

従業員

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」の実現を目指しています。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、ビジネススクールへの通学支援などを導入しています。

また、グローバル人材育成では、レベルに応じたプログラムが選択可能な体系とし、自ら学ぶ従業員を支援しています。

スバルテクニカルスクール

当社では、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

教育体制図

ミッショングレード ／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 E級 G級 D級 M級	<p>新任 G 級研修</p> <p>新任 D 級研修</p> <p>新任 M 級研修</p>	<p>職制キャリア プラン研修</p>	<p>プロフェッショナル・ プログラム</p> <p>e.g. ロジカルシンキング リーダーシップ タイムマネジメント プレゼンテーション 財務分析等</p>	<p>職能別 プログラム</p> <p>e.g. 知的財産 財務会計 法務 品質専門</p>	<p>教育プログラム</p> <p>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</p>	<p>通信教育等</p>	<p>各種プログラム・公的資格取得支援等</p>
	<p>新任 T・S 主事 1 研修</p> <p>新任 T・S 主事 2 研修</p>						
	<p>新任 T 主任</p> <p>新任 S 主任</p>						
	<p>新任 T1</p> <p>新任 S1</p> <p>新任 T2</p> <p>新任 S2</p> <p>新任 T3</p> <p>新任 S3</p>						
一般 T・S 主事 1 T・S 主事 2 T・S 主任 T・S1 T・S2 T・S3 T・S4	<p>新任 T 主任</p> <p>新任 S 主任</p> <p>新任 T1</p> <p>新任 S1</p> <p>新任 T2</p> <p>新任 S2</p> <p>新任 T3</p> <p>新任 S3</p>	<p>考課者研修</p>					
新入社員研修							
内定者教育							

誰もが働きやすい職場づくり

仕事と家庭の両立を支援

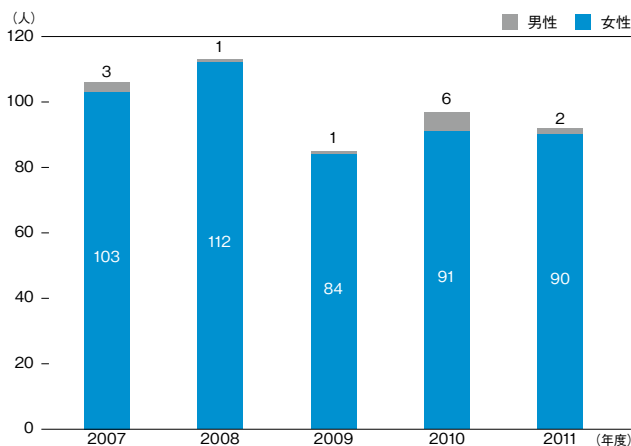
従業員が個々の能力を存分に発揮するために、仕事と家庭の両立を支援し、子育てや介護をしながら働くことができる環境整備が重要と考えています。具体的には、従業員の子が2歳の誕生日を迎えた最初の4月まで延長できる育児休業制度、小学校4年生就学の始期まで利用可能な短時間勤務制度、介護のための休業制度や短時間勤務制度を導入しています。また、従業員への制度の周知徹底を目的として『産休・育休ハンドブック』の発行、イントラネットに『育児・介護の為に短時間勤務のページ』の開設、階層別教育における研修など、男女ともに制度を利用しやすい職場の理解醸成にも努めています。

なお、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作成し、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。



認定マーク

育児休暇取得者数推移



*年度をまたぐ取得者は両年度にカウントしています。

障がい者の雇用

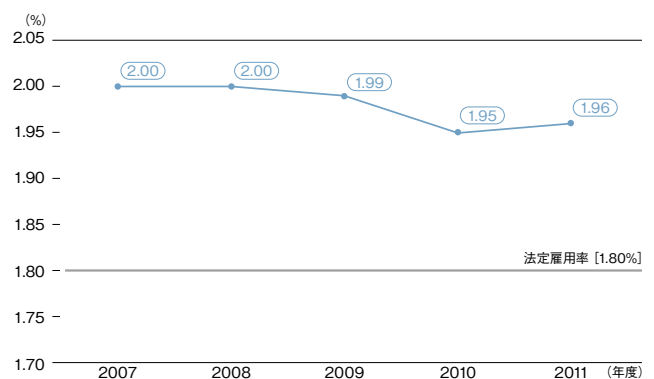
当社の障がい者雇用率は、2012年3月時点で法定の1.80%を超え1.96%となっており、161名の方が活躍しています。職場における負担を軽減するため、工場内のユニバーサル化を推進しています。環境整備にあたっては、家族に障がいをお持ちの従業員の意見を参考にしている部署もあります。

今後も継続的な採用活動に取り組み、障がいをお持ちの方が働く喜びを通じて輝くことができる社会の実現を目指していきます。



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で設定しています。

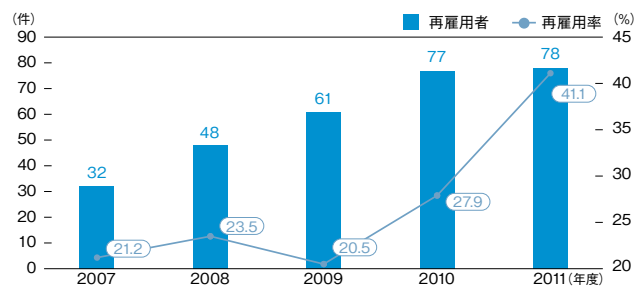
障がい者雇用率推移



60歳定年後の再雇用の促進

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、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。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、2006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、2010年度からは、再雇用者がより働きやすい環境づくりを進めています。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。

シニアスタッフ・パートナー雇用推移



労使の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。

ボランティア休暇制度^{※1}

従業員が東日本大震災の復興活動に積極的かつ安心して参加できるように、2011年4月に「ボランティア休暇制度」を新設しました。これにより、ボランティア活動を通じた社会貢献と仕事の両立がより行いやすくなり、2011年度は延べ18名が制度を利用して被災地での復興活動に参加しました。

2012年度は当制度を発展させ、東日本大震災からの復興且活動に限定せず、災害ボランティア活動全体に対象を拡大した制度にしました。

^{※1} 2012年度ボランティア休暇制度
有給の特別休暇とし、1回の活動につき連続5日、年間10日の取得を上限とする。

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、メンタルヘルスケア、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。



熱中症予防研修

私たちの取り組み

健康支援室

産業医、保健師、看護師がさまざまな、健康面のサポートを行っています。

当社は各事業所健康支援室(センター)にて産業医、保健師、看護師がさまざまな、健康面のサポートを行っています。
①作業環境に関しては、暑熱や騒音、有機溶剤、粉塵等、健康に有害なものを監視し改善点を指摘します。
②実際の作業風景を観察し、腰痛等の原因となる作業方法を是正。耳栓や防毒マスク等の着用が適切かをチェックします。
③健康診断を通して有所見に面談を行い、高血圧や糖尿病等の原因となる生活習慣の改善を促しつつ、必要時は内服治療も行っています。

以上の3点以外にも就業中の急病対応、昨今の重要課題であるメンタルヘルス対策にも安全衛生スタッフや外部医療機関と連携しながら対応しています。我々産業医、保健師、看護師は従業員のより良い会社生活の手助けができればと考えております。



柳屋憲充
群馬製作所
矢島工場健康支援センター

労働安全衛生

安全衛生基本理念

「安全衛生は全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。

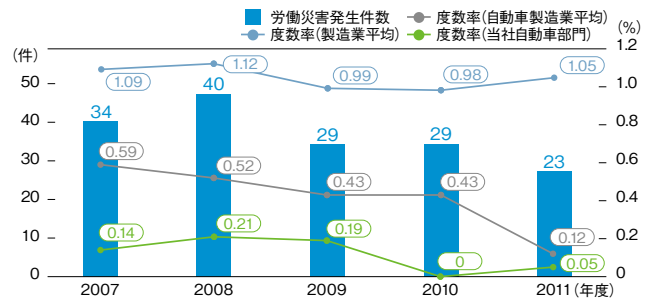
災害・事故ゼロに向けて

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。



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



快適な職場づくり

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、食堂などについての改善、施設のユニバーサル化も進めています。

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

私たちの取り組み

人事部

従業員の自主的な交通安全を支援しています。

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、さまざまな啓蒙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「安全運転体験教育」を実施しています。ドライバー視点からだけでなく、歩行者から見たドライバーの危険行為や正しいタイミングでの右折の仕方など、異なる視点での教育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。

