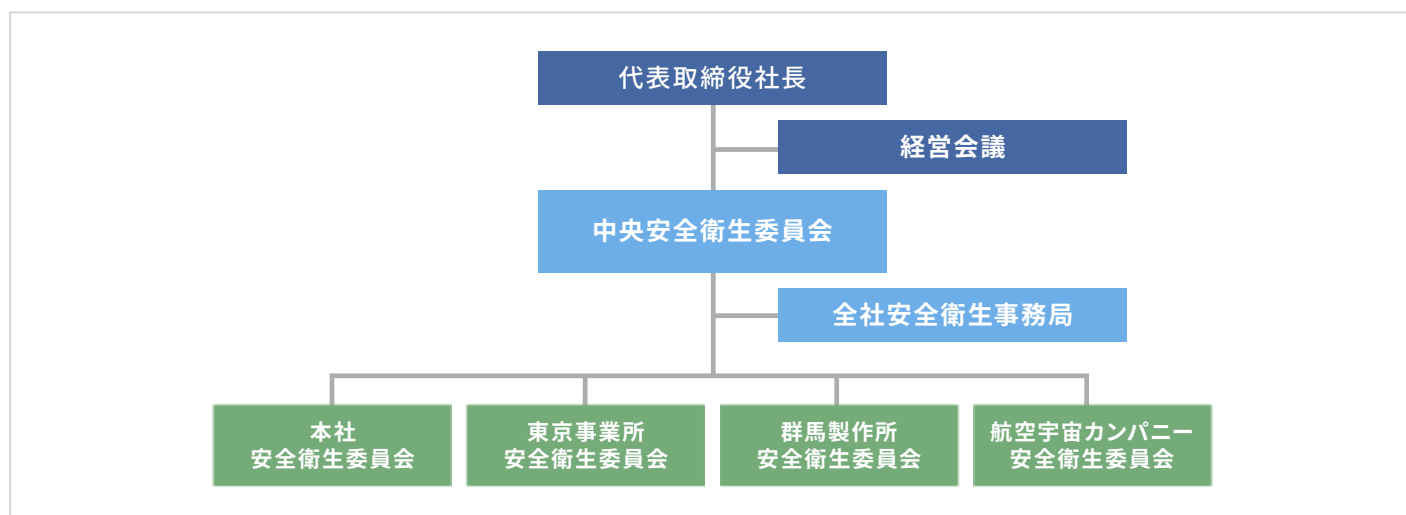
労働安全衛生管理体制

従業員の労働災害防止、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SUBARU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SUBARU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、労働災害が発生する可能性のある危険性の特定・排除、リスクの評価・最小化、事故の調査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に基づき、各事業所の安全衛生の具体的な取り組みについて議論しています。また、下部組織として、必要に応じて工場に安全衛生委員会、部安全衛生委員会、課安全衛生委員会を設置しています。

安全衛生体制図



安全衛生活動

SUBARUは、年度初めに各事業所で「安全衛生キックオフ大会」を開催し、事業所トップから管理監督者に安全衛生年度方針を通達し、「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っています。全従業員で活動目標と取り組み計画を確認し合い、気持ちを一つにして、災害・事故ゼロに向けた活動に取り組んでいます。



群馬製作所で行われた2019年度安全衛生キックオフ大会の様子

1. 安全宣言バッジの着用

S U B A R Uの全従業員は安全意識を高めるため、「私は、行動を起こす前に必ず安全を確認します」と明記された「安全宣言バッジ」を着用しています。



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徹底しています。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. 交通安全活動

S U B A R Uは、従業員の業務・通勤・プライベート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の全従業員を対象に、長期連休前の啓発活動（過去事例の展開・交通安全DVD視聴など）や全社安全衛生キックオフ式では、所轄警察署長による「運転マナー向上」を目的とした講演を行ったり、新入社員を対象に教習機関を利用した体感教育も実施しています。

また、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では、従業員の心身の健康が会社の基盤であり、安全で快適な職場づくりに不可欠であると考え、従業員の健康増進を図っています。

具体的な活動としては、定期健康診断での疾病の早期発見・治療に加え、生活習慣改善の取り組み、禁煙の日を設ける、食堂で野菜がたくさん摂れる栄養バランスの良いメニューの提供や、食習慣の改善を図るセミナーを開催するなど、予防的取り組みも実施しています。

2018年度から活動している「健康増進分科会」では、保健師・看護師が中心となり、従業員の健康保持増進を目的とし、生活改善プログラムの実施や喫煙対策などを行っています。

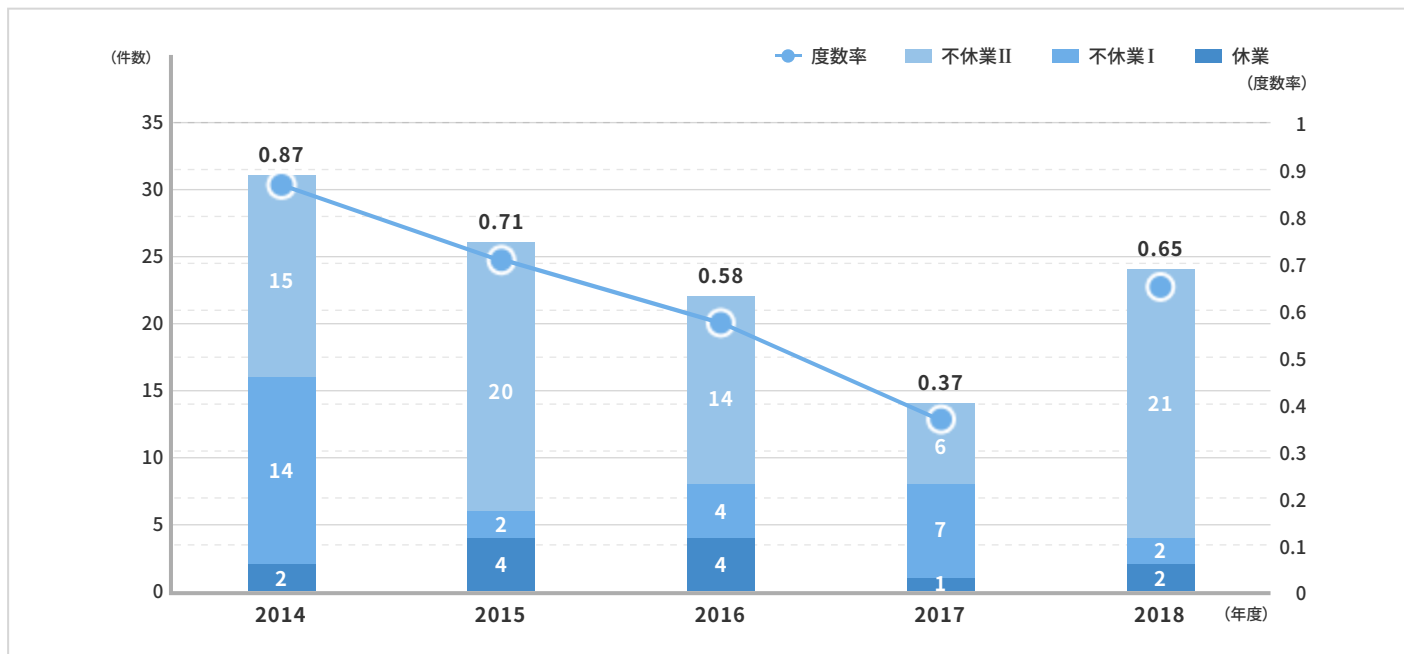
また、メンタルヘルスへの取り組みとして、事業所ごとに「一般従業員向け」および「管理者向け」メンタルヘルス講習会、「管理監督者向けメンタルヘルス対応マニュアル」の発行、さらに休職者のスムーズな職場復帰を目的とした「復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）」を導入するなど、従業員が安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

2016年度から実施している「ストレスチェック」では、個人への結果報告と共に、職場に集団分析結果をフィードバックし、リスクの高い職場には保健師が職場と意見交換する職場改善活動を始めました。また、高ストレス者には産業医による個別面談を実施し、早期に心のケアができるよう取り組んでいます。

労働災害について

2018年度労働災害発生件数は25件（内、休業災害2件）という状況でした。また、災害頻度を表すSUBARUの災害全度数率は、0.65でした。

労働災害発生状況と災害度数率（SUBARU単独）



従業員意識調査の実施

SUBARUでは、従業員がやりがいを感じながら生き活きと働ける職場環境づくりを目指し、「従業員意識調査」を実施しています。分析結果については、従業員がより安心して、モチベーション高く仕事へ取り組める仕組みづくりへ活用しています。2018年度に実施した調査結果では、全体の62%が「SUBARUの従業員であることに誇りを感じている」と回答しています。

安心、安全に働ける職場づくりを目指します。

従業員は最も大切な経営資源であり、競争力のある企業をつくる活力の源泉です。その前提は、従業員が安心、安全に働き、そして、何より健康であることです。

私は、中央安全衛生委員会の事務局として、各事業所の安全担当者、産業医、保健師、看護師と常に連携を取りながら、日々各事業所の実情に即した安全衛生活動を提案、実践し、従業員が「行ってきます！」と元気に会社に向かい、「ただいま！」と元気に帰宅できるよう、常に安心、安全に働ける職場づくりを目指します。



人事部 安全企画担当
中央安全衛生委員会事務局
日野 貴透



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15,855人中、管理者などを除く14,319人です。（2018年10月1日時点）。また、国内の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、26,785人です（2018年10月1日時点）。

S U B A R UとS U B A R U労働組合は、相互理解・相互信頼のもと、良好な関係を維持しています。会社は組合が団結する権利、団体交渉その他の団体行動をする権利を有することを認め、組合は会社が事業を経営管理する権利を有することを認め、双方その正当な行使を尊重しています。

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、定期的に労使協議会を開催し、経営方針や業績の概要、生産、販売に関する意見交換や、労働諸条件、働き方の課題、安全衛生の方針などについて協議しています。また、春季交渉では「賃金改訂（給与・賞与）」を、秋季交渉では「その他労働条件」を協議し、労使合意のもと改訂または新設などを行っています。従業員に著しい影響を与える業務変更などが発生する場合には、事前に十分な協議を行ったうえで、労使で従業員に対し周知することとしています。



従業員データ

(連結)

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
従業員数 (人)	合計	29,774	31,151	32,599	33,544	34,200

(単独)

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
従業員数 (人) ※役員・顧問を除く、 出向者含む	男	13,511	13,858	14,229	14,477	14,774
	女	901	929	988	1,053	1,111
	合計	14,412	14,787	15,217	15,530	15,885
男女比率 (%)	男	94	94	94	93	93
	女	6	6	6	7	7
平均年齢 (歳)		38.4	38.5	38.5	38.6	38.5
平均継続年数 (年)		16.0	16.0	15.8	15.9	15.8
管理職人数 (人)	男	1,028	1,032	1,028	1,020	1,030
	女	4	7	11	13	14
新卒採用数 (人)	男	426	483	479	494	473
	女	41	36	69	80	74
中途採用数 (人)	男	594	267	397	221	317
	女	10	23	23	15	15
離職者総数 (人/%)		159/1.1	189/1.3	258/1.7	249/1.6	339/2.1