

## 多様な人材の活躍推進

日立金属グループは、「最良の会社を具現して社会に貢献する」ことを経営理念とし、グローバル企業として成長を遂げていくためには、「グローバルで実行力のある日立金属人の育成」が重要だと考え、多様な人材の育成と活躍に注力しています。



従業員構成(単体)

	2012年度 (2013年3月末)	2013年度 (2014年3月末)	2014年度 (2015年3月末)	2015年度 (2016年3月末)	2016年度 (2017年3月末)
従業員数(人)	4,675	6,362	6,306	5,966	5,858
男性	4,239	5,720	5,660	5,339	5,241
女性	436	642	646	627	617
女性比率(%)	9.3	10.1	10.2	10.5	10.5
平均年齢(歳)	43.0	42.1	43.0	43.5	43.9
平均勤続年数(年)	21.8	19.2	20.0	20.6	21.0
女性管理職(人)	6	10	10	11	12
障がい者雇用率(%)	2.16	2.26	2.08	2.30	2.43

### 変革と挑戦で

#### 新たなグローバル成長をめざす人材戦略

グローバルでの事業拡大を強力に推し進める日立金属グループは、人材こそが競争力の源泉であるという認識の下、グローバルな人材戦略を推進しています。

2018年度中期経営計画では、人材戦略として、「グローバル共有『理念』(グループ全従業員が持つべき基本的価値観)の浸透と企業文化の変革をめざすマネジメント改革」「多様な人材の活躍と働き方改革を推進するダイバーシティ&インクルージョン」「安全で健康な職場の実現」「グローバル人材マネジメントの推進」という、4つのテーマを掲げています。

日立金属グループは、オーガニックグロースによる成長とともにM&Aによる成長も強力に推進していることから、これらのテーマを着実に実行し、多様な人材が活躍できるイノベティブな企業文化を創造して会社の持続的発展をめざします。

### 人材育成プログラム

コミュニケーションシンボル「Materials Mag!c」には、「私たち一人ひとりが成長への原動力となる」という決意が込められています。人材育成の基本的な考え方として、一人ひとりが専門力を磨き、自ら課題を発見し、行動・解決できる人材、また余人をもって代えがたい「一隅(いちぐう)を照らす人材」となるよう、人材育成プログラムの充実と強化に取り組み、2012年に教育研修体系を大幅に刷新しました。OJTと研修などのOFF-JTを相互に連携させ、階層別教育と職能教育、グローバル教育など、広範な研修・教育制度を計画・実施しています。

#### 次代を担う人材の育成

次代の経営を担う人材を早期に選抜し、育成プログラムの充実も図っています。計画的な人事ローテーションやタフアサインメントをはじめ、OFF-JTなどの研修を実施しています。

#### 海外現地経営人材の採用・育成

事業の急速なグローバル化に伴って、欧州や米国、中国、アジアの地域統括会社において将来の幹部候補となる人材の採用と育成を加速させています。また、海外グループ会社のナショナルスタッフの育成と責任あるポストへの登用も推進。日本国内社員の海外トレーニー制度との両輪で、グローバル化と海外拠点のローカル化を同時に推進しています。

### ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人材に対する基本方針として、「企業価値増大に向け、多様性を軸にイノベティブな企業文化を創造する」ことを掲げています。事業がグローバルに拡大する中、人材基盤の強化として多様な人材の確保と戦略的配置、そしてそのような人材の活躍推進が重要かつ必須となっています。そこで日立金属では、2015年度に専任者を配置した「ダイバーシティ推進部」を設置、2017年度からは「人材開発・ダイバーシティ推進部」として採用・育成・定着といった施策を一体で推進できる体制を整えています。意識改革の取り組みとして管理職層へのセミナーをはじめ、ダイバーシティ採用比率の数値目標の設定や積極的な採用・育成などに取り組んでいます。なお2016年度のダイバーシティ採用比率は48%であり、2017年度以降も継続して50%



人材開発・ダイバーシティ推進部が先導し外国籍社員による座談会を開催

以上をめざしていきます。

#### ダイバーシティ推進に向けた取り組み

当社では、多様な人材が生き生きと働ける職場づくりのためのさまざまな取り組みを実施しています。2016年度には、若手女性社員(総合職)の8割以上からヒアリングを実施し、状況把握を行いました。また、日本国内で働く外国籍社員による座談会を企画し、社内報に掲載するなど、身近な視点からダイバーシティの啓蒙と推進を行いました。こうした活動から吸い上げた意見は、メンター制度や各種サポート制度の構築など、今後の取り組みに生かしていきます。

### 働き方改革

時代の変化に対応し、持続的な成長を遂げていくためには、新しいことに挑戦し改革を続けることが重要です。そのためには、多様な人材が異なる価値観や考え方を共有しながら、生産性の高い仕事のやり方や働き方を志向し、仕事の充実感と自

らの成長が実感できる環境づくりが必要不可欠だと考えます。このため、日立金属グループでは、「働き方改革」を重要な経営課題と位置づけ、効率的な働き方を実現し、より付加価値の高い仕事に集中していくことで会社の持続的発展と個人のワークライフバランスの実現の両立をめざしています。

#### 「働き方改革」全社推進プロジェクト

2016年5月に「働き方改革」全社推進プロジェクトを立ち上げ、新たな価値を生む「働き方改革」に取り組みをはじめました。主な活動内容として、意識改革と啓蒙をはじめ、総労働時間の短縮、間接業務の効率向上、多様な働き方の支援を掲げ、具体的な検討をスタート。数値目標を掲げて全社的に取り組みを推進しています。一例として、メール・会議の全社共通ルールを策定し、基本的なマナーやルールの徹底を図り効果を上げています。また、就労環境や状況などがそれぞれ異なる事業所単位でも「働き方改革」プロジェクトを本格的に立ち上げて事業所独自の取り組みを進めています。

#### ワークライフバランスの推進

ワークライフバランスを実現できる人材の活躍支援制度と取り組みを強化しています。例えば育児・介護休業法と短時間勤務においては、育児・介護休業法の水準を超える制度を充実させ、さまざまなライフステージで仕事と両立できる環境づくりを進めています。また2016年9月から本社において在宅勤務制度を導入するなど、新たな制度の構築・運用を推進しています。