

# 三菱自動車の社会への取り組み

## 社員とともに

社員と会社の対等な関係を前提に、社員一人ひとりが“やりがい”の持てる仕事に取り組めるような仕組みづくりを行っています。

### “やりがい”の持てる仕組みづくり

当社では、会社は社員にとって「創造性の発揮と仕事を通じた自己実現の場である」という考えから、社員と会社は互いに「高い志を共有する対等の関係」であるというスタンスに立ち、人事施策に取り組んでいます。また、会社を支える人財\*1育成や、社員が福祉サービスを自由に選択することができるカフェテリアプラン制度の拡充、育児休業・勤務制度などのワークライフバランスを促進する制度の充実など、社員一人ひとりが、“やりがい”の持てる仕事に取り組めるような仕組みづくりを行っています。

当社では人財育成の基本理念として、

- ・公正で高い倫理観を持って行動できる人財の育成
  - ・高度な専門知識・技術・独創性を持って新しい価値を提供できる人財の育成
  - ・信念と情熱を持って継続的にチャレンジする人財の育成
- を挙げ、社員と会社がともに成長するための育成活動に取り組んでいます。具体的な施策として、次世代ビジネスリーダーの育成を目指す「リーダーシップ教育」、体系的なマネジメントスキルの強化を目指す「マネジメント教育」、プロ人財育成・エンプロイアビリティ向上を目指す「プロフェッショナル教育」、技術の向上・伝承のための「ものづくり教育」など、体系的な全社教育計画を策定し実施しています。

それぞれのポジション・職務に期待される「役割」を基軸として、

### ■当社の人財育成施策

事務技術系列	統括専門職	指導専門職	主担当職	担当職	業務職	
リーダーシップ教育	ビジネスリーダー研修					
マネジメント教育	昇進者研修			新入社員研修		
	役割別研修		有資格者選抜研修			
プロフェッショナル教育	必須研修					
	選択研修					
	エンジニア研修					
技能系列	指導専門職	上級監督特職	監督高技職	上級技能職	一般技能職	
リーダーシップ教育	ものづくりリーダー研修					
マネジメント教育	事務技術系列と同様	新任研修			技訓生教育	
		有資格者選抜研修				
ものづくり教育	選択研修					
	ノウハウ伝承など					

年齢や過去の功績ではなく、年度ごとの各人の役割の遂行度合いや役割に応じた目標の達成度合いから評価・処遇(昇進・昇給)を行っています。また、女性の役職者も増えつつあります。

### ■女性の役職者(主任以上)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
女性の役職者数(主任以上)	64人	73人	77人	89人
女性役職者数/全事務・技術系役職者数(主任以上)	1.9%	2.1%	2.6%	3.0%

さらに、企業風土改革のための「人の流動化」を目的に、会社の将来の成長につながる異動/ローテーションを積極的に実施しています。

### 仕事と家庭の両立のために

仕事と子育ての両立に関わる取り組みについては、次世代育成支援対策推進法の趣旨に沿い、育児休業・短時間勤務制度の適用拡大、妊娠期休業制度の新設など、社員のワークライフバランスを促進する制度の充実に努めています。2007年には厚生労働省の認定マーク(愛称:くるみん)を取得しました。2010年度には117人の社員が育児休業を取得しました。

### ■当社の次世代育成支援の取り組み

施策	概要
育児休業	育児のための休業制度。2歳までの子が対象で2010年4月から父母とも休業可能。
育児勤務	育児のための短時間勤務制度。2010年4月から3歳までの子は全社員(父母とも)を適用対象に拡大した。なお、会社が認めた場合は小学校2年生までの子が適用対象となる。
妊娠期休業	妊娠中の社員に適用する休業制度。
妊産婦の母性保護	妊娠中の通勤緩和や妊娠中または出産後の勤務を軽減する措置等を講じる制度。
子の看護休業	小学校2年生までの子の看護のための休業制度。子が1人の場合は5日/年まで、2人以上の場合は10日/年まで。(2010年4月~)
積立休暇	当年に繰り越されなかった前々年発生の子の育児のために年4日を限度に最大40日まで積み立てる制度で、子の育児に使用可能。
時間外労働の免除	小学校2年生までの子の育児のために申し出た場合は時間外労働を免除する。(2008年4月~)
再雇用制度	妊娠・出産・育児により退職した社員を再雇用する制度。

\*1 当社では、社員(人)を財産と捉え、社内の部署名にも“人財”と表記しています。

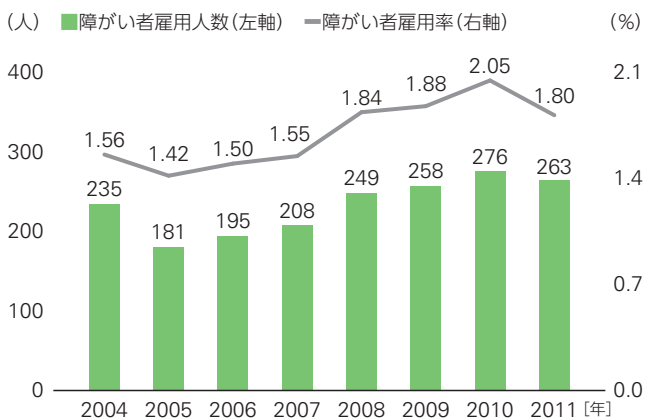
## 定年後の再雇用の促進

高齢者の雇用については社会的要請が拡大しており、当社においても今後定年退職者が増加することから、技能・技術の伝承、人材の活用などを目的に、継続雇用制度である「シニアパートナー制度」を2006年4月に導入し、再雇用の促進に取り組んでいます。2010年度末までに456人の再雇用を行いました。

## 障がい者雇用の促進

誰もが働ける職場を目指し、障がいのある方の雇用についても積極的に取り組んでいます。近隣福祉施設、ハローワークなどとの連携を強化し、本社、各製作所および2007年4月に設立した特例子会社「(株)MMCウイング」において積極的な採用活動を行っています。2011年6月時点での当社全体での雇用人数は263人、障がい者雇用率は1.80%となっています。

### 障がい者雇用の推移(各年6月1日時点)



- 「障害者の雇用促進に関する法律」に基づき、重度の障がいのある人1名を2名とみなし算出。

## 人権尊重への取り組み

三菱自動車行動基準における「人権を尊重し、不当な差別やいじめ、セクシュアル・ハラスメントは行わないとともに、放置しません」という方針のもと、入社時および昇進時に階層別に人権研修を行い、社員の人権意識の高揚を図っています。

※1 延べ労働時間100万時間あたりの労働災害による休業者数を表したものと

## 労働災害ゼロを目指して

「安全はすべてに優先する」との基本理念のもと、すべての社員が安全で健康に働ける職場の実現に向けて取り組んでいます。しかしながら2010年には30件もの労働災害が発生しており、2011年には安全作業ルールの総点検など、災害防止対策を行っています。

### 労働災害発生状況の推移

	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
全災害件数	22	26	23	17	30
休業度数率(%)*1	0.06	0.26	0.12	0.16	0.22

## 社員の健康づくりへの取り組み

「健康は自ら作り、管理するもの」を基本に、社員一人ひとりの健康維持増進を支援する活動として、保健師・栄養士による保健指導・健康相談、疾病予防教育、体力測定などを実施しています。

また、喫煙者に対しては、禁煙日・時間の設定や禁煙指導・教育等、全社で喫煙率(2010年:43%)の低減活動を推進しています。

メンタルヘルス対策は、日常のコミュニケーションによる早期発見・早期治療が抑止効果として重要であり、相談しやすい体制・環境を構築し、取り組んでいます。

- 産業医、精神科医、保健師、カウンセラーによる社内相談体制の整備
- 新任管理職へのメンタルヘルス ラインケア教育
- 社外機関による電話相談

## 社内コミュニケーション

社内報、イントラネット、経営トップとの対話集会などを通じて、社内外の情報や会社の経営方針を共有し、社内の連携・社員とトップの双方向の交流を図っています。



社員と社長の対話集会“ふらっと”  
(パワートレイン製作所)

## 特集2:ものづくりを支える人づくり



道場では、実際のラインではロボット等が行う作業も手作業で行うことで、技能のノウハウを修得しています。  
(写真は塗装道場・水を使用した中上塗り(初級)実技風景)

ものづくりを支えるのは、社員一人ひとりの熟練技術です。

お客様に喜ばれる高品質なクルマをつくるには、すべての領域で、基礎から熟練に至る専門知識と技術・技能を併せ持つ、優れた人財\*1を育てることが求められます。

三菱自動車では、熟練者の技能ノウハウを確実に社員に継承すること、そして新しい商品のサービスを確実にお客様へご提供することなどを目指し、生産・サービス各分野での若手社員教育の充実に力を入れています。

生産

### 「ものづくり技能」の伝承 ～匠を育てる「ものづくり道場」～

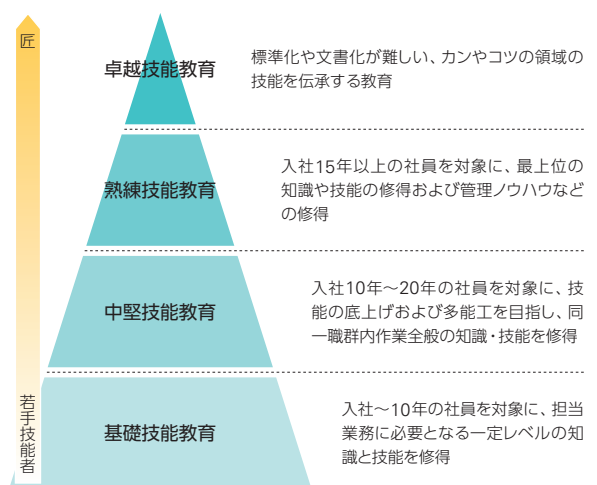
熟練社員の技能を若手社員に確実に伝えるため、水島製作所、名古屋製作所、パワートレイン製作所、パジェロ製造(株)では全社統一の技能教育体制として「ものづくり道場」を開設し、生産現場で永年にわたって培われた技能の伝承を行っています。この実作業を中心とした教育を通じ、技能に精通した腕の良い「ものづくりのプロ」を育成しています。

各製作所には作業の内容に合わせて、「溶接」「塗装」「組立」等\*2の道場を設置しています。

各道場では、同じ環境でバラツキなく教育するため、相互に連携を取り、「基礎」「中堅」「熟練」「卓越」の4つのレベルに分けた講座を用意して、新入社員からベテラン社員までを体系的に教育します。

専任の道場主のほか、師範が指導にあたり、基礎技能からカンやコツといった「匠」の技までを伝授しています。2010年度は全道場で、計335講座を1,208回開講しました。

#### 「ものづくり道場」の階層別教育



\*1 当社では、「社員(人)」を財産と捉え、人材を“人財”と表記しています。

\*2 同様に、「機械加工」「機械組立」「保全」「治工具」「板金」「樹脂」「鋳造」といった道場もそれぞれ設置しています。

## ■「ものづくり道場」の様子

### 座学

理論的知識を修得して、通常行っている作業や、この後行う実技の作業ポイントについて理解を深めます。(溶接道場)



### 実技

やってみせる、やらせてみる、完全にできるまでフォローする、というやり方で、正しい作業方法を確実に修得します。(組立道場)



水島製作所 塗装道場主  
**中谷 浩二**

私は、「塗装道場」を担当しています。

道場では、ものづくりの原理原則を教えるとともに、作業のポイントなども教えています。生産現場では失敗は許されませんが、道場での失敗体験は良い勉強になるので、特に実技では、成功例と失敗例をやってみせ、具体的に経験させています。

また、一人ひとりが道場で体感し、身体で覚えることの重要性を認識してもらっています。この経験が、現場で自分が作業するときや後輩を指導するときに活かされると私は信じているからです。受講者には技能を身につけるだけでなく、創意工夫で自ら改善できる、また、愛情を持って指導できる、次世代の現場のリーダーになってもらいたいです。

## ■「ものづくり道場」の位置付け

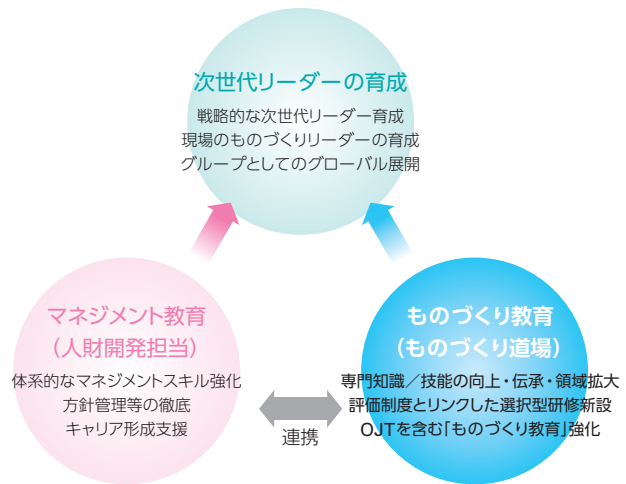
ものづくりの知識と技能の伝承のために開設された「ものづくり道場」は、各製作所ごとにOJTで伝承されていた当社のものづくりのノウハウを体系化した「三菱自動車生産方式(MMPW<sup>\*1</sup>)」における人財育成の柱と位置付けられています。

誰でも、どの地区でも同じ教育を受けられるようにするため、各道場で使用するテキスト類は、「ものづくり教科書」としてデータベース上に登録され一元管理しています。

「座学」「実技」講習の後、「試験」を行い、「頭」と「体」の両方の修得度を確認して定着させます。

各製作所の道場主が集まる月1回の道場主会議で意思統一を図り、伝えるべき当社の技術の伝承に日々取り組んでいます。

\*1 Mitsubishi Motors Production Way の略



## アフターサービス 国内 ~サービス技術コンテスト~

販売会社サービスエンジニアの「高度なサービス技術力向上」「お客様対応力向上」などを狙いとして、サービス技術コンテストを隔年で開催しています(2010年は11月開催)。

従来の作業の正確さや迅速さといった整備技術に加え、受付から引渡しまでのお客様対応力や付加価値提案、次回入庫のご



整備・点検作業の様子

案内へと店舗一体でのお客様対応を目指し、さらなる顧客満足度向上に向け取り組んでいます。

## アフターサービス 海外 ~海外店舗での教育活動~

新興国の自動車需要の拡大に対応して、海外生産拠点の強化を推進中ですが、国内同様に、お客様に安心してお乗りいただくためのサービスエンジニアのさらなる技術力向上を図るため、技術資格制度に基づいた研修強化を行っています。

特にタイは今後生産を予定しているグローバルスマールの重要な生産拠点であり、現地販売会社からの要請もあり、研修業務に長けた社員を長期派遣し、研修強化を図っています。



海外販売会社スタッフ向け研修の様子