

# 社会性報告

私たち富士重工業は、「商品やサービスの提供といった直接的な事業活動で顧客ニーズに応えるだけでなく、法令の遵守、環境保護、人権擁護、消費者保護など企業活動全般に亘っても責任を持たなければならない」という考え方を持っています。さらに、企業活動の経済的側面と、社会・人間的側面は一体のものにとらえ、「私たち富士重工業が、社会に対して責任を果たしていくことを事業の基本的基盤」として位置付け、お客さま、地域の皆さま、株主・投資家の皆さま、関連する企業の皆さま、従業員を含めたステークホルダーと、社会の健全で持続的な発展に寄与できる「よりよき企業市民」でありつづけたいと考えています。

## CSR（企業の社会的責任）活動

当社の企業理念イコール当社のCSRについての方針として、取り組みを続けています。活動はガバナンス、コンプライアンス、商品・お客さまへの対応、環境への対応、情報公開と投資家の皆さまへの対応、取引先（サプライヤー）への対応、従業員

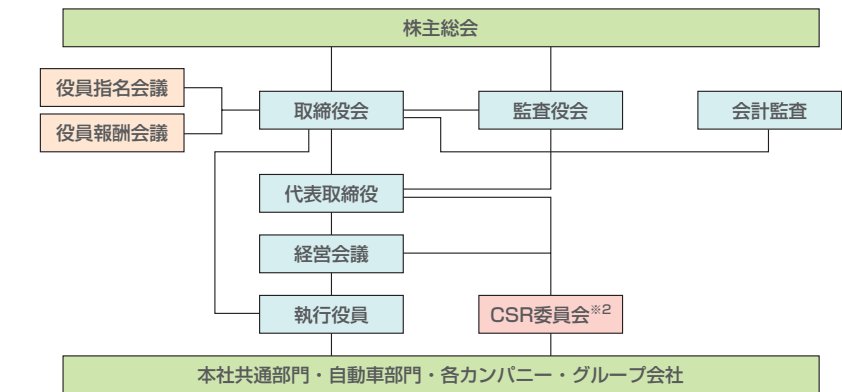
への対応、社会貢献など多岐にわたりますが、2005年、社内にCSR委員会を組織すると共にCSR専任部署を設けてCSR活動の推進を図っています。

への対応、社会貢献など多岐にわたりますが、2005年、社内にCSR委員会を組織すると共にCSR専任部署を設けてCSR活動の推進を図っています。

## コーポレート・ガバナンス

富士重工業は、株主やお客さまをはじめとするすべてのステークホルダーの信頼に沿うべくコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。1999年6月、執行役員制を採用し各事業の管理執行責任を明確にしました。また、2003年6月から取締役・執行役員の任期を2年から1年に短縮し、2004年6月には取締役会<sup>\*1</sup>の決議に基づき、役員の人任決定を行う役員指名会議と役員の報酬・業績考課を行う役員報酬会議を設置しました。これらの諸施策により、経営と執行の機能を明確にし、経営の透明性を向上させ、従来以上の経営のスピードアップを図っています。

監査役会は監査役4名<sup>\*1</sup>により構成され、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議を行っています。今後は、社外取締役の招聘の検討や内部統制・監査機能のより一層の強化を図っていきます。



## Column

### 個人株主向け工場見学会の開催

2006年3月4日、当社の株主を招いて、群馬製作所の工場見学会を行いました。この見学会は今回で3回目となりますが、今年は97名の個人株主の方が参加され、当社の現状や生産活動を理解していただくとともに、質疑応答などを通じて活発な意見交換を行いました。



## コンプライアンス

### 基本的な考え方

#### 基本方針

当社のコンプライアンスの基本方針は、次のとおりです。

『当社は、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題の一つと位置づけ、全社的なコンプライアンスの徹底が当社の経営の基盤を成すことを強く認識し、企業活動上求められるあらゆる法令・社内諸規定等の遵守はもとより、社会規範に則した公明かつ公正な企業活動を遂行する。』

#### 企業行動規範と行動ガイドライン

当社は、コンプライアンスを実践するための遵守基準として、「企業行動規範」と「行動ガイドライン」を定めています。これらは全社員が所持している「コンプライアンスマニュアル」で詳細に解説されており、

日常の行動の中での徹底を図っています。

#### コンプライアンス宣言

コンプライアンスの徹底のためには、企業のトップ自らがその姿勢を強く示すことが大切です。2003年5月、当社・竹中社長（当時）は、「全社コンプライアンス活動のさらなる推進に向けて」と題し

たメッセージを発信し、当社が社会から信頼される企業として永続的に発展していくために、全社員に対してコンプライアンスの実践を求めるとともに、自ら率先してコンプライアンスに取り組むことを宣言しています。



コンプライアンスマニュアル



コンプライアンス事例集100選



社内コンプライアンス研修会

\*1：取締役会は6名で構成されています。また、監査役会は4名で構成されていますが、社外監査役を2名おおくことで経営の監視を客観的に行っています。（2006年5月31日現在）

\*2：CSR委員会の他に、コンプライアンス委員会、総合環境委員会、リコール委員会、輸出管理委員会を設けています。

## 体制と運営

### コンプライアンス規程

当社は、2001年に、コンプライアンスに関する当社の体制・組織および運営方法を定めた基本規程として、「コンプライアンス規程」を取締役会の承認を経て制定しました。

### コンプライアンス体制・組織と運営

コンプライアンスを推進する全社的な委員会組織として、「コンプライアンス委員会」を設置し、重要なコンプライアンス事項に関する審議・協議・決定、情報交換などを行っています。また、各部門は、それぞれコンプライアンス推進のための実践計画（コンプライアンス・プログラム）を毎年度策定し、継続的・計画的な自主活動を進めています。

### コンプライアンス・ホットライン制度

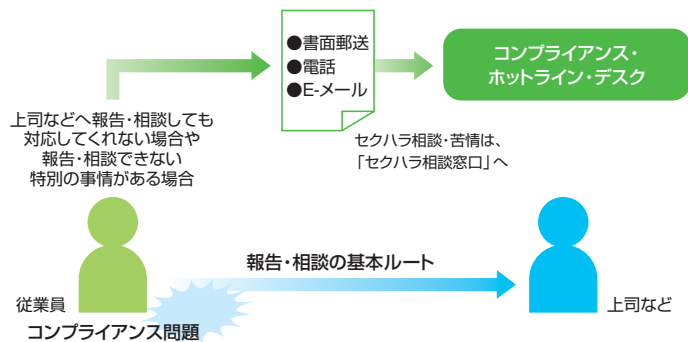
当社では、社員がコンプライアンスに関する問題を発見した場合に、直接その旨を報告できるバイパス的な情報伝達ルート

として、2003年2月以降、「コンプライアンス・ホットライン」を運営しています。通報は、社内に設置されたコンプライアンス・ホットライン・デスクが直接受け付け、事実調査や対応にあたります。通報者の所属・氏名は通報者の同意がない限り厳格に秘匿され、通報したことにより不利益を受けることがないよう十分

配慮されます。

2005年度は、2006年4月の公益通報者保護法施行に向けて、この制度の利用資格者を派遣社員や国内グループ企業の社員、継続的な取引先の社員の方などにも拡大する準備をすすめました。

### ■コンプライアンス・ホットライン



## 2005年度コンプライアンス活動実績概要

### コンプライアンス教育、研修の実施

2005年度、グループ企業の社員を含めて年間約3,800人が、法務部や人事・教育部門の主催するコンプライアンス研修や実務法務研修に参加しました。また、職場やグループ企業ごとの自主活動では、各部門・各社の業務に関係が深い法令の勉強会やコンプライアンス啓発のための研修が行われており、「コンプライアンス事例集『100選』」や「SUBARU特約店スタッフのための個人情報保護ハンドブック」などのテキストが活用されています。

### 個人情報保護への取り組み

当社では、行動ガイドラインのもと、これまで個人情報保護に努めてきましたが、2005年4月の個人情報保護法全面施行にあわせて社内体制や規程類を整備し、個人情報保護方針（プライバシー・ポリシー）を公表するなど、取り組みを強化しました。国内のスバル販売特約店では、お

客さまの個人情報を直接かつ大量に取り扱うことから、特約店ごとに社内体制の整備を徹底するとともに、全特約店共通の「SUBARU特約店スタッフのための個人情報保護ハンドブック」を作成・活用し、社員一人ひとりが個人情報保護に関して正しく理解するよう努めています。

### グループコンプライアンスへの取り組み

コンプライアンスの徹底には、当社だけでなくグループの企業全体が歩調を合わせて取り組む必要があります。このため当社ではグループ企業や国内のスバル販売特約店を対象に、コンプライアンス研修のための講師を派遣し、ハンドブックやテキスト類の作成・提供を行い、グループコンプライアンスの推進に取り組んでいます。2005年度は前述のとおりコンプライアンス・ホットライン制度の適用範囲を国内グループ企業や国内のスバル販売特約店の一部に拡大し、各社で働く人からの通

報を当社ホットライン・デスクが受け付ける体制に変更するための取り組みを行いました（2006年4月から運用開始）。これにより、グループ全体での自浄作用を今まで以上に機能させ、一層のグループコンプライアンス推進を図ります。



2006年1月、富士機械(株)でのコンプライアンス研修会の様子

# 従業員とのかかわりにおいて

近年、大きく変化する経営環境に対応するため、富士重工業では「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、制度設計にあたっては賃金制度にとどまらず、キャリアプランを描く制度、教育制度、そして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きます。

## 雇用

### 企業構造スリム化の取り組みについて

富士重工業は、2007年3月期までの5ヶ年中期経営計画「FDR-1」を掲げ、総合原価低減の推進、商品企画の機能強化、販売体制の改革、資産効率の向上、組織・体制の改革に取り組んでいます。この計画の達成を確実なものとするため、収益力強化、労務構成の是正による組織活性化、従業員の意識向上による企業風土改革の実現を狙いとし、2005年12月、希望退職の募集を行い約700名の人員削減を行いました。なお、当社従業員数<sup>\*1</sup>は2006年3月末現在、13,111名となっています。

### 障害をもつ方の雇用

当社では、ノーマライゼーション<sup>\*2</sup>に取り組んでいます。1999年に結成された群馬製作所ユニバーサルデザインプロジェクトチームの活動は2004年12月ブラジル・リオデジャネイロにおいて開催された「第3回ユニバーサルデザイン国際会議」で発表し評価をいただくなど、現在では「すべてのやる気と能力ある人材に活躍の場を提供できる、魅力的な企業づくり」活動に発展させています。尚、障害者雇用率<sup>\*1</sup>は、当社全体では、2006年3月末現在1.8%となっています。

### 労使関係

富士重工業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、労働紛

争などは過去4年間において事例はありません。なお、富士重工業労働組合員数<sup>\*1</sup>は、2005年7月現在12,676名となっています。

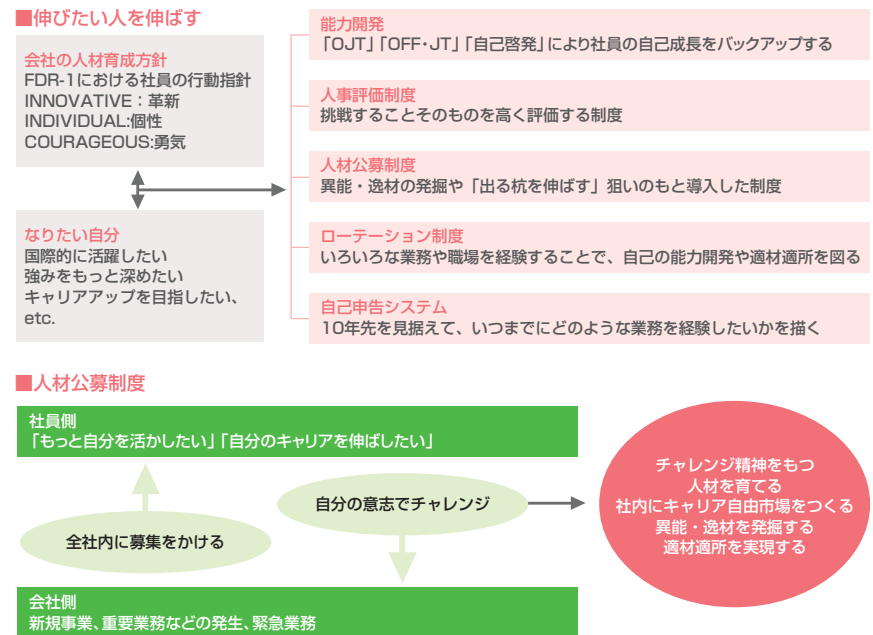
## 人材育成

当社では、社員一人ひとりが自分の使命・役割を自覚し、主体性をもって自らのキャリアプランを描き自己実現を図れる人材の育成を目指しています。能力開発の基本は、業務遂行を通じた職場での育成指導ですが、個人の意思に基づく自己啓発の支援の仕組みを組み合わせることにより効果的・効率的に能力を取得で

きる仕組みを構築しています。さらに、新人事評価制度、人材公募制度などと合わせ、総合的に人材の育成を図っています。

## 福利厚生

2003年10月からカフェテリアプランの福利厚生制度「マイビジョン」を導入しています。育児・介護・自己啓発・レジャーなど幅広いメニューを従業員が積極的に活用しています。(マイビジョン制度の概要につきましては、2005年度環境・社会報告書60ページをご覧ください)



## Column

### モノづくりの技術・技能の伝承にむけて

群馬製作所では、モノづくりのスペシャリストの育成と職場全体の技能レベルのベースアップそして人材育成を目的に、1998年から技能五輪へ参加しています。2005年10月、山口県で開催された「第43回 技能五輪選手権全国大会きら山口2005」では、旋盤、抜き型、自動車板金、など計5種目に13名の選手が参加し、過去最高の好成績をおさめました。同時に開催された「第28回アビリンピック」でも、データベース種目において見事金メダルを受賞し、2007年静岡県で開催される「2007ユニバーサル技能五輪国際大会」への出場を予定しています。



左から 森 (自動車板金)、安齋 (旋盤)、萩原 (機械製図)、岩崎 (車体塗装)、出井 (機械製図)、入賞した各選手達



金メダルを受賞した柿木選手 (データベース職種)



安齋選手の競技 (旋盤)

<sup>\*1</sup>：当社従業員数、新入社員数、男女構成比、障害者雇用率の推移、富士重工業労働組合員数は、2006環境・社会報告書別冊データ編に掲載しています。(http://www.fni.co.jp/)

<sup>\*2</sup>：ノーマライゼーション：障害者や高齢者など社会的に不利を受けやすい人々が、社会の中で他の人と同じように生活し、活動することが社会の本来のあるべき姿であるという考え方、または、この考え方を具現化するための環境づくり。

# 安全衛生・健康

富士重工業では、一人ひとりの従業員が心身ともに健康でありつづけるよう健康づくりをサポートしながら、従業員が安全に快適に働くことのできる職場環境の形成を行い、また、自動車メーカーとしての責務として地域の皆さまや従業員への交通事故の防止活動推進を継続的に行っています。

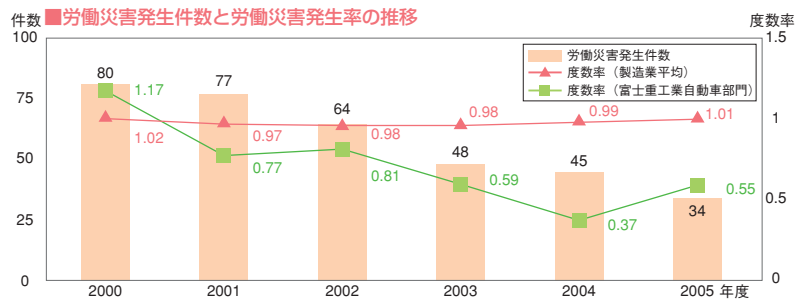
## 基本理念・基本方針および推進体制

### ■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、火災など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



## 労働安全

当社は一人ひとりの安全意識・職場管理の向上と危険源を洗い出し、排除する活動に取り組んでいます。意識面ではKYT<sup>\*1</sup>、ヒヤリ・ハット<sup>\*2</sup>活動の実施、管理面では1992年からTSZ<sup>\*3</sup>という各職場の自主管理活動を早期に導入しました。2000年からは、当社独自の小グループリスクアセスメントを導入し、一人ひとりの安全資質の向上とリスクの排除をおこなっています。

また、労働安全衛生マネジメントシステム<sup>\*4</sup>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。

石綿への対応としては、鉄道車両部門(2002年度に事業撤退)の元従業員が労災認定を受けました。今後も行政や業界団体と情報交換を行い、可能な限り対応を進めてまいります。なお、現在当社では石綿を製品には使用しておりません。

## 健康づくり

いつも体と心が健康な状態で、能力・技術を十分に発揮できることは、事業活動の活性化からも重要なことです。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が、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対応を図っています。

## 交通安全

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、各事業所では交通安全の取り組みを行っています。

東京事業所では、三鷹警察署と警視庁白バイ隊の協力のもと、所内二輪車安全運転教室を開催し、安全運転基本講習と実技指導を行いました。また、地域の高齢者の方を対象に四輪車ABS体験も開催しました。

宇都宮製作所では、鹿沼市の安全運転コースを使用した「危険実体験教育」を2000年度より開催しており、これまでに1,521名が受講しています。

## 快適職場形成

国の示す快適職場指針の実現に向け、作業環境・作業方法・環境設備の各項目について改善活動を推進しています。従業員が働きやすい職場をつくるため、休憩所・洗面所・食堂などについての改善や施設のユニバーサル化も進めています。



二輪車安全教室 (東京事業所)



危険実体験教育 (宇都宮製作所)



群馬製作所大泉工場での作業改善の例  
改善前は、作業員が手で重量部品の積替えを行っていました



改善後：循環型搬送台車を導入し、人による積替え作業は廃止されました

## Column

第30回全社安全衛生大会で、トヨタ自動車(株)安全衛生推進部担当部長 加藤 隆康様より、「トヨタの安全衛生への取り組み」についてご講演をいただきました。「人の動きや設備・管理を視覚化(みえるか)することで災害の未然防止となるだけではなく、品質や生産性も向上する」ことを講演いただきました。

講演を行うトヨタ自動車(株)加藤担当部長(当時)



\*1：KYT：危険予知訓練のことで、K：危険、Y：予知、T：トレーニングのこと

\*2：ヒヤリ・ハット：ニアミス事例を収集する活動

\*3：TSZ：Total Section Zero (関係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：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。

# 社会とのかかわりにおいて

富士重工業では、CSR方針のもと社会貢献活動方針を制定し、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 (2005年3月制定)

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。

## 自動車文化の発展と振興に貢献

富士重工業は、自動車文化発祥の地ヨーロッパを中心に開催されている『WRC世界ラリー選手権』をはじめとする『国内外の名選手権』への挑戦をとおり、モータースポーツ文化の発展と振興に貢献しています。これらモータースポーツへの挑戦を通じて培われた技術は、市販車に生かされています。

## 従業員のボランティア活動支援

従業員ひとりひとりの意識、日頃の活動が企業としての社会貢献の基本となります。全事業所では参加しやすい取り組みとして、使用済み切手、プリペイドカードやベルマーク、プルタブを集める活動、事業所内での出張献血にも取り組んでいます。また、従業員表彰制度の中で、ボランティア活動に取り組む従業員の表彰制度を設けることで支援をしています。

富士重工業関連労働組合連合会（富士労連）と協力し、福祉施設の皆さまに目の前で演劇をご覧いただくチャリティー公演の実施や、組合員を中心とした従業員の募金によりスバルトランスケアを福祉施設に寄贈する取り組みを毎年継続しています。

## 地域社会との共生

各事業所では地域社会との共生をめざし地域行事に積極的に参加するとともに、催しものを毎年継続的に開催し、地域の皆さまとの交流を図っています。また、富士重工業健康保険組合が運営する『総合太田病院』は地域住民の健康を維持・促進する役割を担っており、地域社会に根ざした医療をおこなっています。

## 災害援助活動

2005年は前年度に引き続き大きな自然災害が発生しました。8月にアメリカ南部を襲ったハリケーン『カトリーナ』によって被災された方々を支援するため、当社は日本赤十字社を通じ寄付を行い、海外関係会社SOA、SIAでも寄付を行いました。また、パキスタン北部震災被災地へも当社製品発電機などを提供しました。

## NGO、環境関連基金などへの支援

2005年度は、科学技術の振興など、環境・社会活動に対する支援として、合計6件の支援、協賛を行いました。



WRC世界ラリー選手権第13戦ラリー・ジャパンで第3位に入賞したスバルワールドラリーチーム



社内イントラネットに専用ホームページを設け、ボランティア活動情報を展開中



スバルふれあいコンサート



当社健康保険組合が運営する総合太田病院



スバルカップ学童軟式野球大会

### ■2005年度 参加・協賛・開催した主なイベント

事業所	イベント	クリーン活動
群馬製作所	矢島工場 スバル大感謝祭 開催 大泉工場 ふれあい感謝祭 開催 太田市花火大会 協賛 スバルカップ学童野球大会 協賛 上州スバルマラソン 協賛 太田まつり・大泉まつり 参加	太田市金山清掃 (スバル地域交流会主催、5月 参加者1,000名) ・工場周辺清掃活動など
埼玉製作所	納涼祭 開催 北本 まつり 参加	製作所周辺清掃 びかびか北本おまかせプログラム (合計8回開催、のべ参加者1,130名)
宇都宮製作所	ふれあい祭 開催 盆踊り大会 開催 地域夏まつり 協賛	製作所周辺のクリーンキャンペーン (5月開催、のべ参加者359名)
東京事業所・本社地区	納涼祭 開催	—