社会性報告

ステークホルダーとともに

社員とともに

私たちは、社員一人ひとりを尊重し、自ら成長できる職場づくりに努めます。

人材についての基本的考え方

日野自動車では「HINO基本理念」のCSRメッセージに「私たちは、社員一人ひとりを尊重し、自ら成長できる職場づくりに努めます」を掲げ、日々の業務に取り組んでいます。

採用についての考え方

経済社会情勢の変化が激しい今日、日野自動車では「多様な変化に対応できる人材」「明確な自分軸をもち、組織を動かすことのできる人材」の採用を目指しています。日本経済団体連合会の「採用選考に関する企業の倫理憲章の共同宣言」に参画し、積極的な新卒採用をおこなっています。

人材育成についての考え方

世界の人々から信頼される商用車メーカーを目指して、グローバルな業務展開を担うことのできる、「変化を的確にとらえ、自ら考え実行できる人材」の育成に努めています。

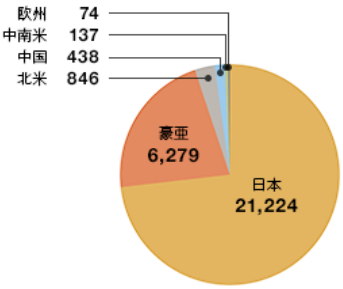
評価についての考え方

日野自動車では「面談制度」を軸に、職務遂行能力と成果を計る評価制度を導入しています。また、新任管理者の評価者訓練を実施するなど、公正な評価をおこなうための取り組みを推進しています。

■ 社員数の推移（単独）　（単位：人）

	2012.3末	2013.3末	2014.3末
男性	10,468	10,707	10,888
女性	728	769	798
計	11,188	11,476	11,686

■ 地域別社員数：28,998人（連結　2014年3月末）　（単位：人）



■ 職種別の割合（単独　2014年3月末）

障がい者雇用への取り組み

日野自動車では、障がいを持った方々の雇用にも取り組んでいます。

障がいを持った方々が健康管理・能力開発を目的とした有給休暇を取得できる特別休暇制度や、社内専用駐車場の利用優遇制度を設けるなど、働きやすい環境づくりに努めています。

2007年12月には、障がい者雇用の促進を目的とした特例子会社「日野ハーモニー株式会社」を設立しました。

2013年度の障がい者雇用率は2.08％でした。今後も、新たな職域の開発など障がい者雇用促進に取り組んでいきます。

日野ハーモニーにおける作業風景

高齢者雇用への取り組み

日野自動車では、ベテラン社員の高い技術や技能を定年退職後にも発揮してもらうため、再雇用制度を導入しています。

同制度では、正社員と同じ時間数を働くフルタイム勤務の他、週3日勤務の選択も可能なため、生活とのバランスを取りながら勤務を続けることができます。2014年3月末現在、全社で469人が同制度を利用しています。

■ 再雇用勤務者数　（単位：人）

	2012.3末	2013.3末	2014.3末
再雇用者実績	413	427	469

ダイバーシティ推進への取り組み

性別や国籍にとらわれない、実力のある人材の積極的な登用を進めています。役職者についても、男女問わず、適性を見極め任用しています。

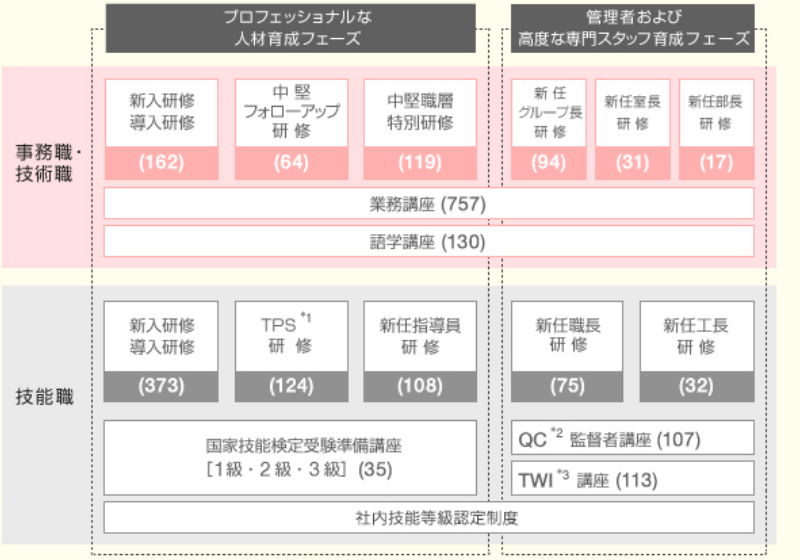
海外での雇用や処遇は、その国の法令を遵守し、適切に対処しています。現地採用では、本人のキャリアや素質を重視した登用をおこなっています。

人材の育成の取り組み

OJT（On-the-Job Training）により業務知識・スキルの向上を図ることはもちろん、専門分野教育の拡充、20コースを超える集合研修や教育の機会を提供し、有為な人材の育成に注力しています。

とくに、グローバルに活躍できる社員を育成するため、語学講座（自己啓発支援）を実施。海外赴任前研修では、集中語学教育のほか、経営戦略思考やリスクマネジメント、労務管理、異文化コミュニケーションなど実践的なプログラムを準備しています。

■ 主な能力開発・人材育成体系



（ ）内は 2013 年度の受講人数
*1　TPS：Toyota Production System の略で、トヨタ生産方式のこと
*2　QC：Quality Control（品質管理）
*3　TWI：Training Within Industry の略で、指導・管理能力を向上するための訓練技法

「社内技能等級認定制度」と「全社技能交流会」

日野自動車では、各技能系職場において必要な能力を明確化し、仕事に必要な知識および技能を、技能訓練と集合研修、ならびに職場実践を通じて計画的に修得する「社内技能等級認定制度」を設定。各人が目標を持って働くことができる職場づくりをおこなっています。

その取り組みの一環として、参加者が修得した技能を用いて交流を深め、相互の技能向上を図る「全社技能交流会」を毎年開催しています。各工場ならびに生産技術機能からの代表選手が日頃の研鑽結果を十分発揮できるよう、各職場が一体となって技能向上に取り組むことで、技能伝承に不可欠な“教え・教えられる”風土の醸成と意欲向上にも役立っています。

「東京都優秀技能者」および「群馬県優秀技能者」として表彰

「優秀技能者表彰制度」は、優れた技能を有し、かつ、後進の育成、技能水準の向上、または作業の改善に貢献する等、ほかの技能者の模範と認められる者を各都道府県知事が認定し、技能者の社会的地位の向上等を図る制度です。2013年度は、「東京都優秀技能者」および「群馬県優秀技能者」に当社社員（各1名）が選ばれました。

日野工業高等学園

日野工業高等学園は、よいものを生み出したいという情熱を持つ職人気質の人材を育成したいとの思いから、1951年にその前身である技術者養成所が設立されました。現在もその意志を受けつぎ、製造現場のリーダーとしての人格と技術をそなえた人材を育成する道場です。3年間の教育終了後は、製造現場に配属され日野自動車のモノづくりを支える柱となっています。2014年3月には34人が卒業して各工場に配属され、4月には新入生39人が入学しました。

労働安全衛生

労働安全衛生についての基本的考え方

日野自動車では、「安全はすべての業務に優先する」という日野自動車安全衛生基本理念に基づき、安全で健康に働くことのできる職場づくりと社員の意識の共有に努めています。

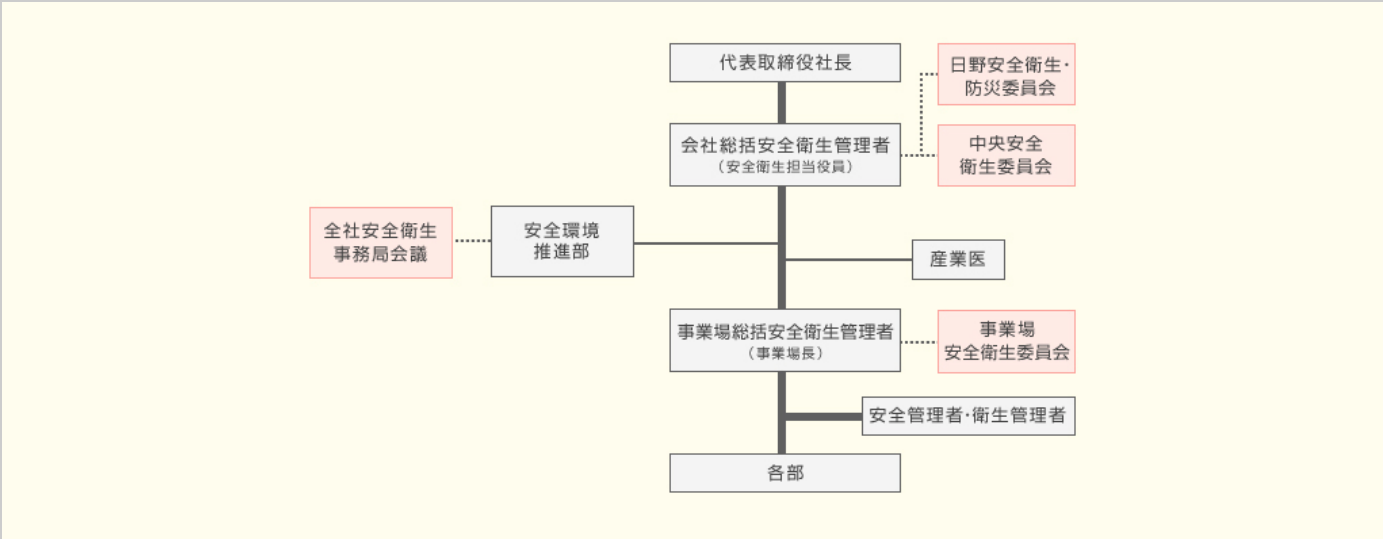
労働安全衛生管理体制

安全衛生に関する意思決定機関として、日野安全衛生・防災委員会を設けています。また各事業場には会社、産業医および労働組合のメンバーで構成する安全衛生委員会を設け、安全職場活動を実施しています。

各工場ではリスクマネジメントに基づく改善を進めており、労働災害の未然防止に努めています。

また、国内外の関連会社に対しても、労働災害ゼロに向けた取り組みを展開しています。具体的には、災害未然防止のための施策の展開や情報の共有、また現地出張による安全教育や安全活動の相互研鑽会実施など、安全レベル向上への取り組みを推進しています。

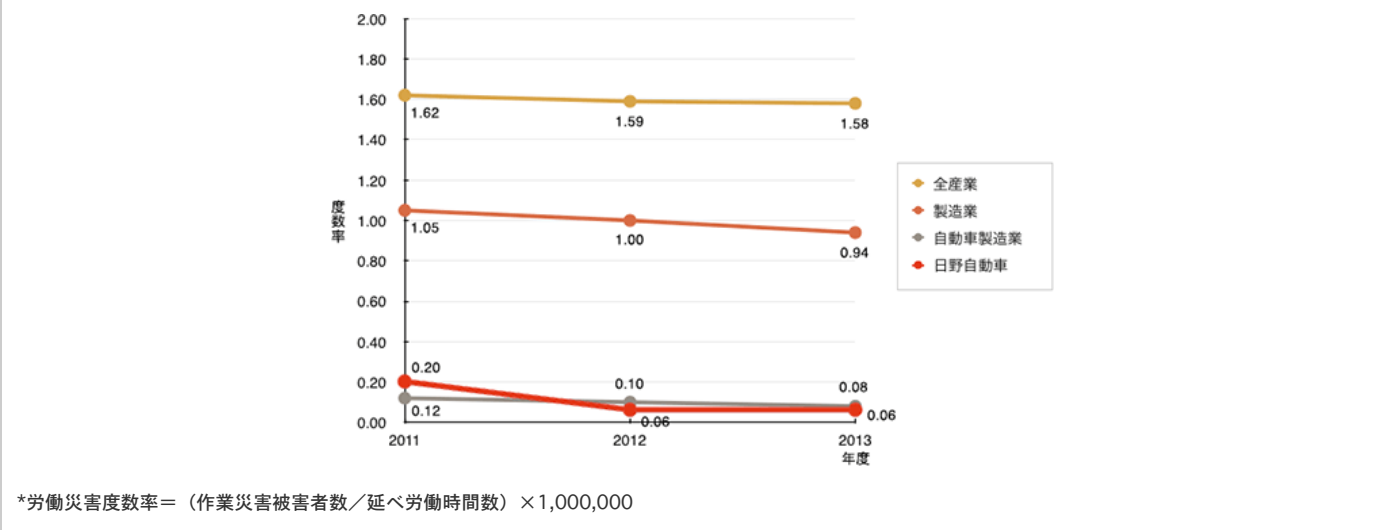
■ 労働安全衛生管理体制図



労働安全衛生の確保・向上に向けた取り組み

日野自動車では、社員の安全意識の向上や安全知識の習得を図るべく、階層、職種に応じて安全衛生教育を実施し、2013年度は、延べ8,240人の社員が参加しました。

■ 産業別休業度数率の推移



*労働災害度数率＝（作業災害被害者数／延べ労働時間数）×1,000,000

社員の健康管理への取り組み

こころの健康づくり

社員が十分な能力を発揮するためには心身ともに健康であることが前提となるという考えから、社員の健康づくりのための取り組みをおこなっています。とくにメンタルヘルスに関しては、産業医が中心となった対応窓口を設置しており、全新入社員や管理・監督者を対象にしたメンタルヘルス研修会も定期開催しています。

さらに社外の専門カウンセラーによる個別相談窓口の設置や、専門機関によるフリーダイヤルの電話相談など各種の窓口を設置してメンタルヘルスケアの充実に努めています。

また、2012年度から社員全員のストレスチェックの実施と専門家による支援を開始しました。2013年は、健康リスクが高いと診断された層のうち610名に、ストレス耐性向上を目的としたアサーション研修を実施するなどセルフケアの充実に取り組んでいます。さらに、これらのデータをよりよい職場運営に活用しています。

■ 管理者向けメンタルヘルス研修会受講実績　（単位：人）

事業所名	2011年度	2012年度	2013年度
本社・日野工場	96	105	407
羽村工場	196	65	182
新田工場	7	30	54
田町事務所	4	-*	-*
合計	303	200	643

*田町事務所は2011年11月閉鎖

海外駐在員の健康支援

海外駐在中の健康相談窓口としては、産業医による電話やメールでの相談対応に加え、国内と同様にフリーダイヤルによる健康相談窓口を設置し、駐在員や帯同家族の健康支援をおこなっています。

強毒性感染症対策

インフルエンザの予防に関しては、個人が実施すべき感染予防措置について全社員に周知し、日々実施するよう徹底し、あわせて社員自身や家族の罹患時の対応についても具体的な行動指針を策定し、感染の拡大防止に取り組んでいます。

今後さらに毒性の強い新型ウイルスの発生も懸念されます。

そのため、日野自動車では健康被害防止と必要最低限の機能維持・早期の事業再開を目的とした強毒性感染症対応規則を定め、法令や行動計画・ガイドラインに沿って、各発生段階に応じた対策を整備しています。今後も実効性確保のための訓練や感染予防品備蓄に継続して取り組みます。

また、感染症に対する教育・啓発として、とくに海外に赴任する社員および帯同家族を対象とした研修を実施し、事前の健康診断、予防接種等を実施しています。

熱中症予防対策

熱中症予防対策としては、従来の設備対策に加えソフト面での対策強化として、熱中症予防セミナーの開催や販売飲料代金の一部補助（7月～9月）、経口補水液を含む水分補給飲料の配布、休憩時間以外での給水タイム設定を実施しています。

また、設備の暑熱対策やWBGT計（暑さ指数を測る装置）による職場環境の測定、教育や熱中症になりにくい体づくりの支援策を実施しています。

働きやすい職場環境への取り組み

福利厚生

日野自動車ではワーク・ライフ・バランスを推進するために、育児・看護休暇制度をはじめとする福利厚生制度の整備はもちろん、制度を取得しやすい環境を整えるなど、社員の働き方の見直しに取り組んでいます。

退職金制度については、社員が安心して働くことができる環境づくりと定着を重視し、確定給付企業年金をベースに設定するとともに、一部確定拠出企業年金を導入しています。

■ ワーク・ライフ・バランスと次世代育成支援制度の利用実績　（単位：人）

制度名	内容	2013年度利用実績
育児休業	子どもが満2歳に達した直後の3月まで休職	65
育児短時間	子どもが小学校3年3月末まで勤務時間を短縮	106
コアなしフレックスタイム	子どもが小学校3年3月末までコアタイムの制限廃止	11
子の看護休暇	子どもが小学校3年3月末まで年5日の休暇	44

職場の仲間への思いやり・尊重

「日野行動指針」では、役員・社員が守るべき指針として、社員自身や職場の仲間が活き活きと会社生活を過ごすことができるよう、お互いを尊重し、思いやる気持ちを持つことを掲げています。具体的には、人種・宗教・性別・年齢・国籍・障がい等による差別や、児童労働・強制労働・ハラスメント（性的・そのほかの嫌がらせ）などの人権尊重に反する行為を許さないことが明記されています。

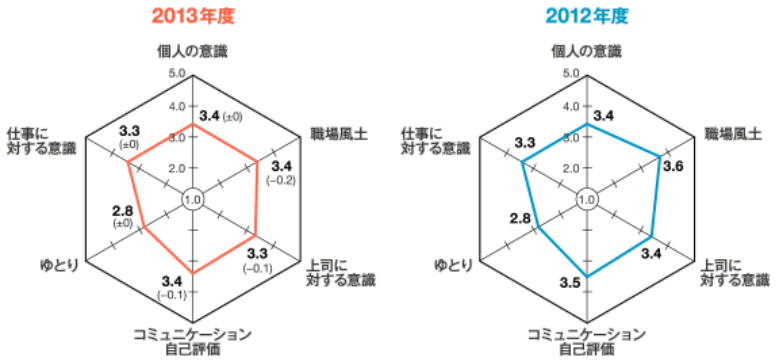
上記指針を社員に浸透させるため、ハラスメント防止研修やコンプライアンス研修を実施しています。2013年度の研修には、延べ893人の社員が参加しました。今後も内容の充実および拡大を図りつつ、継続的に研修をおこなっていきます。

日野行動指針はこちら

モラールサーベイ

日野自動車では、社員一人ひとりの仕事に対するやりがいや職場環境への思いなどを直接把握する機会として、2005年度から全社員に対する年1回のモラールサーベイ（社員意識調査）を実施しています。調査結果は、福利厚生制度の充実や職場環境の整備、各職場における改善活動の指針として活用しています。結果は部へフィードバックし、改善を図っています。

■ 社員意識調査の結果



安定した労使関係

日野自動車では、「会社は社員の労働条件に常に注意しその維持改善を図り、労働組合は会社の経営権を尊重し会社と協力して生産の増強に努める」という労働協約を結んでいます。また、会社創立60周年(2002年)には「労使リニュー宣言」として、「相互信頼・相互責任」を基調とし、日野の宝である「良き労使関係」の継承・発展を確認しています。このような安定した労使関係のもと、会社を取り巻く環境や人事労務に関する諸課題について取り組んでいます。

労使の話し合いの場

労使で取り組む諸課題については、労使協議会を通じて労使双方の理解に努めています。さらに、各工場や機能ごとにも労使の話し合いの場を設け、より働きやすい職場風土づくりに努めています。

Copyright © 2013-2014 Hino Motors, Ltd. All rights reserved