

## 従業員とともに

スズキでは、「価値ある製品」を作るという目的に向かって、従業員がお互いに協力し合い、一丸となって清新な会社を作るため、上下左右自由に意見を交換し合うコミュニケーションが、企業活動の基盤であると考えています。

従業員とのかかわりにおいては、スズキが過去にこだわらず未来への挑戦を続け、誠実にものごとに当たる集団となるために、以下の項目に重点を置いて制度・環境づくりに取り組んでいます。

①従業員が安全でかつ健康に働ける健全な職場づくり②高い目標に挑戦する人材を評価・支援する制度づくり③良好で安定した労使関係づくり

### 安全・衛生及び交通安全に対する取り組み

#### 安全・衛生

スズキでは、安全基本理念を掲げて安全衛生管理活動を推進しています。

##### 安全基本理念

・安全はすべてに優先する ・労災はすべて防ぐことができる ・安全はみんなの責任である

災害が発生した場合、たとえ軽微なケガであっても、全件を社内に報告回覧(横展開)し、再発防止と類似災害の防止に努めています。危険を危険と感じる安全意識の高揚教育、無理のない安全作業標準への見直し、職場の危険要因の洗い出し・改善を更に進めていきます。

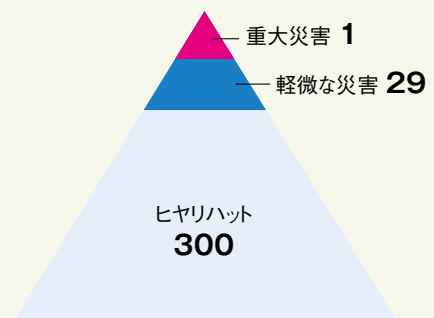
「1件の重大災害が発生した場合、その背景には29件の軽微な災害、更にその背後には300件のヒヤリ・ハット※1がある」※2といわれており、災害を未然に防ぐためには、ヒヤリ・ハットを根絶する取り組みを行う必要があります。

そのため、スズキではヒヤリ・ハット事例のリスクアセスメントを2001年から導入し、ヒヤリ・ハットの対策・改善に取り組んでいます。

さらに日常の作業や設備にも様々な危険が潜んでいることから、2013年より定常作業のリスクアセスメントも開始するなど安全の先取り活動に取り組んでいます。

※1 ヒヤリ・ハットとは、作業中に一歩間違えればケガをしたかもしれない失敗、換言すれば、“ヒヤリ”とした、“ハッ”とした経験を言います。  
※2 ハインリッヒの法則

#### ハインリッヒの法則(1:29:300)



#### 健康管理

疾病の早期発見・早期治療を目的に、1995年4月から40歳以上の従業員に対し、人間ドックと歯科健診を義務付けています。更に、受診後のフォローとして、健康教室の開催、栄養指導等も定期的を実施しています。

また、近年増加傾向にあるストレスやメンタルヘルス対策として、以下の取り組みを実施しています。

- 従業員が有効なセルフケアを行えるよう、社内イントラネットや講習会を利用した従業員へのメンタルヘルス等の健康情報提供
- 各職場のケア促進を図るため、主に管理職を対象に産業医や保健師・看護師によるメンタルヘルスラインケア講習会を開催
- 従業員が気軽に相談できるよう、社内医務室に精神科医や臨床心理士による「心の相談室」を開設

## 交通安全

一人ひとりが四輪車・二輪車メーカーの従業員として自覚を持ち、社会の規範となる運転を心掛けるよう、業務上や通勤途上の交通事故のみならず、私用での運転についても交通事故防止を図るため、以下の取り組みを積極的に実施しています。

- 通勤経路ヒヤリマップの作成
- 小グループでの交通ヒヤリ・ハット、危険予知訓練活動
- 公道のみならず構内交通ルールの指導、徹底
- 所轄警察署による交通安全教育
- 運転シミュレーター、運転適性検査による個別指導
- 長期連休前の交通安全呼びかけ

## キャリアアップのための取り組み

スズキは、自己を向上させること(=キャリアアップ)こそが、働きがいの源泉だと考えています。そこでスズキは、すべての従業員がその適性や能力に応じてキャリアアップが図れるよう、様々な取り組みを行っています。スズキは高い目標を設定し挑戦する人材を育成し、支援します。

### 目標チャレンジ制度

スズキは、達成可能な目標の実現を重ねることにより、より困難な目標へ挑戦することこそが自己を向上させる道だと考えます。スズキでは、高い目標を掲げ、それにチャレンジする仕組みとして目標チャレンジ制度を導入しています。半期ごとに本人と上司が話し合うことにより、次の効果が現れています。

- 努力目標が具体的に becoming 本人の仕事への意欲が向上する。
- 上司が本人の目標達成度を適切に評価し、本人の能力開発のための指導育成ポイントを的確に把握できる。

また、スズキの人事制度は、年功序列から脱却した職務重視の人事制度で、スズキの更なる成長を担うプロの人材育成を図るとともに、人事処遇のしなやかさを仕事、役割、責任と成果に応じた客観性・納得性の高いものとしています。職務重視の人事制度と目標チャレンジ制度が、従業員のキャリアアップをバックアップしています。

### 自己申告制度

スズキは、従業員の適性を正しく評価し、個々の能力が100%発揮できる組織風土を追求しています。そのため、従業員が自らやりたいたいと思う仕事でその能力を十分に発揮できるよう支援するしくみとして、異動希望を申告する自己申告制度を実施しています。

## 安心して働ける快適な職場環境づくり

スズキは、企業活動の担い手である従業員が心身共に充実した状態で意欲と能力を発揮できるための環境づくりに努めています。多様化する働き方に会社として積極的に対応することで、従業員が生き生きと働けるよう、さまざまな支援制度を導入しています。また、快適な職場環境づくりにより、より生産性を高める働き方への意識改革を進めていきます。

### 育児短時間勤務制度

小学校3年生までの子どもを養育する従業員は、本人の申し出により1日の所定労働時間を短縮した勤務が可能となる制度を導入しています。

この制度を利用する従業員は、原則として所定時間外勤務が免除されます。また、専用の社員駐車場を会社構内に設ける事により、就業時間前後の子どもの送迎に対応し易くするよう配慮しています。

幼い子を養育する従業員が多様な働き方を選択できる制度をつくることで、意欲と能力を持った従業員が継続して働ける環境を整えています。このように育児短時間勤務制度を実施することで、職場全体で育児支援への意識を高めるとともに、短時間勤務者を支えることができる「働きやすい職場」づくりを推進していきます。

### 育児・介護休職制度

スズキでは、働く意欲・能力がありながら、育児・介護といった自己(家庭)の都合で就労が困難な場合に対して、男女を問わず、育児休職及び介護休職の制度を用意しており、多くの従業員が利用しています。

### 再雇用制度

2006年4月の高齢者雇用安定法の改正以前の1991年7月より、スズキは60歳定年後の再雇用制度を導入しています。60歳定年以降も意欲と能力のある従業員への活躍の場を提供しており、各職場でその豊富な経験や専門能力を活かした業務を担当していただいています。

### 従業員等相談窓口制度

スズキでは2002年からCSRマネジメント体制の一環として「従業員等相談窓口制度」を全社に展開しています。2007年4月には、利用者の範囲を拡大し、スズキ(株)の従業員だけでなく、当社事業所内で業務を行うすべての人(正規、見習、試用の各従業員、派遣社員、アルバイト、パートタイマー、期間社員及び出向社員その他会社の事業所において業務等を遂行する人を含みます。)並びにスズキグループ会社における社員等からの相談等も受け付けています。相談内容はセクハラ・パワハラ等の職場内での迷惑行為だけでなく、業務に関する疑問、悩み事、改善等に至るまで幅広い範囲に及び、これらをメールや電話で気軽に相談できる体制を整えています。また、公正性を保つため社外弁護士へ直接相談することもでき、問題を早期に、適切に解決することで快適な職場環境を形成するよう努めています。また、いかなる報告・相談であっても、通報者が不利益を被らないことも保証しています。

これらの制度に加え、食堂や事務棟等に「改善提案箱」を設置し、より一層相談・提案が行いやすい風通しの良い職場づくりを目指しています。

### 厚生労働省より次世代育成支援対策法に基づく認定マーク「くるみん」を取得

スズキは、厚生労働省より「次世代育成支援対策推進法」に基づく、子育てサポート企業としての認定を受けました。次世代育成支援対策推進法とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、常時雇用101人以上の企業に対し、出産・育児と仕事の両立支援に関する雇用環境の整備等に関する行動計画の策定と届出を義務付けるための法律です。スズキでは、今後も仕事と子育てを両立させ、働きやすい労働環境づくりをさらに進めてまいります。



## 社内教育システム

スズキでは、会社の不断の発展のため、社示に示された理念に基づき、社内教育システムを通じて従業員の職務遂行能力の向上と、企業を取り巻く環境の変化に対応し得る人材の育成を行っています。

### 集合教育(Off-JT : Off the Job Training)

集合教育は「職場外教育」とも呼ばれ、社内の教室・研修所等で行う研修や、社外の講習セミナー等をいいます。「階層別教育」※が主体で、職位に応じた業務遂行に必要な基礎的な知識、技術、技能を修得します。

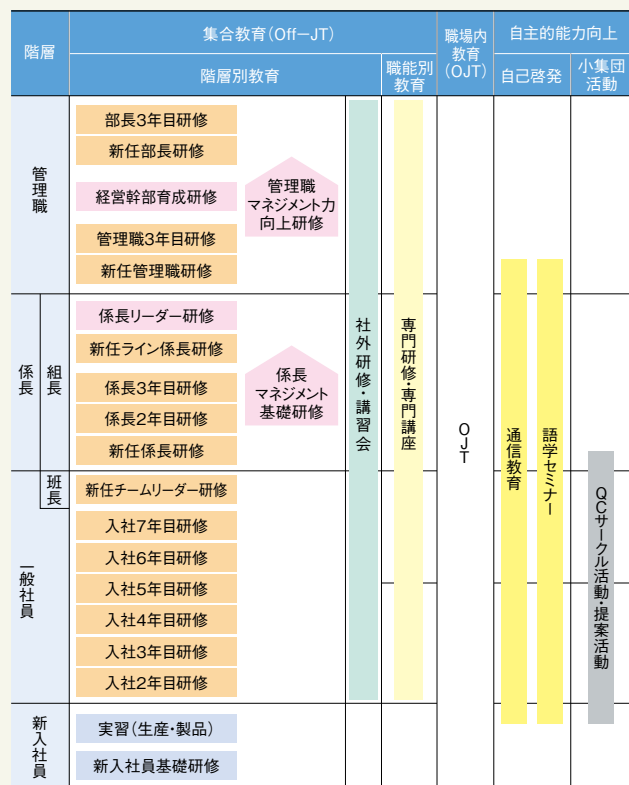
※階層別教育とは、社内職位に応じて組織横断的に実施される研修で、具体的には部長研修、課長研修、係長研修、年次研修、組長研修、班長研修等をいいます。

#### 研修受講人数(スズキグループ全体)

2005年度	14,500人	2010年度	16,300人
2006年度	15,500人	2011年度	19,600人
2007年度	18,200人	2012年度	19,900人
2008年度	19,000人	2013年度	21,400人
2009年度	17,300人	2014年度	28,300人



スズキ社内教育体系図



### 職場内教育(OJT : On the Job Training)

職場内教育とは、上司・先輩が「日常の仕事」を通して、部下・後輩を指導することをいいます。個々の従業員に合わせた指導ができ、教育内容が業務に直接反映されます。このことから、職場内教育は教育の原点ともいわれ、教育体系の中で最も重要な教育と位置づけられています。各部門で必要な「専門教育」は、主にこの職場内教育で実施しています。



### 自主的能力向上

#### 自己啓発

スズキでは、自己の職業能力を積極的に高めようとする意欲を持つ人を支援する「通信教育・語学教育の費用援助制度」を設けています。また、高度の知識・技術の修得のために、従業員が社外の各種教育団体が行う講習会に積極的に参加できるよう取り組んでいます。

#### 小集団活動

職場の活性化や自己の向上を図るため、職場内のグループによる提案活動等を推進しています。





## 労使関係

スズキは、スズキ従業員を代表するスズキ労働組合と、「相互信頼」に基づく、良好な労使関係を築いています。

労働組合の目的は、従業員の雇用の安定と働く環境(労働条件)の維持改善にあります。この目的を達成するには、会社の安定的な発展が不可欠です。スズキとスズキ労働組合は、生産活動の成果配分としての給与・賞与・労働時間等に関する交渉では、会社と労働組合という立場の違いから、両者の意見が異なることはありますが、会社を安定的に発展させようとする基本的なベクトルを共有しています。

### 従業員とのコミュニケーション

スズキは、労使間においても、研究開発・設計・製造・販売等、スズキにおける全ての業務に従業員の声が発見されるように、話し合いの場(労使協議)を数多く設けています。

労使協議会では、労働組合の要求事項(給与・賞与・労働時間等)について話し合うのは勿論のこと、毎月定期的に、経営方針、生産計画・勤務時間、福利厚生、安全衛生等、様々な内容を議論し、お客様に喜んでいただける商品をお届けするために会社は何をなすべきか、従業員(労働組合)は何をなすべきかについて、真剣に意見交換を行っています。

### スズキグループの安定した労使関係構築のために

スズキには、国内外133社のグループ企業(製造会社・非製造会社・販売会社)があります。スズキは、133の企業がそれぞれの国・それぞれの地域で、そこに住む人々・社会・お客様から、信頼される企業であり続けたいと考えています。

スズキは、海外企業の労働組合役員と人事労務担当者をスズキに受け入れ、労使間の信頼関係とコミュニケーションの重要性、公平・公正・透明な人事制度の必要性等について研修をしています。また、スズキは、スズキ労働組合とともに、国内外のグループ企業とのグローバルな人材交流を進めることにより、133社約5万7千人の従業員が創造性豊かに生き活きとして働く闊達な職場風土と、安定した労使関係を構築できるよう、取り組んでいます。

## 特例子会社「スズキ・サポート」の事業展開

2005年2月に設立した特例子会社「スズキ・サポート」は、事業をスタートして11年目を迎えました。2015年7月末現在で、重度の知的障害者を含めた障害者数は50名となり、指導者と一体となってスズキ本社内事務所、従業員寮、関連施設の清掃業務、社内の文房具管理業務に携わっています。

全員が毎日明るく元気に働く姿は、スズキの従業員からも共感と喜びを持って迎えられています。

スズキでは、スズキ・サポート設立の理念である社会貢献の一環として、障害者の方々が働くことのできる喜びや社会参加によって人間の成長を感じる事ができるよう、今後も積極的に障害者雇用に取り組んでいきます。

#### 【株式会社 スズキ・サポートの概要】

- 1.社 名 株式会社スズキ・サポート
- 2.資 本 金 1千万円
- 3.出 資 者 スズキ株式会社
- 4.所 在 地 静岡県浜松市南区高塚町300
- 5.設 立 2005年2月
- 6.事業内容 清掃業務、農産物の生産業務
- 7.代 表 者 代表取締役 岡部 孝利  
(スズキ(株) 管理本部総務部長)
- 8.従業員数 74名(うち障害者50名)

