CSR

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」に参加しており、倫理憲章の趣旨にのっとり、積極的に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す日野自動車では、グローバルな業務展開をおこなうことができるよう、「変化を的確にとらえ、自ら考え実行できる人材」の育成を目指しています。

評価についての考え方

日野自動車では「面談制度」を基盤に、職務の遂行能力と成果を計る評価制度を導入しています。また、新任室長研修や新任グループ長研修を開催し、新任管理者に対して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。

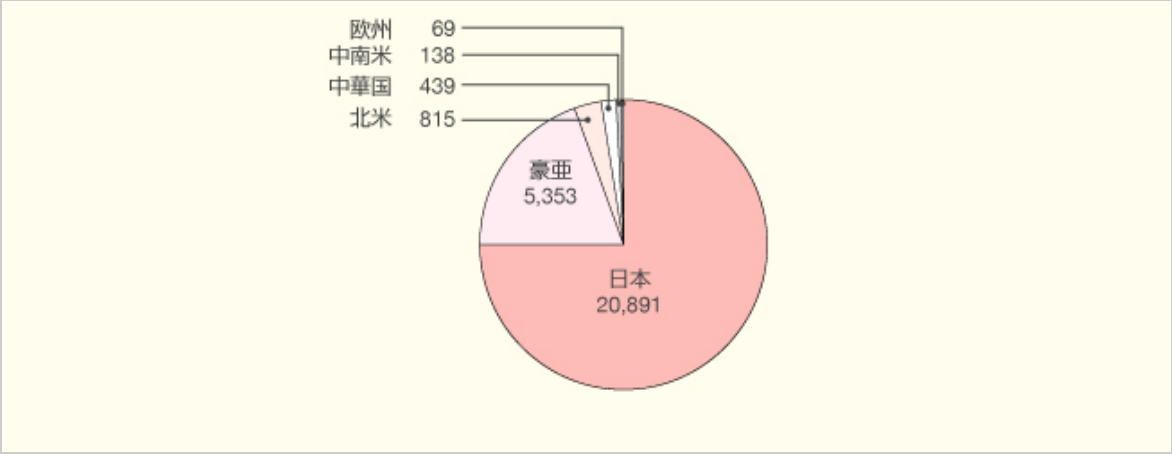
■社員数の推移（単独）

（単位：人）

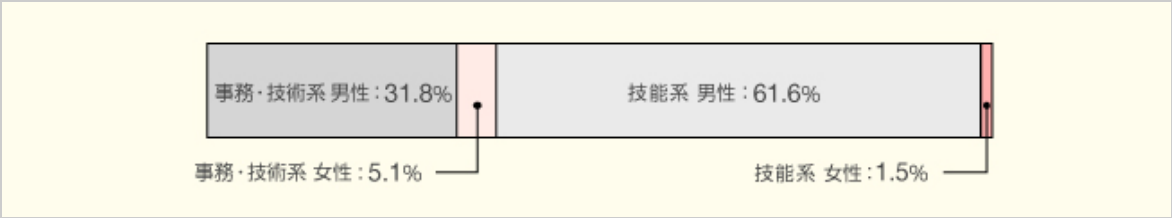
	2011.3末	2012.3末	2013.3末
男性	10,195	10,468	10,707
女性	685	728	769
計	10,880	11,188	11,476

■地域別社員数：27,705人（連結　2013年3月末）

（単位：人）



■職種別の割合（単独　2013年3月末）



障がい者雇用への取り組み

日野自動車では基本理念のCSRメッセージに基づき、障がいを持った方々の雇用にも取り組んでいます。
働く環境づくりとして、障がいを持った方々が健康管理・能力開発のために休暇を有給で取得できる特別休暇制度や、通勤時の安全管理措置の一環として、会社内の専用駐車場が利用できる優遇制度を設けています。
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。
2012年度の障がい者雇用率は1.87％でした。今後も、新たな職域の開発など障がい者雇用促進への取り組みを続けていきます。

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

日野自動車では経験豊富なベテラン社員に定年退職後も、その高い技術や技能を発揮してもらうため、再雇用制度を導入しています。
再雇用制度では正社員と同じ時間数を働くフルタイム勤務のほか、週3日勤務を選択することも可能なため、個人の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。2013年3月末現在、全社で427人が再雇用制度により勤務をしています。

■再雇用勤務者数

（単位：人）

	2011.3末	2012.3末	2013.3末
再雇用者実績	397	413	427

ダイバーシティ推進への取り組み

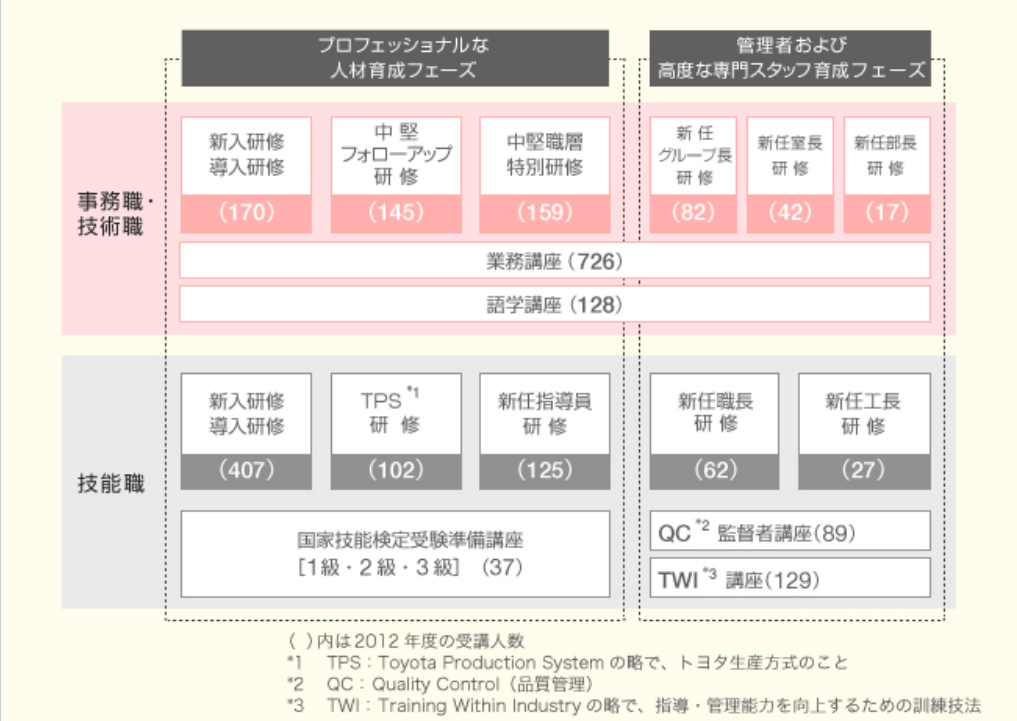
性別や国籍にとらわれず、実力のある人材の積極的な登用を進めています。役職者の任用は男女問わず、適性を見極め任用しています。
海外での雇用や処遇は、その国における法令を遵守し、適切に対処するとともに、現地採用においては、即戦力として活躍いただくことを前提に、本人のキャリアや素質を重視し人材登用しています。

人材の育成の取り組み

各職場で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、各機能内の専門分野教育の拡充や、20コースを超えるさまざまな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、グローバルな視点を持つ社員育成のため、英語・スペイン語・中国語などの語学講座（自己啓発支援）をおこなうとともに、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



「社内技能等級認定制度」と「全社技能交流会」

日野自動車では技能系職場における資格や経験年数に応じた職能要件を定め、教育訓練や集合研修、実作業を通じて、必要な知識・技能を計画的に修得する「社内技能等級認定制度」を設け、各人が目標を持ち働ける職場づくりに役立てています。

その取り組みの一環として、修得した技能を基に交流を深めて、相互の技能向上を図るために、毎年、日野、羽村、新田の各工場および生産技術機能から代表選手が参加し、「全社技能交流会」を開催しています。交流会出場者が日頃の技能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取り組んできた結果、“教え・教えられる”風土の構築による技能伝承と、社員のさらなる意欲向上に大きく寄与しています。

「現代の名工」を受賞

技能者の地位と技能水準の向上を図るため、厚生労働大臣によって卓越した技能者を「現代の名工」として表彰する制度があります。2012年度は、同制度の「金属加工」部門にて当社社員が選ばれ、厚生労働省の表彰とあわせ、社内では社長特別賞の表彰がおこなわれました。

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熱意を持った職人のような人材を育成したいとの思いから、1951年にその前身が設立されました。高度で心のこもった製造と、利用者の心を深く理解した開発・設計ができる、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しています。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。2013年3月には29人が卒業して各工場に配属され、4月には35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

社員の安全と健康の確保は健全な企業活動においてもっとも重要です。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に取り組み、安全と健康に対する全社員の意識の共有化に努めています。

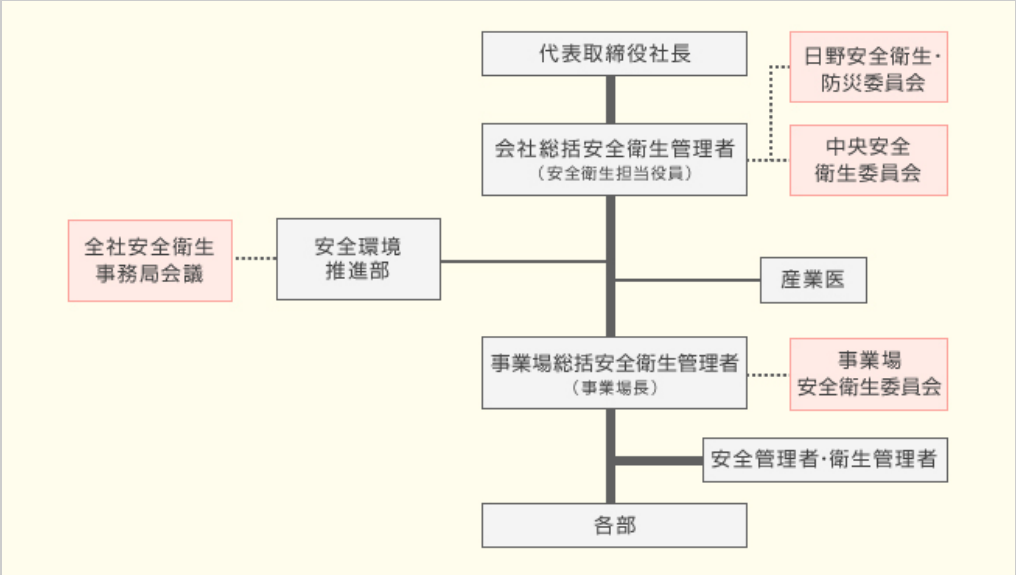
労働安全衛生管理体制

安全衛生に関する会社の意思決定機関として日野安全衛生・防災委員会、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、各部で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、日野自動車だけでなく国内外の関連会社に対しても、労働災害ゼロに向けての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化また、現地出張による安全教育や安全活動の相互研鑽会をおこなうなど、各社の安全レベル向上への取り組みを推進しています。

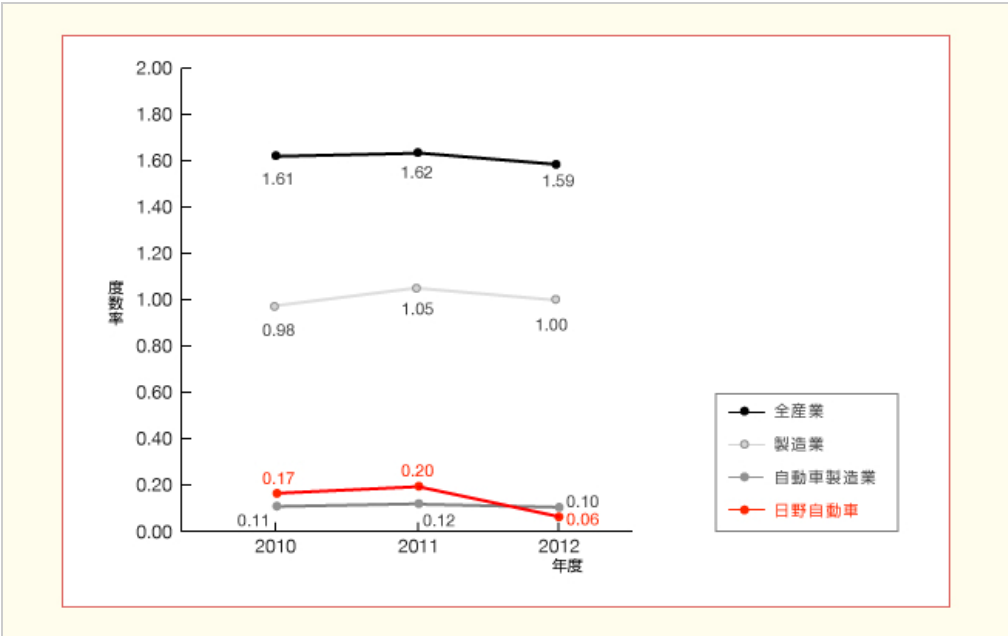
■労働安全衛生管理体制図



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、2012年度は、延べ8,310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・強毒性感染症対策

2009年の新型インフルエンザ（H1N1）の発生に際しては、全社員に対して、個人が実施すべき感染予防措置について周知し日々実施するよう徹底しました。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きました。

今後、新型インフルエンザ（H1N1）がより毒性が強いものに変異する可能性や、強毒性の鳥インフルエンザ（H5N1）が新型インフルエンザに変異する可能性が懸念されています。

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、各発生段階に応じたガイドラインの策定による対策の整備をおこなっています。今後も実効性確保のための訓練実施やマスク・消毒薬等、感染予防品の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、海外の生活・医療・安全などについての説明をおこない、事前の健康診断、予防接種等を実施しています。

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従来の対応である産業医による電話やメールでの相談対応に加え、2013年4月からは専門の健康相談機関がフリーダイヤルでメンタルヘルスを含む健康相談を受ける体制を開始し、駐在員や帯同家族の健康支援をおこなっています。

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であるとの考えから、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では産業医が中心となった対応窓口を運用しており、全新入社員や管理・監督者を対象にメンタルヘルス研修会を定期的に開催しています。

さらに社外の専門カウンセラーによる定期的な個別相談窓口の設置や専門機関へのフリーダイヤルによる電話相談、web相談、面談カウンセリング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実施によるセルフケアを充実し、健康上のリスクが高いと診断された対象者に対する医療職による支援を開始しました。さらにストレスチェック実施により得られたデータを活用して職場のイキイキ度も把握し、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	2010年度	2011年度	2012年度
本社・日野工場	130	96	105
羽村工場	72	196	65
新田工場	10	7	30
田町事務所	15	4	-*
合計	227	303	200

*田町事務所は2011年11月閉鎖

熱中症予防対策

熱中症予防対策として従来からの設備対策に加えて、2011年度からソフト面での対策強化として、7月から9月の期間に必要に応じ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を実施しています。生産職場では、始業時の健康チェック、経口補水液を含む水分補給飲料の配布、通常の休憩時間以外での給水タイム設定を実施しています。

設備の暑熱対策やWBGT計（湿度、輻射熱、気温から暑さ指数を測る装置）による職場環境の測定に加えて、教育や熱中症になりにくい体づくりの支援策により発症者の撲滅に向けて継続して取り組んでいます。

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を整えています。これらの制度をより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、社員の生活設計、年金の選択肢を増やすため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	2012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	54
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	94
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	12
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	50

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。

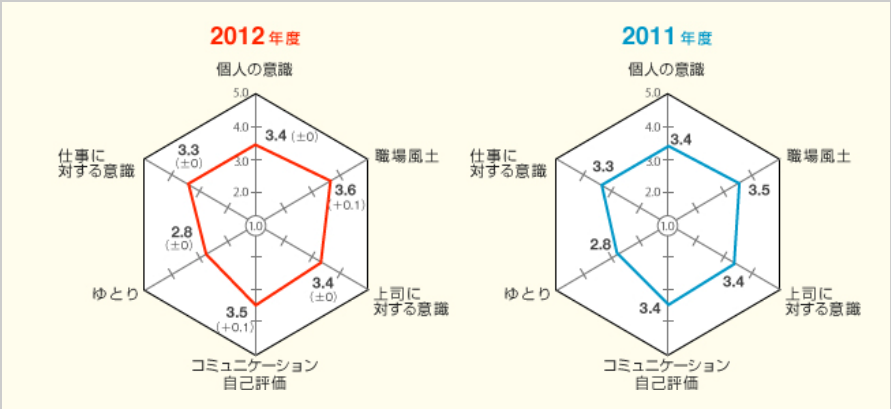
上記指針を社員に浸透させるため、日野自動車ではハラスメント防止研修やコンプライアンス研修を実施し、職場環境やお互いの信頼関係がより一層向上するよう努めています。2012年度は、ハラスメント防止やコンプライアンスに関する研修に、延べ836人の社員が参加しました。今後も研修内容の充実および拡大を図りつつ、継続的に研修をおこなっていきます。

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が仕事のやりがいや職場環境などについてどのように感じているかを直接把握する機会として、2005年度から全社員に対して年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。この調査結果は、社員の満足度をより高めるために福利厚生制度の充実や職場環境の整備はもとより、各職場における改善活動の指針として活用しています。結果は部ごとに集計してフィードバックし、改善課題を設定して、各部の年度マネジメントのなかで指標の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ることに努め、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」をさらに継承・発展させていくことを確認しています。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おります。

労使の話し合いの場

日野自動車では労使で取り組む諸課題について、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、業績向上に努力するとともに、より働きやすい職場風土づくりに努めています。