

# 多様な人財の活躍推進

日立金属グループは、経営理念「『最良の会社』を具現して社会に貢献する」の実現に向けて、2021年度中期経営計画においては「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、ダイバーシティ・マネジメントを徹底追求すること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。



## 人財こそが競争力の源泉

グローバルで事業拡大を推進する日立金属グループは、人財こそが競争力の源泉であるという認識のもと、多様な人財が集まり、意見をぶつけ合い、誇りを持って生き生きと働ける会社を実現することで、社是である「蘇則彊」(和すれば強し)を具現化していきます。

また人財戦略として、「多様な人財・価値観の確保」「働きがいのある仕事」「働きやすい環境」の3つをテーマに掲げるとともに、「従業員活性化」「ダイバーシティ・マネジメント推進」「働き方改革」推進「安全で健康な職場の実現」の4つをKPIとして設定しています。

## 人財育成プログラム

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・解決できる人財、また余人をもって

代えがたい「一隅(いちごう)を照らす人財」となるよう、OJTとOFF-JTを相互に連携させた人財育成プログラムの充実と強化に取り組んでいます。

## 次代を担う人財の育成

次代の経営を担う人財を早期に選抜し、育成するプログラムの充実も図っています。事業本部横断型の人事ローテーション

やタフアサインメントをはじめ、社外研修を含む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財の採用・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財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・マネジメントの推進

多様性を軸とした企業文化の創造には、全ての人の可能性を広げ、活躍できる仕組みと環境の醸成が重要です。人財基盤の強化として、多様な人財の確保と戦略的配置、および活躍推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・マネジメントを推進しています。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 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開発支援
- 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家事・育児と仕事の両立支援
- 「働き方改革」等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(ヒアリング)
- 女性総合職ネットワーキングイベント(日立金属女性フォーラム)の開催
- 役員向けダイバーシティ研修(講演会)
- 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・復職支援セミナーをはじめとする各種社外研修・セミナー等への派遣
- 女性を部下にもつ管理職セミナーの開催
- 社内報での取り組み事例紹介

さらに、日立グループ内外との人財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、部門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、多様な人財の交流とキャリアの実現を支援しています。

## MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)に選定

当社は、2017年7月からESG投資指数「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」\*の構成銘柄に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、多様な人財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。初年度である2016年度は「意識改革」、続く2017年度は「実行」、そして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時間未満とする目標を設定し、活動を進めてきました。

## 2018年度における「働き方改革」の取り組み

「浸透」の年である2018年度は、ICT施策の推進による業務効率向上やタイムフリー・ロケーションフリー勤務の促進・定着化等に取り組む、一人ひとりが働きがいや働きやすさを「実感」できる、本質的な働き方改革の実現に向けた活動を行いました。2018年度の年間総実労働時間は2,049時間となり、残念ながら目標は未達成となりましたが、2016年度に比べると総労働時間は大幅に減少しており、働き方改革によって生産性の高い「働き方」が浸透してきています。

## 2018年度「働き方改革」の活動概要

- 業務効率向上  
ファイル共有システムやコミュニケーションツール等のICTインフラを整備
- タイムフリー勤務、ロケーションフリー勤務の働き方促進および定着化  
勤務時間・場所の制約を緩和し、生産性の高い働き方を実現するための施策・環境を整備
- 休み方の意識転換  
本社と生産工場の休日統一を検討し、2019年度よりほとんどの事業所の休日を統一
- 事業所・グループ会社との連携  
RPA活用やペーパーレス化などの業務改善に関する情報の共有

## 従業員構成(単体)

	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)	2018年度 (2019年3月末)
従業員数(人)	6,306	5,966	5,858	6,315	7,067
男性	5,660	5,339	5,241	5,654	6,277
女性	646	627	617	661	790
女性比率(%)	10.2	10.5	10.5	10.5	11.1
平均年齢(歳)	43.0	43.5	43.9	43.6	43.2
平均勤続年数(年)	20.0	20.6	21.0	21.0	18.4
女性管理職(人)	10	11	12	16	19
障がい者雇用率*(%)	2.24	2.34	2.40	2.31	2.21

\* 特例子会社を含みます。