

従業員とのコミュニケーション

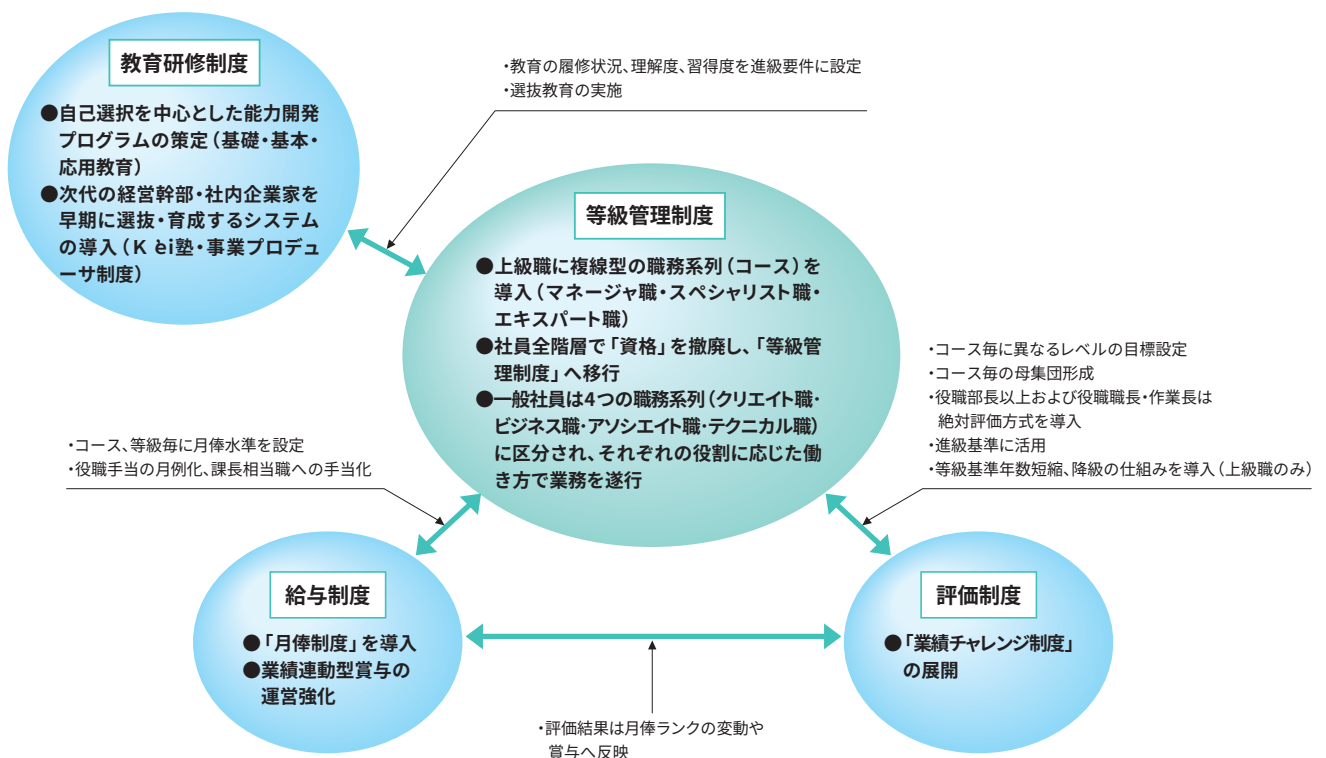
人事に関する基本方針について～「公正・透明」「挑戦・創造」

「経済・社会の永続的な発展と、時代の要請に応じた企業変革の担い手は、常に“人（従業員）”であり、かけがえのない財産である」——クボタは、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のみなざ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

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、2005年4月から全従業員に新たな人事制度が適用されることになりました。



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全階層に展開。クボタ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。

2004年度の新たな取り組み

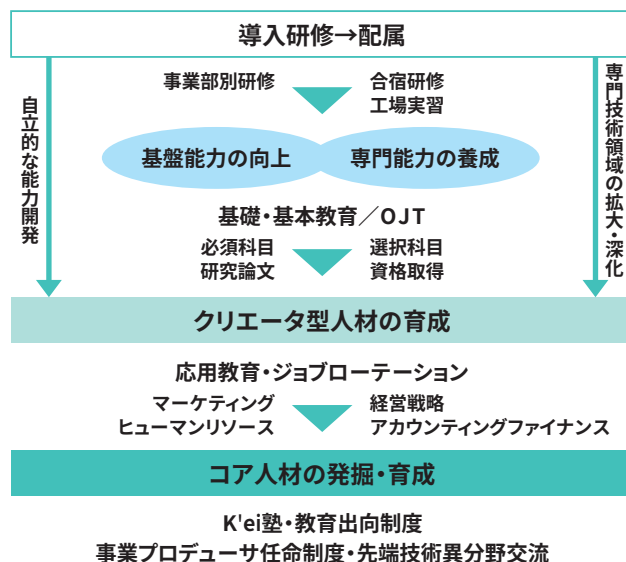
●人材公募制度（公募エントリー制度）の導入

部門からの人材のニーズに応じて社内から広く募集を行うことにより、個人が自己の職務を主体的に選択し、キャリアアップに挑戦できる道を開き、「挑戦」と「創造」を重視した活気のみなざる企業風土の醸成を目指します。

「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、従来より社員教育に注力しています。特に上級職・クリエイト職については、2002年4月に抜本的な改定を行い、各々のキャリア開発を支援する教育体系としたのに加え、次代のクボタを支える「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。

また、テクニカル職については、「ものづくり」を支える技能の向上と伝承に努めています。2005年4月に人事制度を改訂し、教育研修を進級要件とリンクさせることで、能力向上意欲を喚起するよう取り組んでいます。



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。

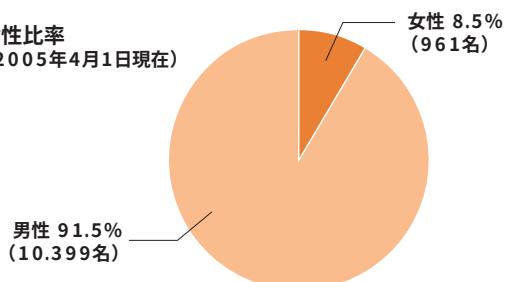
採用活動の展開

「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」を求め、2004年度は事務・技術社員82名を採用。また11名を中途採用し、即戦力としての活用を図っています。

雇用機会の均等

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、1999年の法改正以降は、母性健康管理規程の新設、育児休暇・介護休暇制度の改訂などを行い、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、各種労働条件の整備も行っています。

女性比率
(2005年4月1日現在)



全従業員数(2005.4.1現在)

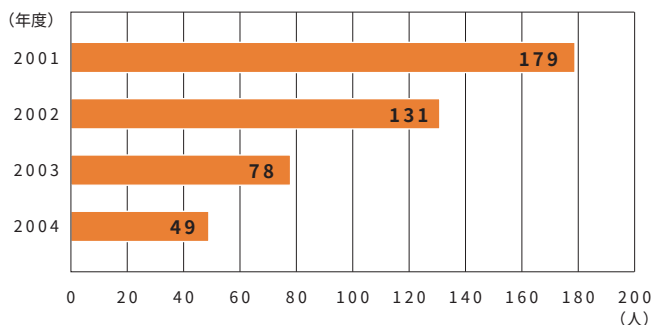
(人)

上級職 (管理職)	一般社員				嘱託社員	合 計
	クリエイト職	ビジネス職	アソシエイト職	テクニカル職		
2,400	2,068	706	754	5,239	193	11,360

60歳以降の再雇用制度「ハツラツプラン」

厚生年金受給開始年齢の段階的引き上げに伴い、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437名です。(2005年4月1日現在)

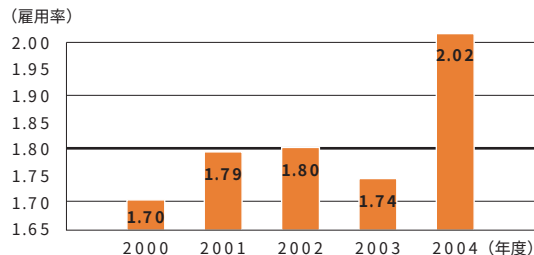
60歳以降の再雇用制度適用者数推移



障がい者雇用の促進

2003年に設立した「クボタワークス」は、ビル管理、印刷、情報処理などを行う障がい者雇用の「特例子会社」です。17名の知覚、聴覚など身体に障がいを持つ各社員が特性に合った仕事を通して、社会に参画しています。今後も、障がいを持つ仲間の働きやすさを追求し、さらに多くの仲間と働けるように一歩一歩努めていきます。

障がい者雇用率の推移



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

クボタの福利厚生制度は、「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」を基本理念としています。現在は、フィットプラン（クボタ版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」の時代に適した制度運営を行っています。

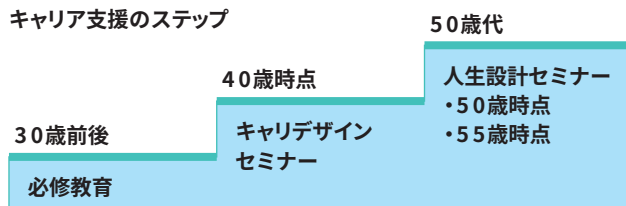


在職中から退職後まで豊かな人生を・・・ キャリア支援への取り組みについて

体系的なキャリア支援を行うために30歳前後、40歳時点、50歳代の三つの世代でキャリアデザインに関する研修を実施しています。

それぞれの研修で、これまでのキャリアや人生を振り返るとともに、今後について自分自身で考える機会を提供し、改めて自らのキャリアや人生をデザインできるようにサポートしています。

キャリア支援のステップ



キャリアデザインセミナー

課題解決のパートナーとして・・・ 労使関係について

労使関係は、経営情報の共有化と事前協議を基調とし、良好な労使関係を長年維持しています。日本的雇用賃金制度の枠組みが崩れつつある中で、個々の事業環境を相互に確認し、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、労働条件など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。



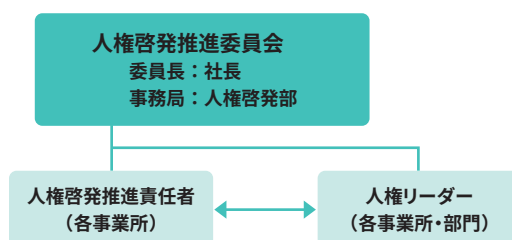
労使委員会

人権啓発活動 人権を大切にする風土の醸成と定着を目指して

「クボタグループ行動憲章」において、私たちは「世界人権宣言」に則り、基本的人権を尊重し、人権侵害を行わないことを社員に求めています。また、プライバシーの尊重と、個人情報の保護に細心の注意を払うことを明らかにしています。私たちは、企業活動においても人権感覚が強く求められているとの認識のもと、人権を尊重する企業風土の醸成と定着をめざして活動しています。

人権啓発体制

社長を委員長とする「人権啓発推進委員会」のもとに、人権啓発部が事務局となって、クボタグループ全体の人権啓発活動を推進しています。さらに、各事業所、部門を単位とする「人権リーダー」を任命し、各組織でも人権啓発の推進に取り組んでいます。



人権相談窓口

クボタグループにおける人権問題の発生予防、早期発見、迅速な対応のために、各事業所に人権相談窓口を設けています。相談窓口の責任者、担当者をはじめとする組織的な活動により、適切な対応に努めています。



人権セミナー

人権研修の実施

クボタグループでは、人権啓発部、人事部や労働組合の主催により、役員から管理監督者、一般社員、新入社員に至る階層別の人権研修を行っています。また、全社員を対象とするテーマ別研修や各事業所の人権啓発推進委員による組織別研修を実施すると共に、社外の人権研修にも積極的に参加しています。

人権研修の実施（2004年度）

（人）

		参加人員	合 計
階層別	役 員	82	6,663
	管理監督者	559	
	一般社員	801	
	新入社員	235	
事業所別		3,995	6,663
テーマ別（個人情報保護関連）		524	
社外研修参加		467	

セクシュアル・ハラスメントの防止について

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・ハラスメントを起こすことのないよう、労使による対策委員会の設置、各事業所におけるセクハ

ラ相談窓口の整備、各種の研修・啓発活動などの対策を講じて、快適な職場環境づくりに努めています。

労働安全衛生

「安全最優先」の理念のもと、「人命尊重」の観点から、労働災害や職業性疾病のない安全で健康に、安心して働ける職場づくりを推進しています。

安全で健康に安心して働ける職場を目指して

安全衛生管理は、中央安全衛生管理と事業場安全衛生管理（所工場部門・建設工事部門）に分け、1973年度からスタートした5カ年ごとに見直しを行う「長期災害減少計画」と年度ごとの安全衛生指針に基づき、安全文化を醸成する「仕組みづくり」と「人づくり」を重点課題として推進しています。

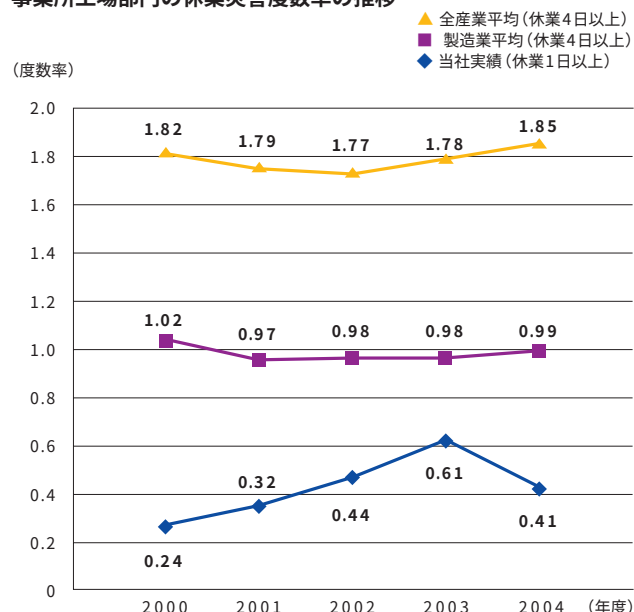
また、労働安全衛生マネジメントシステムについては、筑波工場・京葉工場（船橋・市川）・阪神工場（武庫川・新淀川・尼崎）がOHSAS18001の認証を取得しました。

なお、その他事業所についても、独自の規格である「クボタ安全衛生管理プログラム」に基づき、順次、労働安全衛生マネジメントシステムを構築しています。今後は、その定着と実効ある運用を図っていきます。

第7次長期災害減少計画（2003～2007年度）目標

- ①重篤、重大災害ゼロ
- ②挟まれ巻き込まれ・墜落転落災害の再発防止
- ③快適な職場環境への改善と心身の健康づくり

事業所工場部門の休業災害度数率の推移



※度数率:100万労働時間当りの死傷者数

(度数率1.0は、500人規模の工場で4日以上休む災害に年間一人が被災する率を示します)

製造部門の取り組み

『仕組みづくり』としては、リスクアセスメント手法の導入によるリスク低減活動と設備安全基準の策定をはじめ、機械設備の本質安全化を推進しています。『人づくり』では、教育研修を積極的に行うことにより、法令遵守はもとより、従業員の安全を配慮する活動へとレベルアップすべく、取り組んでいます。

また、各工場における安全衛生管理活動の強化を図るために社内の安全衛生パトロールだけでなく、社外の専門家による安全診断を実施し、安全衛生管理の更なる向上に取り組んでいます。

「管理・監督者のための現場巡視ハンドブック」および「法令抜粋集」の発刊

管理・監督者が、現場巡視の際に活用できるチェックリストや知っておくべき事項を盛り込んだハンドブック並びに法令抜粋集を発刊しました。



活動事例紹介: 体験研修所（京葉工場）

安全感性の高い人づくりのために、座学のみならず実際に体験し、危険を実感してもらう必要があると考え、体験教育を実施しています。本活動は、2004年全国産業安全衛生大会にて発表しました。



異常処置体験装置



クレーン点検などの教育風景

建設工事部門の取り組み

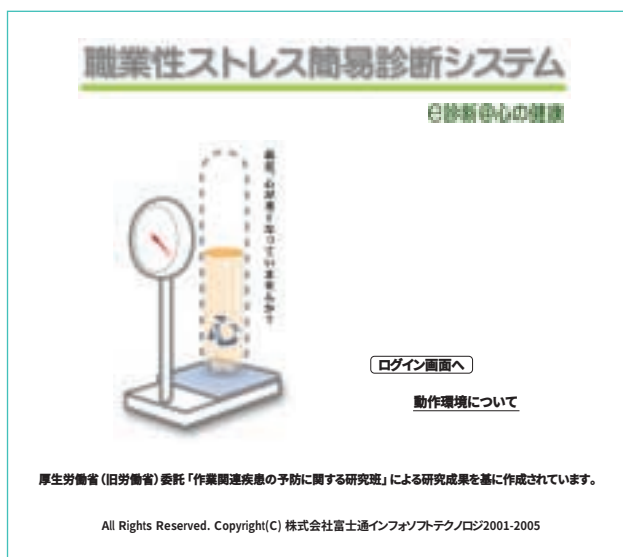
「仕組みづくり、人づくり」の観点から、設計基準の策定・運用および教育研修、建設工事現場への安全衛生パトロー

ルなどの実施により、事業部による店社管理機能の強化、作業所の統括管理の徹底を図って、災害の撲滅に努めています。

メンタルヘルスへの取り組み

心の健康に関する社会的な関心が高まるなか、メンタルヘルスケアへの取り組みが求められています。

「4つのケア」を中心にメンタルヘルスケアの体制を整備すると共に、「心の健康問題」の早期発見と適切な対応を徹底するために、メンタルヘルスに関する正しい知識を、社内報や研修会を通じて積極的に啓発しています。また、2004年4月、パソコンで簡単にストレス診断ができるシステムを全社導入しました。これにより、本人の気付きを促すセルフケアと、産業保健スタッフによるケアを推進しています。



作業環境改善

職場における安全と従業員の健康、さらには地域環境の汚染を防止するため、騒音・有害化学物質管理を中心に、新たに暑熱対策を加え、常に作業環境の点検と改善を行っています。

騒音の抑制

騒音の第3管理区分職場は2003年7月と比較して5職場増加しています。今後も第3管理区分職場ゼロをめざした取り組みを推進していきます。

有害物質の削減

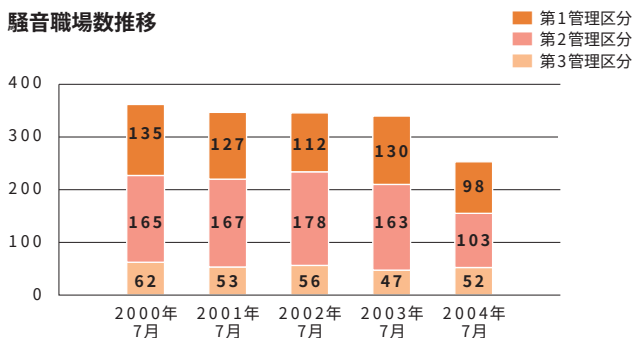
有害物質取扱職場（粉じん・有機溶剤・特化物・鉛取扱職場）については、2004年7月現在2職場あります。直ちに改善策を検討し、計画的改善を図るとともに、2005年4月から法定管理濃度が厳しくなる物質についても、更なる快適職場の創造に向けた取り組みに努めます。

暑熱対策の推進

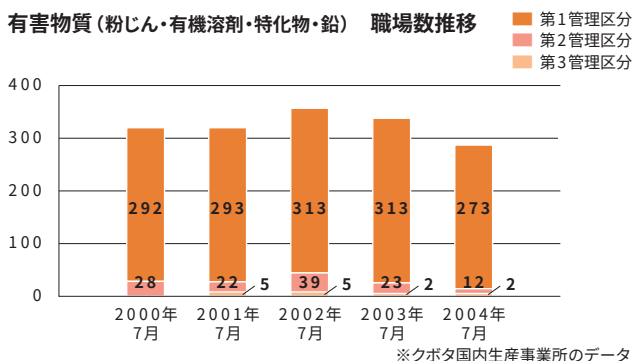
作業職場の暑熱対策のため、当社独自の暑熱社内基準を策定し推進しています。

実施する対策の効果を数値化することにより、優先的に推進しなければならない職場を明確にするとともに、

騒音職場数推移



有害物質（粉じん・有機溶剤・特化物・鉛）職場数推移



対策を客観的に評価できるものになっています。

高温状況下における作業者の身体・精神面の負担リスクを低減するため、設備対策および福利厚生対策を実施し、職場環境の改善を推進していきます。