

	
<p>*1 マスクの寄贈 ((株)NEOMAX 近畿)</p>	<p>*2 三重県軟式野球連盟桑名支部長旗争奪中学校野球大会協賛(日立金属(株)桑名工場)</p>
	
<p>*3 地域教育委員会の教育振興支援(日立金属(株)安来工場)</p>	<p>*4 事業所近隣の清掃活動(日立フェライト電子(株))</p>

3. 従業員への責任

(1) 労使関係

「相互信頼の基盤」に立った労使関係のもと、お互いがそれぞれの基本的権利と義務を尊重し、労使共通の課題に誠意をもって取り組んでいます。経営方針や事業計画、経営施策等は各種審議会を通じて十分な説明を行うとともに、労働組合の声も聞きながら各種施策の迅速な実現をめざしています。事業本部制に対応した労使体制を構築し、コミュニケーションの密度を高めることによって労使関係の一層の発展・深化に取り組んでいきます。また、日立金属グループ各社の労働組合は日立金属グループ労働組合連合会を形成し、定期的にグループの経営方針や計画等を説明し意見交換する場を設定することで相互理解を深めています。

(2) ダイバーシティの推進

ダイバーシティ・マネジメントの徹底追究が企業価値の増大につながるという考えのもと、日立金属ではダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略とし、さまざま施策に取り組んでいます。

特に女性活躍をダイバーシティ推進の重要なテーマとして経営陣の強いコミットメントのもと、さまざまな施策を積極的に推進しています。

【女性活躍推進における活動方針】

- ①新卒採用における女性の採用比率の目標化(技術系 10%、事務系 40%)
- ②定着支援の充実(キャリア支援、管理職層の意識改革、女性総合職のネットワークづくり等)
- ③女性社員の計画的な登用(女性管理職目標 2022 年度 1.8%)

こうした取り組みが評価され、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業として、2020 年 5 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定(通称:「えるぼし」認定)を受けております。今後は、男性の育児休業取得促進も含めて、継続して誰もが活躍できる環境づくりに努めていきます。

①障がい者雇用の推進

障がい者雇用に関して、障がいを持つ人達の就労をサポートし、社会的・経済的な自立を目的に 1998 年に特例子会社として(株)ハロー(現 日立金属ハロー(株))を設立しました。また、2006 年に(株)桑名クリエイト(現 日立金属ファインテック(株))が特例認定を受ける等、日立金属グループは早くから障がい者雇用に積極的に取り組んでおり、地域からも表彰を受ける等、高い評価を得ています。

その他にも(株)日立金属安来製作所では、担当者自らが、企業在籍型職場適応援助者の資格を取得し受け入れ体制を整えるとともに、職業センター、生活支援センター、養護学校、ハローワークを通じて障がい者の積極的採用を行って実績を挙げています。2021 年度の国内(日立金属単独)における障がい者雇用率は 2.36%で、法定雇用率(2.3%)を上回っています。今後も引き続き日立金属グループ全体でのさらなる雇用拡大に努めていきます。

②次世代育成支援・女性活躍推進法

日立金属では、次世代育成支援施策として 2008 年度に子ども手当を創設し、子育てする従業員へのサポートを強化しました。

また、出産・介護を機に退職した従業員の再雇用制度を 1992 年にいち早く導入する等、積極的な取り組みを行っています。育児・介護・看護に関連した休暇制度については、2018 年度より育児休暇の取得期間を小学校 1 年修了となる月の月末までのうち、3 年を限度として本人の申し出た期間にまで拡大し、2022 年度には育児休暇の分割取得を可能とするとともに、出生時育児休暇を新設しました。また、介護休暇については介護期間中、介護休暇給付金として給与の半額相当を補助する等、多様な人材が働きやすい環境を整備しました。また、看護については家族看護休暇として看護対象を子だけではなく本人、配偶者または同性パートナーの父母、配偶者、同性パートナーまで拡大する等、各制度の適用範囲・期間・日数において改正育児介護休業法による規定を上回る整備をしています。さらに、2016 年 4 月から施行された女性活躍推進法に伴って「次世代法・女活法」一体型の行動計画を作成し、当社の 3 年間の取り組み(間接部門の年間総労働時間縮減、ダイバーシティ採用比率の設定)について公開しています。

両立支援制度の利用者数

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
育児休業	32	27	32	41	49
育児短時間勤務	40	45	55	46	45
介護休業	1	2	5	2	1
介護短時間勤務	1	1	1	1	6

(3) 労働安全衛生

①労働災害撲滅への取り組み

2021 年の日立金属グループの安全成績は、休業災害件数単独 3 件、国内連結グループ 6 件と、2020 年に比べ 2 件増加し、未だ高い水準にあります。特に、未熟練労働者（作業経験年数 3 年以内）の災害が依然多く発生して全体の約 5 割を超えており、また一歩間違えれば重大災害に至る恐れのある災害も発生しています。このような状況を踏まえ、2021 年度は、『安全と健康はすべてに優先する』を、一人ひとりが確実に実行しよう』をスローガンに、日立金属グループ全体で安全衛生活動を展開します。重点施策として、①重大災害、類似災害の撲滅、②安全衛生規則、法令、基本ルールの順守、③安全文化の構築、④健康経営による健全な職場づくりの四つを定め、労働災害の撲滅に向け活動を推進します。

労働災害度数率の推移

	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
全産業	1.66	1.83	1.80	1.95	2.09
製造業	1.02	1.20	1.20	1.21	1.31
鉄鋼業	0.83	1.16	0.89	0.87	0.90
日立金属グループ	0.55	0.42	0.27	0.23	0.30

②一人ひとりの心とからだの健康増進の取り組み

健康管理に関しては、「心」と「からだ」の健康づくりを積極的にサポートしています。

「からだ」の健康づくりについては、定期健康診断後の二次健診 100%受診をめざし勧奨や生活習慣病等の保健指導に注力しています。また、「心」の健康づくりについては、ストレスチェック制度を毎年実施しており、本人の気づきを促進するとともに、ストレスチェックによる集団分析結果から職場環境の改善を図ります。

(4) 人材育成

①基本的な考え方

日立金属は「最良の会社を具現し社会に貢献する」ことを経営理念とし、グローバル成長をめざしています。非連続な市場環境の中で、グローバル企業として成長を遂げていくためには、日立金属ならではの特色ある製品を継続的に開発し、グローバル市場に送り出すことができる人材の育成が不可欠です。

「人」に対する日立金属の考え方は、創業以来の基本精神である社是「蘇則彊(和すれば強し)」に凝縮されています。一人ひとりが異なった個性を持つ強い個が連動する、「グローバルで実行力のある日立金属人」の

育成をめざした活動を続けています。

コミュニケーションシンボル“Materials Magic”に込められた「私たち一人ひとりが“成長への原動力”となる」という決意のもと、一人ひとりが専門力を磨き、自ら課題を発見し、行動・解決できる人材、また、余人をもって代え難い「一隅(いちぐう)を照らす人材」となるよう、会社として支援しています。

②研修・教育制度

OJT、そしてOJTを支える人事制度、研修等のOFF-JTの3つを相互に連動させた人材育成体系を構築しています。企画系の研修等のOFF-JTについては、日立金属の経営理念、社是をベースに人材像・人材要件を設定し、この要件に合わせた研修を計画、実施しています。経営層、企画・管理系、技術系、営業系、基幹系、グローバル系のカテゴリーに分けた研修体系を構築しています。

③世代を担う人材の育成

企業の持続的成長を図るために、グローバル規模で次代を担う人材の早期選抜と計画的育成に取り組んでいます。

・次世代を担う人材の育成

次世代を担う人材の育成プランを策定し、計画的な人事ローテーションやタフアサインメント、OFF-JT研修プログラムを実施しています。また、MBA取得のための海外留学も支援しています。

・海外現地経営人材の育成

海外グループ会社における、ナショナルスタッフ(現地人材)のうち、将来の幹部候補者を中心に育成を支援していくとともに、責任ある地位への登用を含めた人材育成施策を進めています。

(5) 福利厚生

従業員とその家族の生活が、より豊かで安定したものとなるよう、寮や住宅手当といった住居支援制度や財形貯蓄、団体保険など、さまざまな施策を通じて支援しています。

また、2003年には従業員の自助努力や自立を支援する福利厚生として「カフェテリアプラン制度(選択型福利厚生プラン)」を導入、その後もメニューを拡充し、独身寮や社宅、医療等の従来型の福利厚生に加えて、「能力開発」「育児」「介護」「健康づくり」「在宅勤務環境整備」等、それぞれの従業員のライフスタイルやニーズに応じたメニューをそろえています。従業員は自分の持ち点(カフェテリアポイント)の範囲で、必要な支援を必要なときに選択できます。

(6) ライフプランサポート

少子高齢化や老後のライフスタイルの多様化が進む現代においては、明確なライフプランを持つことがますます重要になっています。日立金属では、定年後の生活設計の基礎となる情報(退職金、企業年金、厚生年金、健康保険、雇用保険等)の提供や、定年後の生き方・働き方について見つめ直す機会として、ライフプランについてのセミナーを開催しています。

(7) 従業員構成

	2017 年度 (2018年3月末)	2018 年度 (2019年3月末)	2019 年度 (2020年3月末)	2020 年度 (2021年3月末)	2021 年度 (2022年3月末)
従業員数(人)	6,315	7,067	7,022	6,623	5,889
5,654	6,227	6,215	5,826	6,215	5,068
661	790	807	797	807	821
女性比率(%)	10.5	11.2	11.5	12.0	13.9
平均年齢(歳)	43.6	43.1	43.5	43.4	44.2
平均勤続年数(年)	21.0	18.4	18.8	20.1	19.2
女性管理職(人)	16	19	19	18	20
障がい者雇用率(%)	2.31	2.21	2.26	2.27	2.36

4. 株主・投資家への責任

(1) 情報開示・IR 活動

日立金属グループは、透明性の高い「開かれた企業」として信頼を得るため、迅速・正確かつ公平な会社情報の開示を適切に進めるべく、社内体制の充実に努め、タイムリーな情報発信を行っています。

経営企画本部コミュニケーション部を中心として各部門が連携し、四半期ごとの決算情報開示を行っています。また、決算情報にとどまらず、個別事業のトピックスや中期経営計画の開示等も、積極的に行っています。さらに、より詳しく経営方針等を説明するために、統合報告書、Web サイトをはじめとした情報発信ツールを充実させています。