

従業員とのかかわり

「公正・透明」「挑戦・創造」・・・人事に関する基本方針について

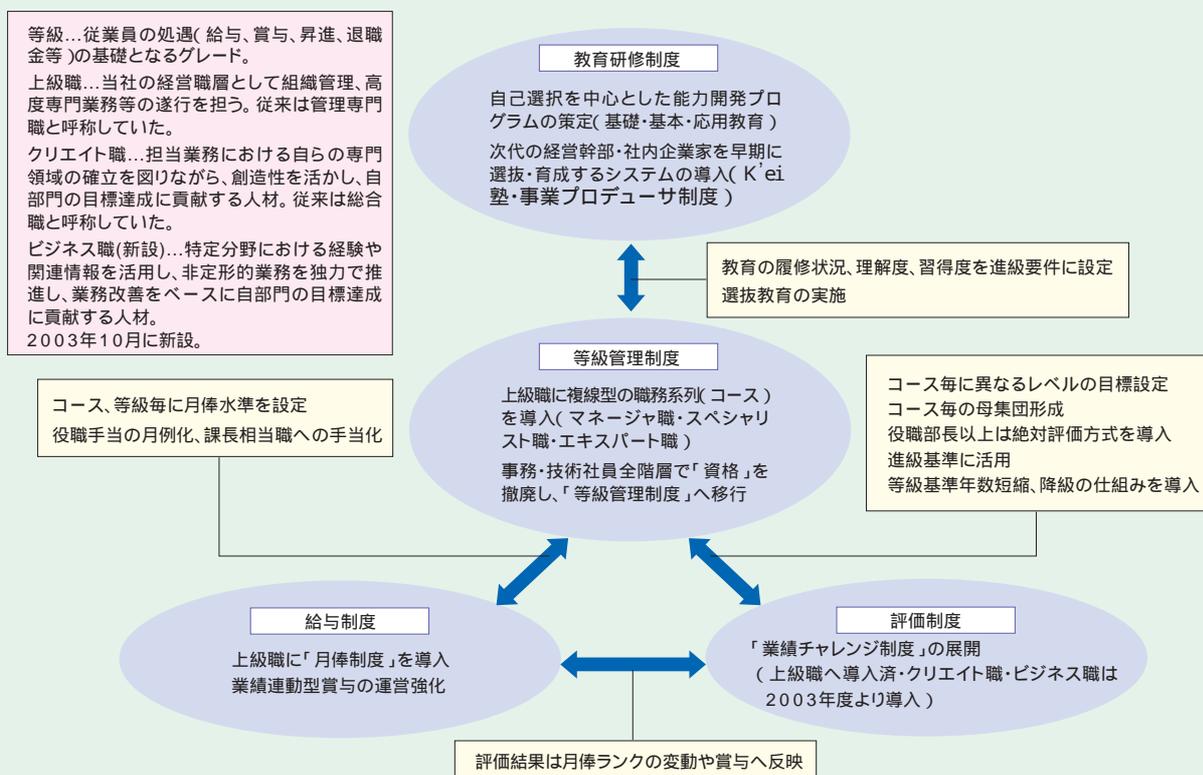
「経済・社会の持続的な発展と、時代の要請に応じた企業変革の担い手は、いつも『人(従業員)』であり、大切な資産である」— 当社は、この理念をベースに、社会環境の変化・事業経営の動向・経営課題の実現と常に連動した、公正で透明な人事制度を制定・運営し、挑戦と創造を重視した活気みなぎる企業風土の醸成に努めています。

「成果主義」を基盤とした人事制度の確立をめざして —人事制度について

当社では、2001年度からスタートした中期経営計画に基づく「人事諸制度の改革」を推進することにより、企業競争力の源泉である人材の育成・強化に取り組んでいます。人事制度の改革にあたっては、①年功的要素の極小化、②終身雇用で露呈する弊害の排除、③悪平等の払拭という考え方を基本にして、あ

らゆる制度に「成果主義」の考え方を導入しました。社員一人ひとりの個性や能力を重んじながら適材適所を実現し、各々が発揮した成果に対する公正な評価と処遇への反映が行えるよう、人事諸制度の改定を2002年4月より段階的に実施・運営しています。

[人事制度改訂の主なポイント]



1 「上級職コース別人事管理制度」

多様化する個々の適性・能力と、会社の期待成果をマッチングさせるために、役割区分に基づく複線型人事管理の手法を2002年10月より上級職(管理職層)に導入しました。組織を統括・運営する「マネージャ職」(1,416名)、高度な専門性で付加価値を創出する「スペシャリスト職」(675名)、豊富な経験とノウハウで貢献する「エキスパート職」(267名)が在籍し、事業経営のけん引役を担っています。(2004.4.1現在)

2 「業績チャレンジ制度」

MBO(目標管理)の考え方をベースに、①会社・社員の目標統合、②成果主義の追求とチャレンジングな企業風土の醸成、③評価の透明性向上・能力開発の促進をねらいとした人事評価制度を上級職とクリエイト職(総合職層)に展開。当社人事制度のコアに位置づけ、あらゆる処遇の根幹機能として運営しています。

「自立したクリエイター型人材」を創出する
— 教育研修制度について

「ものづくりの前に人づくりあり」の精神のもと、当社では従来より従業員教育に積極的に注力しています。特に事務・技術社員系(上級職・クリエイト職)については、新人事制度との密接な連携を図るために、2002年4月に抜本的な改定を行いました。企業人としての基盤を形成する必修研修と、専門的能力を養うための選択研修を組合せ、自己のキャリア開発を支援する教育体系としたのに加え、次代の当社を支える「新しい付加価値を創出できる人材」の早期発掘と育成に資する選抜教育も体系化しました。研修で学んだ成果を昇級判定にも反映し、社員の自立性向上を促進しています。2003年度は延べ約2,000名が受講しました。

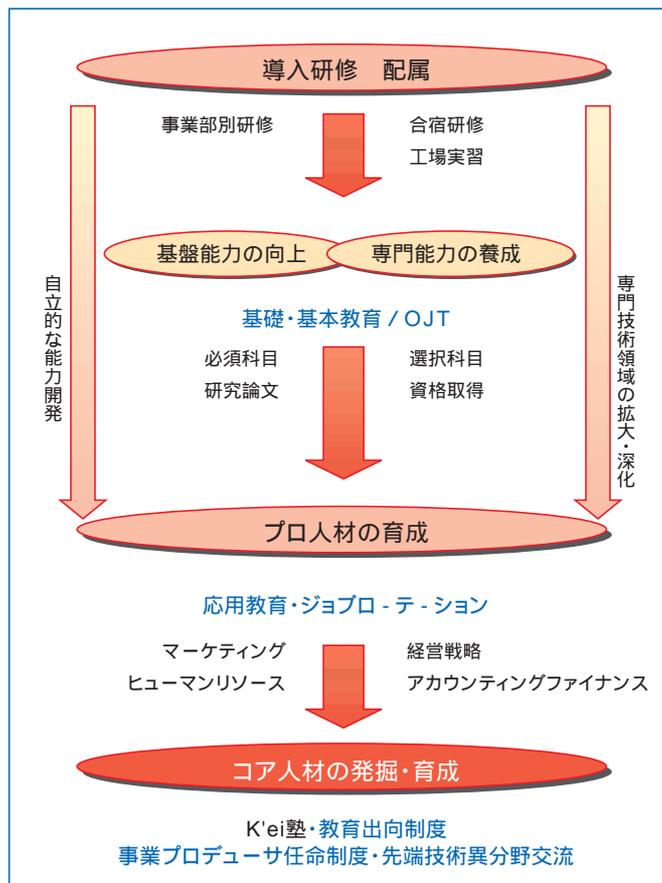
また、技能社員系については、入社後1年間の「研修生制度」を皮切りに、全社階層別教育を推進しています。①監督者クラスの意識改革・職場の社員育成に繋がるリーダー教育の実施、②次代の監督者候補(キーパーソン)の育成を継続的に行うことで、当社の生産現場の体質強化を図り、メーカーの原点である「ものづくり」を支える技能の向上と伝承に努めています。2003年度は延べ314名が受講しました。

社員の適性と能力をフルに活かす
— 雇用制度について

「従業員の雇用を守ることは企業の社会的責務である」という考え方のもと、個々のキャリアプランや適性・能力の多様性に応じた雇用管理を行っています。

1. 採用活動の展開

「自立心を持ち、新たな付加価値が創出できるクリエイター型人材」を当社の求める人材像に掲げ、2003年度は事務・技術社員94名を採用。また4名を中途採用し、即戦力としての活用を図っています。2004年度採用計画については、事務・技術社員100名、技能社員58名、計158名の採用を予定しています。(中途採用計画数を含む)



全従業員数(2004.4.1現在)

単位:人

事務・技術社員		技能社員	嘱託社員	合計
上級職(管理職)	一般社員(クリエイト職他)			
2,358	3,776	5,426	166	11,726

2. 60歳以降の再雇用制度(「ハツラツプラン」)

当社では、厚生年金受給開始年齢の段階的引上げに伴い、社員の定年退職後の生活安定と、会社での能力活用の双方を目的とした再雇用制度「ハツラツプラン」を2001年4月から導入しています。制度導入後の適用実績は395名となっています。(2004.4.1現在)

障害を持つ人がいきいきと働けるように — 障害者雇用について

「企業は一市民である」 当社では障害をもつ人が共に安心して生きる社会の形成が必要と考え、従来より障害者雇用を社会的使命と捉えて、積極的に展開してきました。

一方、障害者の労働環境の整備と能力発揮の場の提供を目的として、2002年7月には特例子会社「クボタワークス株式会社」を設立、清掃・印刷等の事業を開始しました。なお、同社を含めた全体雇用率は2.07%となっています。(2004.4.1現在)

公平な人事施策を展開 — 雇用機会の均等について

当社では、労働基準法や男女雇用機会均等法の精神のもと、性差のない公平な人事施策を行っています。特に1998・99年の法改正以降は、母性健康管理規程の新設、育児休暇・介護休暇制度の改定等を行い、女性社員が安心して働くことのできる就労環境の整備に努めるとともに、女性保護規定の撤廃に応じた各種労働条件の整備も行っています。

快適な職場環境づくりに努める — セクシュアル・ハラスメントの防止について

当社では、1999年4月の改正男女雇用機会均等法に基づき、重大な人権侵害行為であるセクシュアル・ハラスメントを決して起こすことのないよう、従業員一人ひとりが互いの人権を尊重しあう快適な職場環境づくりに努めています。現在に至るまで、就業規則の改定、社内報での啓発記事掲載、労使による社内対策委員会の設置、各事業所における相談員の配備・各種研修会の開催等の対策を講じています。



多様化・高度化する従業員のニーズへの対応 — 福利厚生制度について

当社の福利厚生制度は、「従業員へ安心感・安定感を与えることでやる気と能力向上を促し、成果を発揮できるような仕組みと環境を提供してゆくこと」を基本理念とし、寮社宅の提供、住宅融資等を通じた住居の提供や財産形成支援、社員の健康作りや親睦を図るための施設の提供、各種レクリエーション活動の展開、給食補助等、その時代のニーズに対応しながら整備・充実化を図ってきました。

今後は、時代の変化に対応した新たな福利厚生制度としてカフェテリアプランを導入し、多様化・高度化する従業員ニーズに対応するとともに、「自己責任」の時代に相応しい制度運営をめざしています。

退職後も豊かな人生を — ライフデザインの支援について

当社では、在職中は勿論のこと、退職後も豊かで、充実した、意義ある人生を送れるように「生きがい、健康、経済(収入・支出)」をメインテーマにして「人生設計セミナー」を開催しています。このセミナーではパートⅠ(50歳時点)とそのフォローのためのパートⅡ(55歳時点)の2ステージを用意し、それぞれの時点で、これまでの人生を振り返るとともに、今後の人生について自分自身で考える機会を提供し、改めて自らの人生をデザインできるようサポートしています。2003年度のセミナー参加者は約1,000名となっています。

課題解決のパートナーとして — 労使関係について

当社の労使関係は、経営情報の共有化と事前協議を基調として、良好な労使関係を長年維持してきており、日本の雇用賃金制度の枠組みが崩れつつある中で、個々の事業環境を労使が相互確認し、意思の疎通を深め、将来の企業発展に努めていくことを労使共通の認識にしています。具体的には、各種労使委員会を設置し、雇用・労働時間、人材育成、労働条件等に関わる労使課題について企業発展と人間尊重の視点で協議を重ねています。