

## 人事総務本部長メッセージ



### 企業文化の再構築と 筋肉質な経営基盤を実現し 持続可能な社会を支える 高機能会社として再生します。

執行役常務  
人事総務本部長  
田宮 直彦

#### 品質保証問題の再発防止に向け、 「至誠」を軸とした企業文化を再構築

当社グループでは、品質保証に関わる不適切行為(品質保証問題)への深い反省に基づき、再発防止策の4つの柱の一つとして経営理念や社是などのバリュー体系の見直しを進めています。新たなバリュー体系は、主製品が質量ともに業界の首位を占める「質の量産」の実現をめざす姿勢やこれまで社是としてきた「厳則強(和すれば強し)」を中核に据えつつ、バリュー体系の根幹にありながらあまり明示されていなかった「至誠(インテグリティ)」についてフォーカスしたものとし、資本再編に伴う新しい社名と連動させて社員と共有・周知徹底していく方針です。また、管理職の評価基準についても、コンピテンシーおよび、目標管理制度の目標設定項目として「至誠」を加えるなどの変更を行うとともに、表彰制度を見直し、技術賞、営業賞に加え、コンプライアンスの強化や品質改善に貢献した従業員を表彰する品質賞を新設しました。

#### 安全文化と品質保証体制の構築に向けて

当社グループは「安全と健康はすべてに優先する」という考え

方のもと、安全文化の構築に取り組んできました。2018年11月に挟まれ・巻き込まれ事故が相次いだことを受け、グループ全生産拠点の設備の再点検を行い、死亡事故につながる恐れのある設備約1,000箇所を赤札とし、重大な事故につながる恐れのある設備約12,000箇所を黄札に指定した災害防止対策を進めてきました。赤札対策はすでに完了し、現在、黄札対策を進めています。具体的には、手が入らないようにする、手を入れると安全装置が起動し機械が停止するなどハード面の対策を実施するとともに安全な作業や技術継承のための映像による教育や、挟まれや感電などの事故を擬似的に体験する「体験道場」の拡大などソフト面の対策を行っています。また、品質保証問題の再発防止に向けた自動化などの投資も行っています。

#### 人件費の適正化により 筋肉質な経営基盤を実現

当社グループでは、強い経営基盤の実現に向け、損益分岐点を引き下げるべく人件費の適正化を進めています。2020年度上期は、新型コロナウイルス感染症(以下、COVID-19)の世界的な拡大もあり、大幅に受注が減少したものの、現在、需要は回復

しており、モノづくりの現場は多忙となっています。しかしながら、中長期的に多少の売上変動があっても赤字に転落せず、社員が安心して事業活動を継続できる経営基盤をつくりあげるために、2022年3月までに人件費の適正化を完了させる方針です。これにより今後も持続的な成長を実現し、雇用の創出をしつづけることにつながると考えています。

#### 世界の社員とのコミュニケーションを深化

当社グループでは、2020年度よりタウンホールミーティングの対象を若手従業員に拡大するなどコミュニケーションの深化を図ってきました。現在、2020年10月に見直した中期経営計画の達成に向けて、グループ全体で経営方針・戦略を共有し、遂行すべく、全世界の社員とのウェブ会議によるコミュニケーションを活性化させています。重要な経営の意思決定の都度、国内、米国、アジア、欧州、中国の社員に向けて、英語または日本語で経営トップが会社の考え方や施策について説明し、質疑応答を行うとともに、イントラネット等で寄せられた質問や意見も全執行役で共有し経営へのフィードバックを行っています。

#### アフターコロナの働き方を見据えた 施策を導入

COVID-19の影響が拡大する中、当社グループでは、大都市圏の本社・支社等では在宅勤務の徹底を図り、出勤率を30%未満に抑えるとともに、工場においても安全安心で効率の良い働き方を追求しています。オンライン環境整備の遅れなどから、当初は一時的に残業時間が増加したものの、IT部門のサポートによりオンラインでの働き方にも慣れ現在は状況が改善しています。また2020年10月には「アフターコロナ検討委員会」を立ち上げ、コロナ後も在宅勤務を中心として出勤率40%以下を前提とした働き

方を見直し、単身赴任の解消、オンライン環境下での職場コミュニケーションの充実、在宅勤務の環境整備の支援、オンラインでの保健師面談の導入などの施策を進めています。

#### ダイバーシティの推進により イノベーションを創出

当社グループでは、ジェンダー、国籍、年齢にとどまらず、経験、考え方などのダイバーシティ&インクルージョンを通じて、イノベーションの創出につなげていこうと考えています。まずその試金石として女性の活躍推進に力を入れ、社外取締役のアドバイスを受けながら日立金属グループダイバーシティ推進協議会を中心に制度の拡充などを進めてきました。こうした取り組みは、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・発表する「なでしこ銘柄」への選定や、女性活躍推進法に基づいて優良な企業を認定する「えるぼし」認定の三つ星を取得するなど、社会的にも評価をいただいています。アフターコロナにおいてもタイムフリー、ロケーションフリーの柔軟な働き方を追求し、多様な人材がよりいっそう成果を出しやすい環境を整備し、イノベーションの創出につなげていきたいと考えています。