

人事総務本部長メッセージ



多様な人財、 働きがいのある仕事、働きやすい環境で、 一人ひとりが能力をフルに発揮できる企業へ。

執行役常務
人事総務本部長
田宮 直彦

ダイバーシティ・マネジメントを徹底追求

人財戦略は、事業の成長に直結するものです。事業成長の源泉は人であり、これは、いつの時代にも、どのような事業でも変わることはありません。日立金属グループは、2021年度中期経営計画において「ヒトをつくり、イノベーションをつくり、未来をつくる」をビジョンに掲げており、その基盤となる人財戦略として、ダイバーシティマネジメントを徹底追求してまいります。日立金属グループは「Only 1, No. 1」の製品でお客様や社会に貢献してきた企業であり、今後もイノベーションを生み出し続けるために、多様な人財が集まり、働きやすい環境の下で、働きがいのある仕事をするを通して、一人ひとりがフルに能力を発揮できる企業をめざしていきます。

多様な人財・価値観の確保

日立金属グループは、新卒・中途採用を含め、性別・国籍・年齢等、多様性に富んだ人財を継続的に確保していきます。また、人財育成においても主体性を重視し、一人ひとりの個性に合った効果的な人財育成を行い、社是である「鯨則彊」（和すれば強し）を具現化していきます。

また、2019年度より2事業本部制へ移行したことを受けて、事業本部の枠を超えた全社最適の視点でのダイナミックな人財活用や育成・配置も進めていきます。一人ひとりの可能性を閉ざすことなく多様な機会を与えたとともに、

一人ひとりが有するさまざまな技術や知見が、事業部門横断的に生かされることにより、新たなイノベーションが創出されることを期待しています。

従業員エンゲージメントについては、従業員意識調査「Hitachi Insights」を活用しています。毎年、調査結果に基づいて職場のコミュニケーション改善などの必要な施策を明らかにし、実施することで、エンゲージメントの向上に向けたPDCAサイクルを回しています。

働きがいのある仕事

一人ひとりの働きがいを実現するには、仕事の内容はもちろん、職場での仕事の指示にとどまらない、上長と部下の間でのコミュニケーションが非常に重要になります。適性に合ったキャリアの選択ができていないのか、処遇や評価に対して十分な納得感が得られているのか、適切に会社の経営情報が共有されているか、真剣かつ本音の議論を深めることが仕事の働きがいにつながると考え、上長と部下が定期的に面談を行うことにより、コミュニケーションの向上を図っています。

働き方改革に関しては、2016年からトップダウンを中心に3年間、活動を進めることで労働時間の短縮に一定の成果を上げることができました。一方で、真の働き方改革を実現するには個人の主体性が重要であり、今後は、従業員一人ひとりが主体的に業務の効率化を考えるとともに、

上長がその業務改善に深くコミットすることで、本来の目的である生産性の向上につなげていきます。

働きやすい環境で、 一人ひとりが能力をフルに発揮できる企業へ

日立金属グループが経営理念に掲げる「最良の会社」とは、お客様や社会にとってはもちろん、従業員にとっても最良の会社でなければなりません。私たちは、「安全と健康はすべてに優先する」という経営方針のもと、従業員が日々安心して、安全で健康に働ける職場づくりに取り組んでいます。また、安全で健康に働ける職場は、生産性の高い職場づくりにつながることから、2021年度中期経営計画においては、毎年一定規模の安全投資を計画するとともに、健康経営にも取り組んでいきます。

このように多様な人財が、働きやすい環境の下、働きがいのある仕事をするを通して、従業員一人ひとりが「今日よりも一歩進んだ明日の自分」を実感し、その能力をフルに発揮できる企業となることを追求していきます。

経営人財の育成

企業の持続的成長のために、経営理念に即して長期的視野をもって経営人財を育成することが非常に重要です。

日立金属グループでは、経営人財の選抜や育成にもダイバーシティマネジメントの考え方を取り入れています。毎年1回、将来の経営幹部候補を選抜してリストアップし、これを取締役会で共有し、候補者の育成方法について議論を行っています。選抜にあたっては多様性確保の観点から、女性、外国人なども含めてリストアップを進めています。

候補者に対しては、課長クラス向けの選抜者研修プログラムの他、社外研修への派遣や海外・異分野事業などのタフアサインメントにより経営人財の育成を図っています。

日立金属グループは、多様な経験を積んだ多様な経営人財を育成することで、「最良の会社」を具現し、持続的な発展をめざしていきます。

※ダイバーシティ・マネジメントはP.52、安全衛生はP.54に詳細を記載しています。

人財戦略におけるKPI

項目	KPI	2018年度実績	2021年度計画(目標)
1 従業員活性化度(Hitachi Insights)	エンゲージメント指標数値*1	59%	62%
	全体肯定的回答率(単独)	57%	60%
3 ダイバーシティ・マネジメント推進	ダイバ採用比率*2	56%	50%
	女性管理職比率*3	1.5%(19人)	2.0%(26人)
	女性総合職比率(単独・在勤)	4.7%(99人)	5.6%(138人)
6 「働き方改革」推進	年間総労働時間*4	2,049時間	(平均年休取得日数)14日
7 安全で健康な職場の実現	労働災害率*5	0.42	0

※1 従業員意識調査(Hitachi Insights)におけるエンゲージメント指標の肯定的評価の数値(単独)

※2 企画系採用数に占める外国籍・女性・中途採用者の比率(単独)

※3 管理・専門職に占める女性の比率(単独・在勤)

※4 間接員の平均総労働時間(単独/間接員、管理・専門職含む)

※5 労働災害率 = 労働災害による死者数÷延べ実労働時間×1,000,000(暦年)