

Foundation

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『イノベティブな企業文化を創造させることが企業価値を増大させる』という考えのもと、ダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略として位置づけ、さまざまな施策に取り組んでいます。

人材を競争力の源泉とする グローバル人材戦略

グローバルで事業拡大を推進す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もと、グローバルで実行力のある「日立金属人の育成」に向けて人材育成プログラムの充実と強化に取り組んでいます。

また人材戦略として、2018年度中期経営計画において「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」の4つをテーマとして掲げています。

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。日立金属グループでは、一人ひとりが専門力を磨き、自らが課題を発見し、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、OJTとOFF-JTを相互に連携させた人材育成プログラムの充実と強化に取り組んでいます。

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。

グローバルにおける人材の採用・育成

事業の急速なグローバル化に伴い、欧州や米国、中国、アジアの地域統括会社で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。さらに国内社員の海外業務研修、グローバル研修など、グローバルに活躍できる将来の幹部候補の早期育成や外国籍社員・留学生の積極採用、海外グループ会社におけるナショナルスタッフの責任あるポストへの登用を推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多様性を軸としたイノベティブな企業文化の創造には、全ての人材の可能性を広げ、活躍できる仕組みと環境の醸成が重要です。人材基盤の強化として、多様な人材の確保と戦略的

配置、活用促進に取り組んでいます。さらに、社長を責任者とするダイバーシティ推進協議会を設置して、グループ全体で活動方針や課題を共有し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

また、社外取締役に女性1名を選任し、ダイバーシティの定期的な助言を受けながら、特に女性活躍推進については以下の方針のもとに取り組んでいます。

女性活躍推進における活動方針

1. 新卒採用(総合職)における女性の採用比率

目標達成 技術系10%以上
事務系40%以上

2. 定着支援

不安払拭のためのキャリア支援
管理職層の意識改革
日立グループ研修等をはじめとする育児・介護との両立支援
働き方改革を通じた多様な働き方の推進

3. 登用施策

女性管理職目標 2017年度1.2%、2018年度1.5%の達成
選抜者の個別育成計画、研修の実施

主な取り組み紹介

- 女性総合職社員への実態調査
- 社長・人事管理役員と有識者との鼎談
- 日立金属女性総合職ネットワークイベントの開催
- 経営者研修・ダイバーシティ研修
- 日立グループ女性活躍度調査・分析
- 日立グループキャリア研修、産休前・復職支援セミナーへの派遣

さらに、日立グループ内外との人材交流や経験者を積極的に採用するほか、自らの可能性の幅を広げたい社員に対し、カンパニーや職種を超えて異動を実現させる社内フリーエージェント制度「マイチャレンジ」の活用、配偶者海外帯同休暇の導入など、多様な人材の交流と多様なキャリアの実現を支援しています。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の

行動宣言に賛同

当社執行役社長平木明敏は2017年8月、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同し、自らが先頭に立って女性のさらなる活躍を推進していくことを表明しました。



2017年度「なでしこ銘柄」に選定

2018年3月22日、当社は「女性活躍推進に優れた企業」として、経済産業省と東京証券取引所が選定する、2017年度「なでしこ銘柄」(鉄鋼の業務区分)に選ばれました。2017年7月には、ESG投資指数「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」*の構成銘柄にも組み入れられており、性別多様性が評価されたものと認識しています。

* 各業種から性別多様性スコアの高い企業を選別して構成した指数。



「働き方改革」

日立金属グループは、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を実感できる環境づくりが不可欠であると考えます。これを実現するため、「働き方改革」プロジェクトを2016年度に立ち上げました。2016年度を「意識改革」フェーズ、2017年度を「実行」フェーズ、2018年度を「浸透」フェーズと位置づけ、2018年度までに年間総実労働時間2,000時間未満をめざします。

「実行」の年である2017年度は「業務改革」に重点を置き、既

存施策のさらなる強化と新規施策の積極的な導入を推し進めました。「浸透」の2018年度は全社間接部門で、多様性を前提とした生産性の高い「働き方」をスタンダードにすることを目標にしています。

2017年度における「働き方改革」の取り組み

2017年度は、業務改革を軸に積極的に新施策の導入に取り組みました。業務改革の基本コンセプトとして「止める、減らす、変える」を掲げ、あらゆる会議体のあり方をその要否も含めて徹底的に議論して最適化。会議や資料づくりにかかる工数を最小限に抑えるなど、より柔軟な働き方を実現する環境づくりとサポート体制を整備・強化しました。

2017年度「働き方改革」の活動概要

意識改革・啓発	トップメッセージの継続的発信、管理・専門職(課長相当職以上)を対象とした研修の実施
業務改革	定例会議の半減・資料の削減を実施、会議・メールのルール遵守を徹底、職場ワーキンググループの実施、ルール・慣行見直し「働き方改革.com」*の設置、IT化推進
就業環境整備	在宅勤務の有効活用、サテライト・モバイルオフィスの活用
労働時間管理強化	部門勤務時間方針の制定と徹底、勤怠管理システムの改善、勤怠管理の日々入力と承認の徹底

* 2017年度より期間限定で開設したメールによる「働き方改革」提案システム。

従業員構成(単体)

	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)	2017年度 (2018年3月末)
従業員数(人)	6,362	6,306	5,966	5,858	6,315
男性	5,720	5,660	5,339	5,241	5,654
女性	642	646	627	617	661
女性比率(%)	10.1	10.2	10.5	10.5	10.5
平均年齢(歳)	42.1	43.0	43.5	43.9	43.6
平均勤続年数(年)	19.2	20.0	20.6	21.0	21.0
女性管理職(人)	10	10	11	12	16
障がい者雇用率*(%)	2.11	2.24	2.34	2.40	2.31

* 特例子会社を含みます。