



人財の尊重と育成

多様な人財を尊重し、能力を高め発揮できる機会と場を提供します

人財開発施策を展開します

1. 当社の人財開発基本理念と本年度の基本方針

基本理念は、『自ら学び、自ら考え、自ら実行する』人財の育成です。常に探求し、常に学び、課題を超えることを喜びとし、日々新たな自分へと変わり続けられる人財をめざし、基本理念を定めています。

なお、本年度の基本方針は、下記4点を掲げています。

- I. 基礎技術力向上と先端及び新分野技術の習得
- II. 安全衛生・環境・CSR遵守のための教育の徹底
- III. 海外ビジネス対応に向けたグローバル人財の育成
- IV. 技師主任層の活性化及びレベルアップ

2. グローバル人財育成

グローバル事業の拡大に寄与する人財の育成施策として次の取り組みを継続しています。

①若手社員にむけたグローバルマインド教育

新入社員への導入研修では、英語スピーチコンテストや異文化理解研修、TOEIC®*受験、自己啓発支援など、グローバルマインドを醸成するよう各種研修を実施しています。

また、入社5年目までの社員に対し、TOEIC®の目標点を定め、英語勉強法講座の開催や、通信教育やEラーニングなどの英語勉強ツールを提供し、自己啓発支援を行っております。高得点取得者には、スピーキングテストによる実践的なスピーキング力の向上にも力をいれています。

* TOEICは米国 Educational Testing Service (ETS) の登録商標です。

②社内での英会話教室の実施

ネイティブの方と積極的に接することができるグローバル意識の醸成を目的として、社内でネイティブ教師による英会話教室を実施しています。富山事業所では、毎週少人数グループレッスンを若手社員中心に実施しています。

③海外グループ会社への人財育成支援

海外グループ会社の現地社員の育成を目的とし、1年間の日本への出向受け入れによる人財育成支援を実施しています。2017年度は、出向4名の現地社員を受け入れました。担当業務の遂行によるスキルアップのほか、関係部署の社員との人脈形成や業務連携、新規装置や最先端技術の知識習得を目的としています。

現地社員の受け入れを通じて、国内外のグループ会社を含めたグローバル事業の拡大に寄与する人財の育成のほか、多様な人財が混じり合って業務遂行することにより日本人のダイバーシティ意識の醸成につながっています。

ワークライフバランス

仕事と生活の両立支援

当社は、「健康で豊かな生活」と「やりがいのある充実した仕事」の両立の観点から、仕事と育児・介護の両立を支援する制度の整備・拡充を推進しています。

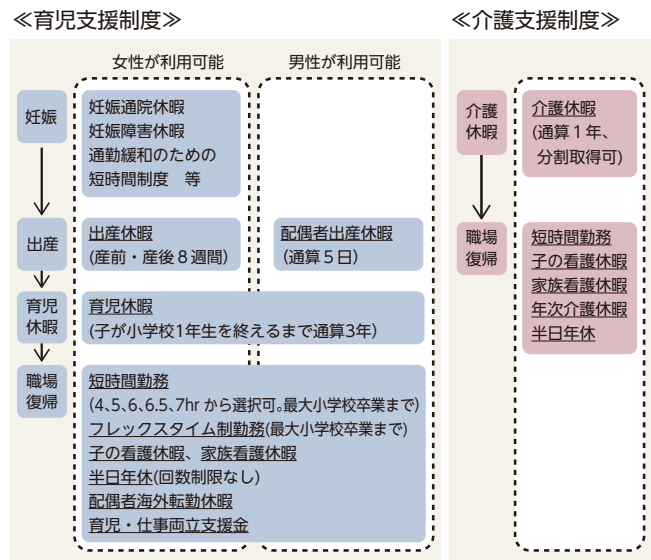
■ 定時退社強化日および休日出勤禁止日の設定

毎週水曜日を一律定時退社日として設定し、更に毎月第二、第四水曜日を一律定時退社強化日として労使で一斉退社に向けた取り組みを実施しています。また、長期休暇（ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始休暇）中に海外出張先で休日出勤をした場合、代休付与期間を出勤日の翌日から1ヵ月以内を2ヵ月以内へ拡大し、休暇を取得しやすい制度の整備を推進しています。

「育児・仕事両立支援金」制度

子育てをしながら働く従業員が、さらに能力を発揮することができる環境を実現するため、2017年4月1日から「育児・仕事両立支援金」制度を導入しました。本制度では、共働きまたはひとり親で、小学校就学前の子を養育する従業員に保育施設やベビーシッターの利用料など、子育てをしながら働くために要した費用を「育児・仕事両立支援金」として支給します。

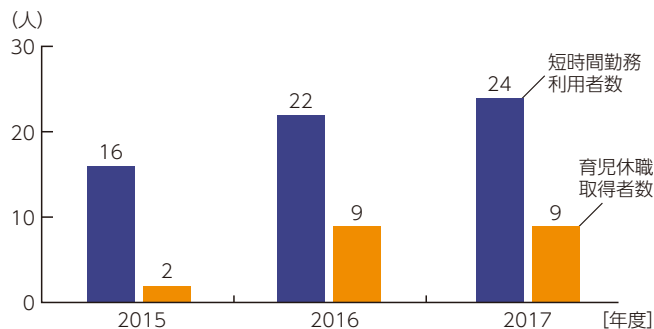
■ 育児・介護支援制度





■ 育児休職取得者・短時間勤務利用者*数

(株)日立国際電気 半導体製造装置関連部門



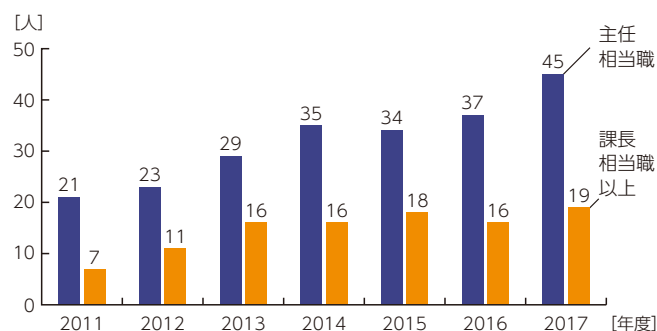
*短時間勤務利用者…育児・介護のために短い勤務時間で働いている者

■ 女性活躍推進の取り組み

当社は、女性従業員のキャリア形成に対するモチベーション向上を目的として、総合職女性従業員を対象に2日間のキャリアセミナーを実施しています。2014年より3年計画で総合職女性従業員全員への受講機会を提供しました。

セミナーでは、外部講師をお招きし、働く女性を取り巻く環境についての講義や、当社の女性管理職によるパネルディスカッション、参加者同士のディスカッションを実施し、キャリアの考え方について理解、中長期的なキャリアについて考える機会を提供しています。

■ 女性役職者数 (日立国際電気グループ、各年6月1日現在)



■ 多様な人材の雇用促進

当社は障がい者雇用や高齢者社員の再雇用を推進しています。高齢者雇用については、定年退職社員を最長65歳まで雇用延長する再雇用制度を導入し、多くの社員が制度を利用しています。経験を生かして働くとともに、豊富なスキルを若い世代に伝承し、活躍しています。

また、障がい者雇用については、実習受け入れを行い、実習者、会社双方で仕事のスキルや職場環境などを確認した上で雇用につなげるよう取り組んでいます。2018年3月1日時点の法定雇用率(2.0%)につき、(株)日立国際電気は2018年3月1日現在満たしています。

■ 障がい者相談窓口

2016年4月施行の「改正障害者雇用促進法」を踏まえ、障がい者および職場を支援する体制を整備するとともに、相談に対する適切な対応の促進を図るため、「障がい者相談窓口」を設置しています。

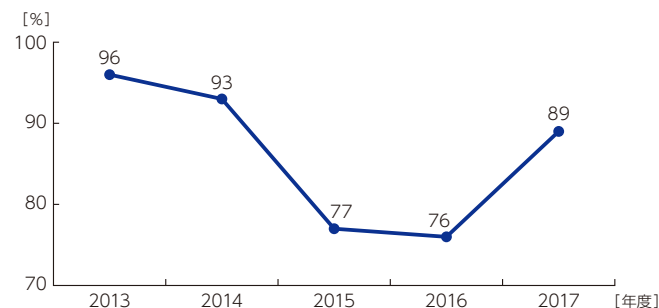
相談窓口では、障がい者からの各種相談対応、職場からの障がい者雇用に関する相談対応、職場への合理的配慮の助言や対応の検討を行います。

■ 障がい者雇用

(国内日立国際電気グループ、ただし2014年までは個別)



■ 高齢者再雇用 (国内日立国際電気グループ、年度内実績)



■ 防災活動

富山事業所では、新棟「劔館」の稼働以降、初めてとなる総合避難訓練を実施しました。

訓練では、拡張した劔館の業務エリアを特に意識しながら、既存の立山館、薬師館、雄山館を含む全館を対象に、災害対策本部、自衛消防隊、各職場、警備所他の相互連携、また、劔館勤務者の初動内容や避難経路の再確認を行い、緊急事態発生時にお客様・従業員一人ひとりが迅速・適切に行動し、安全を確保するための諸対応について総点検しました。



各署の状況確認を行う災害対策本部長



各職場における避難後の点呼・安否確認



人財の尊重と育成

多様な人財を尊重し、能力を高め発揮できる機会と場を提供します

安全衛生

2017年度の安全衛生活動は、グループ会社を含め次の内容について取り組みました。

1. 安全活動として安全衛生文化定着活動の推進

休業災害の撲滅（ルール違反、類似災害の撲滅）を目標に取り組みましたが、休業災害が発生していることから、作業開始前の作業手順・KY（危険予知）等の徹底の取り組みを継続しています。

2. 衛生活動としての心身両面の予防管理強化

健康経営を最優先の経営課題と捉え、社員の健康保持・増進を強化するために、トップダウンによる全社的な健康管理施策を立案・決定する最高意思決定機関として健康ステアリングコミッティを立上げ、健康経営を推進中です。

3. 交通安全活動としての加害事故の撲滅

日立国際電気グループ安全運転強化月間を設定し、加害事故撲滅に向けた各種活動を展開し、前年比16%減となりました。

以上を労使一体で継続的に行った結果、2月20日、(株)日立国際電気は経済産業省および日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2018（大規模法人部門）ホワイト500」に認定されました。

当社は、今後も労使一体となって経営トップで組織した健康ステコミと事業所の安全衛生委員会を中心に、心身ともに健康で、活力ある職場風土づくりを推進していきます。



「健康経営優良法人」
ロゴマーク

■業務上の休業比率など

労働災害度数率：休業災害の発生件数／延べ労働時間数×100万時間
(国内日立国際電気グループ)

2013年(暦年)	2014年	2015年	2016年	2017年
0.11	0	0.12	0.12	0.12

メンタルヘルスに伴う休職者数：1カ月のうち7日以上休職した者。同一社員が年内に複数回休職した場合は1人とする(国内日立国際電気グループ)

2013年(暦年)	2014年	2015年	2016年	2017年
30人	38人	40人	57人	41人

業務上の死亡者数(地域別、男女別)(日立国際電気グループ)

時期(暦年)	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
日本	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
アジア (日本以外)	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
米州、欧州そ の他	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0

労働組合と対話

当社は、「日立国際電気グループ労働組合」と労働協約を締結し、定期的に労使協議の機会を設け、労働条件や人事制度について協議するなど、職場規律の確立、職場環境の維持・改善に、労使一体となって取り組んでいます。会社と労働組合は、相互の意思疎通を図り、経営の円滑な運営と事業の発展、社員の労働条件向上を図ることを目的として、定期的に労使協議会を行うことを労働協約に定めています。労使協議会では、経営方針や事業運営などの諸課題について、建設的な意見交換を行い、健全で安定的な労使関係を構築しています。

人員構成 (2018年3月31日現在)

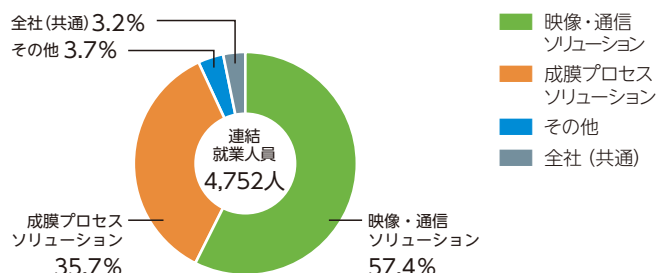
■人員構成 ((株)日立国際電気)

	男	女	合計
就業者数	2,168人	218人	2,386人
管理職	464人	6人	470人
うち部長職以上	181人	2人	183人
取締役・執行役	13人	0人	13人
平均年齢	44.5歳	42.6歳	44.3歳
平均勤続年数	21.0年	18.9年	20.8年
離職者数	86人	10人	96人

■労働組合の組合員数 (国内日立国際電気グループ)

労働組合の名称	組合員数
日立国際電気グループ労働組合	2,611人

■セグメント別人員割合 (日立国際電気グループ)



■地域別人員割合 (日立国際電気グループ)

