

2005年11月8日

富士重工業 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ヵ年中期経営計画「Fuji Dynamic Revolution - 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る。

この計画の達成をより確実なものにするために、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て、希望退職の募集および関係会社への転籍により1,000人規模を削減する。

富士重工業は、これまで事業撤退を行いながらも従業員の雇用をグループで吸収していたため労務費負担が重くなっていたとともに、労務人員構成では50才以上の年齢層に山がありバランスに欠け、企業活力面の課題となっていた。

希望退職は全部門横断的に取り組むもので、45才以上（2006年3月末時点）を対象に、管理者、一般従業員合わせて全社の約5%にあたる700名を上限に募集する。希望退職者には、割増退職金の支給、再就職支援会社による転進支援サービスの提供を同時に行い、会社として従業員のセカンドキャリアの充実に向け最大限の支援を行っていく。

募集は、11月後半から対象者全員との面談、意思確認を行った後、12月21日から27日の間に行われ、希望者は諸手続きを経て2006年1月末付での退職となる。

一方、現在、関係会社への出向者が約1,100名いるが、50才以上ないし長期出向者を対象として300名規模を出向先へ転籍させる。出向者が転籍するにあたっては関係会社との賃金格差を考慮し、一定額の奨励金を支給する。今後具体的な検討を重ね、2006年3月末に実施する予定である。

なお、これらの施策のために、富士重工業は、退職募集人数に達した場合の割増退職金など追加費用の支払いによる特別損失を2006年3月期の業績予想に織り込んでいる。一方、来期以降については人件費の減少による効果を見込んでいる。

富士重工業は、企業構造のスリム化のひとつとして人事組織面の見直しを進めており、これまでも関係会社役員数の削減、役職定年を迎えた管理職の賃金水準の引き下げ、役員および全従業員の賞与の減額などを行っている。今回の決定は、こうした取り組みによる構造改革を加速するものである。