

労働慣行

日立は、「ディーセント・ワーク(働き甲斐のある人間らしい仕事)」の概念を重視し、人事戦略を構築しています。すべての従業員の基本的な権利およびキャリアアップに関し積極的な対話を心がけ、多様な窓口を設置するとともに、万が一の場合に備えてコンプライアンス通報制度も整備するなど、きめ細かい対応を徹底しています。また、ビジネスのグローバル化を反映すべく人財の多様性を生かすダイバーシティ&インクルージョンの推進、公正な評価・処遇のグローバルな実践など、多様な施策を講じています。

グローバルな人財育成

グローバル人財マネジメントの推進

日立は、人財と組織のパフォーマンスを最大化するため、日立全体でグローバル人財マネジメント戦略を展開しています。日本国外の工場作業員を除く日立のグループ従業員を対象とする「グローバル人財データベース」を構築し、日本国内外の人財を可視化しました。また「日立グローバル・グレード」を導入し、日本国内外のグループ会社の課長相当職以上の全職務の価値を統一基準で評価し、グループ共通の格付けを行っています。

グローバル人財マネジメント戦略と連動した人財育成プログラムについては、2015年度より選抜者向けの研修内容を大きく見直し、将来の経営者候補の早期育成を目的とした選抜研修「Global Advanced Program for Key Positions (GAP-K)」

を実施しています。2016年度は世界各地から選抜された23人が3カ月にわたる研修に参加しました。また、2012年度より海外現地法人でリーダーとしての活躍が期待されるローカル人財を主な対象とする研修「Global Advanced Program for Leadership Development (GAP-L)」を、毎年シンガポールで開催しています。2016年度は世界各地から24人のリーダーが参加しました。

さらに、2014年度より一般管理職や新任管理職を対象とする研修を世界同一内容で展開しており、これまでに延べ約7,200人が受講しました。

グローバル従業員サーベイの実施

日立では、従業員エンゲージメント*の状況を把握するため、2013年度よりグローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」を毎年実施しています。2016年9月、第4回のサーベイをグローバルで約21万人を対象に14カ国語で実施し、約18万人から回答を得ました。2018中期経営計画の浸透度・理解度や、会社の文化に対する従業員の捉え方も調査したところ、前年度と比較して、中期経営計画の指標を含めた14カテゴリーのすべてにおいて評価が向上しました。特に「会社への誇り」と

「チームワーク」への評価が高い一方で、「リソースおよびサポート」は2015年度に続き低い評価となりました。人手や必要な情報、ツールなどは必ずしも十分でないと感じている従業員が多いことが想定され、働き方改革や各種ツールの導入、コミュニケーションの深化などの施策を継続して進めていきます。

* 従業員エンゲージメント: 従業員が会社の戦略や施策を理解して、それぞれ仕事にやりがいを感じ、成果を出すために自律的に取り組もうとする意欲

キャリア開発の取り組み

日立ではキャリア開発の原点は職場における「仕事」の中にあると考えています。日常の業務の中で目標を設定し、目標達成に向けて業務を遂行し、その結果を評価・確認し、次の目標につなげることを繰り返す中で、従業員一人ひとりが成長していくサイクルを「日立グローバルパフォーマンスマネジメント (GPM)」として制度化して実施しています。

こうした職場におけるキャリア開発と同時に、従業員一人ひとりのキャリア開発を直接的にサポートする「キャリア開発プログラム」も実施しています。2002年度から、30代の技師・

主任・研究員クラスを中心に、国内の日立グループ全社施策として展開している「日立キャリア開発ワークショップ(H-CDW)」にはこれまで約9,700人(2017年3月末時点)が参加しました。2016年1月の直近の受講者を対象にした調査では、主任層422人の約8割、課長層277人の約7割が「H-CDWが自身のキャリア開発や仕事に役立った」と考えていることが分かりました。特に、課長層の回答者の約6割が「部下のマネジメント」に受講の経験が生かされているとの結果が得られました。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、日立の成長エンジンです。性別・国籍・職歴・年齢・性的指向・価値観といった違いを「その人がもつ個性」と捉え、それぞれの個性を尊重し、組織の強みとなるよう生かすことで、個人と組織の持続的成長につなげていきます。

日立では1990年代以降、仕事と育児・介護との両立支援制度を整備するなど、社会の動きに先駆けて、女性をはじめとする多様な人財の活躍支援に取り組んできました。現在はフェーズ3に入り、「ダイバーシティ for NEXT 100」というスローガンのもと、ダイバーシティマネジメントを経営戦略と位置づけて推進しています。具体的には、女性をはじめとする多様な人財が、経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる

環境づくりを推進しています。2016年10月には、仕事と育児の両立支援策として新たに「育児・仕事両立支援金」制度を導入しました。

日立は、2006年度に発足した社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクト」を前身として、2009年度に「ダイバーシティ推進センタ」を設置しました。現在は日立製作所人財統括本部の直轄組織として、活動を推進しています。

また、日立全体のダイバーシティ推進(多様な人財の活躍支援、ワーク・ライフ・マネジメントなど)を加速するため、主要グループ会社17社と共同で「アドバイザリー・コミティ」「日立グループダイバーシティ推進協議会」を設置しています。

女性のキャリア促進

日立製作所では、より多くの女性従業員が指導的立場に就き、経営の意思決定に参画できるよう、2つの目標(KPI)を策定し、2013年度に社外に公表しました。各種セミナーなどを通じた女性の意欲喚起と併せて、管理職および男性従業員を含めた職場全体の意識改革・風土醸成にも取り組んでいます。従業員の報酬については、一人ひとりの役割・成果などによって決定しており、性別・年齢による区別・差のない制度としています。

また、2016年11月に英国において、日立グループの女性従業員を対象とした第1回「グローバル女性サミット」を実施、欧州内外の25社の日立グループ会社より120人以上の従業員が出席し、社外からのスピーカーによる基調講演や職場における無意識の偏見や自身のキャリア開発といったさまざまなテーマのワークショップに参加したほか、参加者同士で自身のキャリアや職場の課題についての情報を共有しました。

日立製作所の目標(KPI)

- 2015年度までに女性社員を役員に登用する(2015年4月1日付でCSR・環境戦略本部長を役員級の理事に登用)
- 2020年度までに日本国内の女性管理職を1,000人とする(2012年度比2.5倍)

女性人財の活用促進に向けた日立の取り組みと目標について
<http://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2013/05/0520a.html>

欧州における人財登用の取り組み

日立は、重要な事業の一つである鉄道事業において、現地人財の登用を進めています。2014年から鉄道事業の主要拠点を英国のロンドンに移し、日立製作所と関連するグループ会社によるグローバルなオペレーション体制を構築する上で、同社

トップのグローバルCEOには、当時英国のグループ会社の社長を務めていた現地の人財に登用するとともに、上級管理職の約40%が欧州出身者となる組織形態をとりました。その後、同グローバルCEOは日立製作所の執行役に就任しました。

労働安全衛生の基本理念

日立では「安全と健康を守ることは全てに優先する」ことを基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を世界の全グループ会社に展開し、グループ一丸となって災害のない安全・安心な職場づくりに努めています。

日立グループ安全衛生ポリシー

基本理念 ▶ 安全と健康を守ることは全てに優先する

基本方針 ▶ 日立グループは「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という創業以来の企業理念に基づき、全ての事業活動において『安全と健康を守ることは全てに優先する』との不変の基本理念の下、安全・健康な職場づくりに取り組んでいきます。

1. 安全衛生を経営の最重要課題の一つと位置付け、グループ一体となって常に一段高いレベルをめざした安全衛生活動に取り組んでいきます。
2. 関係法令並びに各社(所)の自主管理基準を遵守し、基本に忠実な安全衛生活動を実行していきます。
3. 一人ひとりが積極的に安全衛生活動に取り組み、全員一丸となって、快適な職場づくりと安全文化の醸成に努めます。
4. 関係会社等との連携強化に努め、事業活動に関わる全ての人の安全と健康の確保に取り組んでいきます。
5. 「安全・健康」を最優先とした基本理念に基づく全ての事業活動を通じて、安心・快適な社会の実現に貢献していきます。

(2013年11月改訂)

労働安全衛生の推進体制

日立が事業を推進していく上で、労働安全衛生は重要な前提条件の一つであると考えています。特に災害発生リスクが大きいのが製造、保守、メンテナンスなどの作業工程であり、日本国内で携わっている従業員は約3万6,000人です。グループ一丸となって、従業員のけがといった労働災害を未然に防止するため、製造拠点を対象に日立独自の最低限遵守する基準を設定・運用するとともに各社の実情に応じた取り組みを実施するなど、グローバル共通施策の一環として各種安全衛生活動に取り組んでいます。万が一、災害が発生した場合は即時対応するとともに、事例をもとに安全衛生の管理水準向上に向けてさまざまな改善施策を講じています。

なお、日本では法令に従い、拠点ごとに労働組合、従業員と安全衛生委員会を毎月1回開催し、労働災害の原因や対策、疾病休業者の状況や注意事項などの審議および情報共有を行っています。2016年は労働災害による死亡事故が日本国内で1件、アジアで2件発生しました。

また、日本国内のグループ会社共通の安全衛生管理システムとして、2012年に「日立グループ安全衛生ポータルシステム」を構築し、安全衛生管理状況をグループ会社が共有できる環境整備を行いました。すべての労働災害情報をこのシステムに登録することにより、発生した災害事例の原因や対策をグループ会社が共有しています。また、災害の型別統計なども提供しており、類似災害の発生防止に努めています。さらに2014年からは日本国外のグループ会社の災害件数を取得し、結果をフィードバックするなど、グローバルでの災害の発生状況に関する情報共有に取り組んでいます。