人づくり・働き方

基本的な考え方

日野自動車では「HINO基本理念」のCSRメッセージに、“社員とともに”取り組む人づくり・働き方等への想いとして、「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」と掲げています。

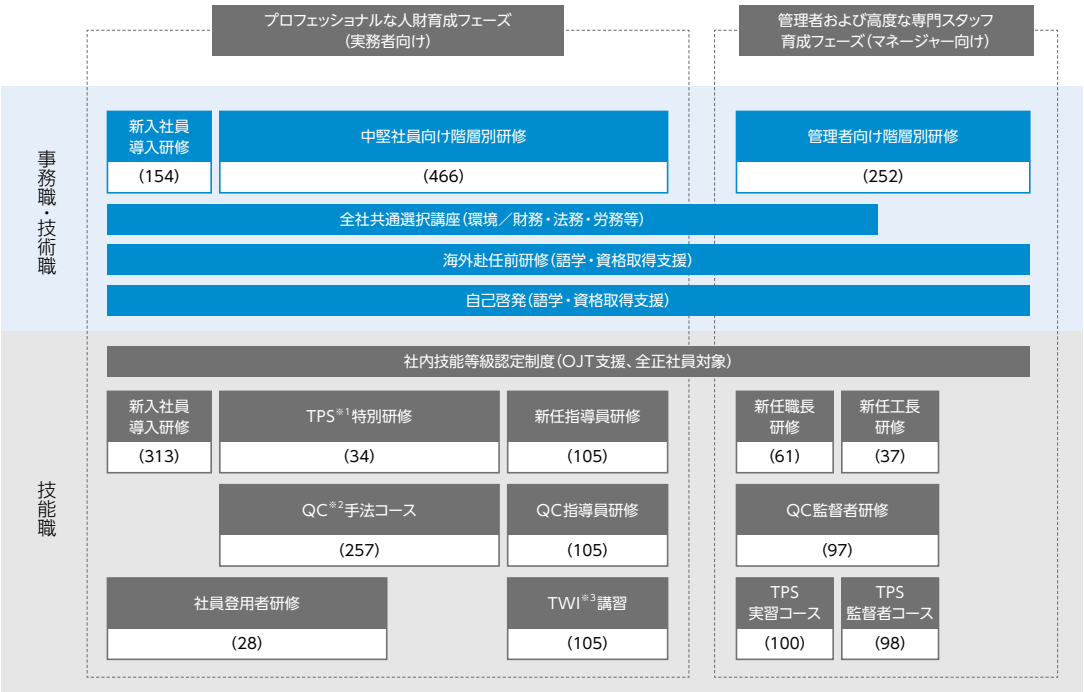
人財に関わる取り組みは企業の基盤を支えると考えており、「チーム日野」全員が変化を的確に捉え、グローバルな視野で課題を実践していけるよう一人ひとりに合った人財登用、育成、活躍支援などに積極的に取り組んでいきます。

人財育成の取り組み

日野自動車では、“教え・教えられる”風土のもと、OJT(On-the-Job Training)によって職務遂行能力を高めることを人財育成の基本方針としています。また、OJTを補完する目的で、階層別研修や専門分野教育をはじめとする多種多様な集合研修(Off-the-Job Training)をおこない、社員による就業時間外の自己啓発活動も支援しています。特に、グローバルに活躍できる社員を育成するため、「語学講座・海外トレーニー制度」(若年層の海外研修派遣)や、管理職のマネジメント能力を高めるための研修、実務者の専門知識・スキルの修得や問題解決力向上のための研修など、実践的なプログラムの実施に注力しています。

●主な能力開発・人財育成体系

※( )内は2019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」

生産事業所をはじめとする技能系職場では、OJTを体系化した「社内技能等級認定制度」を構築し、運用しています。この制度では、各職場の仕事に必要な知識および技能が明確に示され、その習得を目指して、技能訓練、集合研修、ならびに日々の実作業による計画的な育成をおこなっています。

また、「社内技能等級認定制度」の一環として、毎年、各職場や海外事業体を含むグループ会社の代表選手が、日ごろの研鑽結果を披露し合い、交流を通じて相互の技能向上を図る「全社技能交流会」を開催しています。各職場が一体となって技能の伝承に不可欠な“教え・教えられる”風土の醸成や、社員の意欲向上に取り組んでいます。

品管車両

保全(芯出し)

◆日野工業高等学園

日野自動車における企業内訓練校である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財を育成したいとの想いから、1951年にその前身である技術者養成所として設立されました。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財を育成する道場としての役割を担っています。

学園生は3年間、機械加工科、塑性加工科、自動車製造科、製造設備科のいずれかで専門知識やスキルを身に付けた後、日野自動車の各フィールドに配属されます。モノづくりの柱として製造現場で従事する人財が中心ですが、ほかにもFSE(フィールドサービスエンジニア)として世界各国にサービス技術を普及させ、お客様のビジネスを支え続ける人財もいます。

直近では人財育成のさらなる強化を進め、2017年度から従来の1学年40名体制から、1学年60名体制に入学人数を拡大し、2019年度で3学年180名体制が確立いたしました。

事例 技能五輪全国大会への挑戦

日野工業高等学園では、2018年度より技能五輪全国大会(次世代を担う技能者が技能レベルを競う全国大会)に挑戦し、技能の向上に取り組んでいます。毎年2名が普通旋盤作業と機械製図(CAD)の種目に挑戦し、2020年には、普通旋盤作業で4名が東京都代表に選抜されるなど、着実に成果が表れています。日野自動車の技能伝承のけん引役となるべく、同大会でのメダル取得を目指して、挑戦を続けます。

普通旋盤作業の様子

日野工業高等学園についてはこちら

ダイバーシティ推進への取り組み

日野自動車では、世界各国で社会に貢献する付加価値の高い商品・サービスを提供し続けるために、グローバル規模での人財育成・人財活用を経営課題のひとつと捉えています。そのため、性別や国籍などにとらわれずに能力を発揮し活躍できる人財の積極的な登用を進め、社員の多様性（ダイバーシティ）を尊重して活気があふれる企業風土をつくることを目指しています。

◆外国人役員の選任

日野自動車は社会の急激な変化に対応するため、「チーム日野」としてグローバルでの持てる力を結集することが重要だと考えています。

2018年4月には、創業以来初の外国人役員を選任いたしました※。今後も多様な人財を「適材適所」の観点に基づいて配置することで、「チーム日野」として世界中のお客様のビジネスを支え、社会に貢献し続けていきます。

※2020年2月に執行職制を導入し、常務役員制を廃止しましたが、引き続き主要海外事業体の経営者として重要な役割を担っています。

◆女性社員の活躍支援

女性社員のさらなる活躍を促すため、日野自動車は2014年11月時点で19名の女性管理職数を2020年までに3倍とする目標を設定しました。女性管理職は着実に増加し、2020年4月現在で46名の女性社員がさまざまな重要ポストに就いて、活躍しています。2020年度中の目標達成に向けて、以前から取り組んできた支援を継続・拡大するとともに、次の点に注力していきます。

① 新卒・通年採用における女性比率向上、年次別の男女構成比率も踏まえた女性管理職の登用拡大
② 柔軟性のある勤務制度の導入等、誰もが働きやすい職場づくり
③ 企業内保育所の設置など、育児をしながら働くことができる環境の整備

女性社員の活躍は、2015年の海外現地法人（カナダ）の社長就任、2019年の常勤監査役就任など、国内外問わず活躍の場を広げています。

●女性管理職者数（各年4月時点）

（単位：人）

2014年※	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
19	21	23	30	36	43	46

※11月時点

◆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・活躍支援に積極的に取り組んでいます。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。同社では年々業務を拡張し、新たな活躍の場を増やしています。

また、障がいを持った社員が健康管理・能力開発を目的とした有給

郵便物仕分け作業風景

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つつ、今後も新たな職域の開拓など、障がい者雇用促進に取り組んでいきます。なお日野自動車の2019年度障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.36%でした。

日野ハーモニーについてはこちら

日野ハーモニーの社外スポーツ大会の様子

◆ベテラン社員の活躍支援

日野自動車では、ベテラン社員が培った高い技術や技能をさらに幅広く発揮してもらうため、2019年に定年を65歳まで延長しました。個々人の能力・役割が処遇に反映される度合いを高め、高いモチベーションで活躍してもらうことを狙いとしています。

また従来の再雇用制度については、2020年3月末現在、全社で516人が同制度を利用しています。

●再雇用勤務者数

(単位：人)

	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
再雇用者実績	471	487	506	505	516

◆外国籍社員の活躍支援

日野自動車は、国籍にとらわれず、実力のある人財の積極的な登用を進めています。また海外関連会社に在籍する社員を研修生として受け入れ、実践型の教育をおこなうプログラムを導入することで、活躍を支援しています。

事業のグローバル化に伴い、外国籍社員の活躍の場はますます増えてきており、今後も積極的な登用を図っていきます。

●外国籍社員数

(2019年度単体の全従業員ベース)

	従業員数(人)	内外国籍(人)	外国籍比率(%)
正社員	12,805	53	0.4
その他	1,980	60	3.0
総計	14,785	113	0.8

社員が笑顔で働ける環境づくり

◆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。社員が安心して働き続けることができる環境づくりのために、退職金制度において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	2019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	95
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	147
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	25
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	69
介護休暇	要介護状態にある対象家族1人につき年5日の休暇	48

◆選べる福利厚生

働き方改革推進の一環として2019年5月から選択式福利厚生プラン（カフェテリアプラン）導入に向け、パッケージプランを導入しました。旅行や宿泊、育児・介護、フィットネス、自己啓発などのメニューの中から、社員が利用したいメニューを選ぶことができます。

今後、日野自動車独自のメニューとして、より社員個人のニーズに応えられるよう、メニューの充実に取り組んでいきます。

◆柔軟な働き方の実現に向けた制度の導入

日野自動車では、社員の柔軟な働き方を実現すべく、社内人事制度の見直しおよび新規導入をおこなっています。社員一人ひとりのワークライフバランスのさらなる充実に向けて、今後もさまざまな働き方を可能にする人事制度の検討を進めていきます。

・海外勤務配偶者帯同休職制度の導入

日野自動車の事業活動のグローバル化と社員における共働き世代の増加に対応すべく、2018年2月に新たに「海外勤務配偶者帯同休職制度」を導入しました。当社社員の配偶者（自社、他社勤務を問わず）が海外勤務や留学をする場合、5年を上限に休職し、帯同できるというものです。本制度は「働き続けられる環境整備」を目的としたものであり、制度の浸透により社員のワークライフバランスのさらなる充実を目指しています。

・在宅勤務制度の導入

2018年4月には、「在宅勤務制度」を新たに導入しました。仕事と育児・介護との両立を支援する環境整備の一環であるとともに、在社時間にとらわれず社員が能力を最大限に発揮できることを目指した制度です。また足下では、新型コロナウィルス感染症対策の観点も踏まえ、テレワークによる在宅勤務を大幅に拡大し、社員の多様な働き方に積極的に対応していきます。

◆安定した労使関係

日野自動車と日野自動車労働組合は、「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。通常の協議に加え、2017年度より新たに「労使懇談会」を開始。会社側役員と労働組合役員が一堂に会し、会社の持続的成長に向けた本音の話し合いをおこなっています。さらに事業本部ごとに本部長が中心になって「本部別労使懇談会」を開催し、2019年度からはより小さい単位である「領域別・工場別労使懇談会」を開催。これらの活動は2020年度も継続し、現場の生の声を共有したうえで課題や困りごとをスピード感をもって解決する話し合いの機会を設けています。

また日野グループとしては、各社の労働組合間をつなぐ「統一労使懇談会」を毎年開催しています。労働環境や賃金など、さまざまなテーマで定期的に情報交換をおこなうことで、グループ全体で社会の激しい変化に対応していくことを目的としています。

「労使懇談会」の様子

「労使懇談会」の様子

「領域別労使懇談会」の様子

◆ES（社員満足度）向上に向けた取り組み

業務内容、企業風土、職場環境、人間関係など、社員が満足できる条件や環境で働くことは、日常業務に対する動機づけにもつながります。日野自動車では、次の３つの視点からES向上に取り組んでいます。

●ES向上に向けた取り組み視点

1.企業経営の方向性の理解度向上
経営層と社員との積極交流を図り、職場の使命、そして自分の果たすべき役割を理解してもらう

2.業務のやりがい向上
人事システムの随時見直しなど、社員の計画的・段階的な能力育成を行い、モチベーション向上につなげる

3.職場の基盤強化
職場環境、厚生施設整備など、社員が安心して働けるような環境づくりをおこなう
またコミュニケーション面においても、社としての一体感を醸成する取り組みをおこなう

事例 企業内保育所「トントンキッズ」の開設（本社・日野工場、古河工場、羽村工場）

日野自動車には現在、5歳未満の子どものいる子育て世代の社員が、自社単体で約700名在籍しています。このような社員が活躍を続けることができる職場環境に向けた取り組みとして、企業内保育所を設置しました。2017年には本社・日野工場および古河工場でそれぞれ「トントンキッズ・ひの」「トントンキッズ・こが」を開設、2019年には羽村工場で「トントンキッズ・はむら」を開設しました。開所日は工場のカレンダーに合わせ、「子どもの預け先が職場の近くなので、安心できる」など、利用する社員から喜びの声も聞かれております。

トントンキッズ・はむら

事例 社員食堂の充実（古河工場、新田工場、日野グローバルパーツセンター）

日野自動車は、社員のES向上に向けた取り組みの一環として、工場内の食堂のリニューアルを進めています。管理栄養士、調理師、産業医が連携して栄養バランスのとれたメニューを提供するほか、社員同士の憩いの場として過ごしやすい環境づくりもおこなっています。古河工場、新田工場に続き、2019年5月に稼働開始した日野グローバルパーツセンターなど、今後もほかの工場含め、社員食堂の充実を図っていく予定です。

2019年に新たに完成した日野グローバルパーツセンターの社員食堂

事例 米国新本社社屋の開設（日野モータース・マニュファクチャリング・U.S.A.、日野モータース・セールス・U.S.A.）

2018年9月、米国・ミシガン州デトロイト郊外に新社屋を開設しました。販売拠点と生産拠点を一カ所に集約することで、双方のコミュニケーションがこれまで以上に円滑になり、連携がさらに強化されました。新オフィスでは、ワイヤレスモニター付きの会議室に加え、カフェテリアやフィットネスセンターなどが完備されており、働きやすさや業務効率化の観点だけでなく、健康管理や仕事へのモチベーションの向上につながり、社員の士気がより一層高まりました。

約270名収容可能な大ホール

社員が自由に利用できるカフェテリア

◆社員の一体感の醸成

・ダカールラリー参戦

日野自動車は、2020年1月にサウジアラビア初開催となる「ダカールラリー2020」に参戦。トラック部門総合10位、排気量10リットル未満クラス11連覇を達成しました。

世界最高峰のラリーに挑戦を続けることで培われた技術は、市販車両（トラック・バス）の開発にもつながっています。またレースを支えるメカニックについては、日野自動車の社員および全国の販売会社の社員が中心となって結成されており、将来を支える精鋭社員の人財育成にも活かされています。このことは「チーム日野」の一体感も醸成し、社員コミュニケーションの活性化にもつながっています。

今後もチャレンジ精神を胸に、世界的な舞台で技術を磨きつつ、人財を育成し、「チーム日野」で一体となって挑戦を続けていきます。

難コースを駆け抜けるレース車

ダカールラリーについてはこちら

・日野レッドドルフィンズ ―ジャパンラグビートップリーグでの熱戦―

日野自動車のラグビー部「レッドドルフィンズ」は、1950年の創部以来、当社のフラッグシップスポーツクラブとして、「グループの一体感の醸成」「地域密着型クラブ」をモットーにチームづくりに努めてきました。

2018年にジャパンラグビートップリーグ昇格を果たして以降、トップリーグで初めて自治体名を入れたチーム名に変更し「日野レッドドルフィンズ」としました。トップリーグで強豪との熱い戦いを続け、地域の皆様、社員に「元気」「勇気」「夢」を与え、そして地域の発展、チーム日野の士気向上に貢献していきます。

強豪チームとの熱戦の様子

トライの瞬間

日野レッドドルフィンズについてはこちら

・日野自動車キングフィッシャーズ―日本卓球リーグ1部リーグでの激闘―

日野自動車の卓球部は、1970年の創部以来50年近くにわたり、社員選手による「チーム日野の結束力」を合言葉にチームづくりに努めてきました。2018年の日本卓球リーグ1部昇格以降、「チーム日野」の一体感醸成に貢献しており、2020年からは市内中学生向けの卓球講習会を開催するなど、卓球を通じた地域との絆づくりへの挑戦もはじめました。今後は1部リーグでの強豪との熱戦を通して地域の皆様には、『挑戦を続ける日野自動車の姿』を、そして社員には、『挑戦を続けることの意義』を届け、地域・チーム日野の発展に貢献していきます。

600名以上が来場した、日野市でのホームマッチ

激闘の様子

・スポーツを通じた地域とのつながり強化

日野自動車は、スポーツを通じて地域とのつながりを深める取り組みを推進しています。

トップリーグで活躍の日野レッドドルフィンズ選手による近隣小学校での「タグラグビー教室」、日本卓球リーグ1部で活躍の日野自動車キングフィッシャーズの選手による日野市内中学校での「卓球講習会」の開催など、第一線で活躍している選手による直接の指導を通じて、「体験し」、「感動し」、「喜び」を共有することで、地域の皆様の人づくり、発展に取り組んでいます。

知ることからはじめて

見て　驚きと感動を

車いすバスケットボール観戦

聞いて　困難に立ち向かったヒストリーを

パラアスリート講演会
（全盲スイマー 河合純一氏）

体験して　奥の深さを

社内ボッチャ大会

地域とつながろう

ともに体験

ラグビー部
卓球部
地域に密着した
チームへ

タグラグビー教室

卓球講習会

ともに参加

社内駅伝
イベント
（市役所の方々も出場）

参加者の集合写真

工場祭
（地域の方々と協業）

車いすバスケットボール

ボッチャ

社員の声

- パラスポーツの迫力は想像を超えていた。
- パラアスリートの皆さんは、大変たくましく強かった

地域の方々の声

- 地域の応援に一体感を感じた
- 駅伝イベントは、お祭りのようで楽しかった
- ボッチャで家族みんな笑顔になった

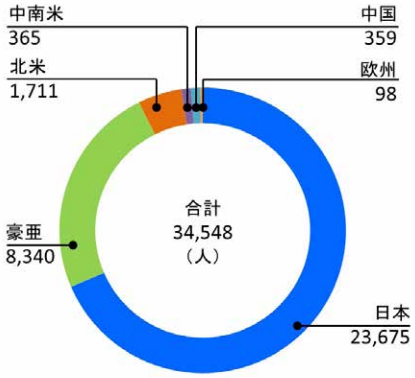
人財データ

●地域別社員数の推移(連結)

(単位:人)

	2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
日本	22,520	23,120	23,524	23,675
豪亜	7,296	7,518	8,268	8,340
北米	1,413	1,463	1,550	1,711
中国	370	363	351	359
中南米	171	179	284	365
欧州	67	76	92	98
合計	31,837	32,719	34,069	34,548

●地域別社員数(連結 2020年3月末)



●雇用形態別社員数の推移(連結)

(単位:人)

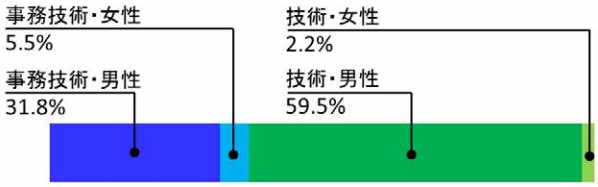
	2019年3月末	2020年3月末
正社員	34,069	34,548
それ以外	11,373	9,640
合計	45,442	44,188

●男女別社員数の推移(単体)

(単位:人)

	2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
男性	11,720	11,763	11,960	11,813
女性	902	942	975	992
合計	12,622	12,705	12,935	12,805

●職種別の割合(単体 2020年3月末)



今後の取り組み

トラック・バスを取り巻く環境は、グローバル規模で大きく変化してきており、そのような環境下で企業の競争力の源泉となるのは人財と考えています。

日野自動車では、今後のグローバルな変化を見据えた人財登用、育成等を積極的に進め、日野ならではの価値を世の中に提供し続けることで、企業として持続可能な成長につなげていきます。

日野自動車を支える力

誰もが働きやすい職場環境のさらなる充実に協力していきたい

中長期商品戦略部
桐明 幹

自らのアイデアで新しい車両を形に

入社前の工場見学で、大型トラックに搭載されているエンジンを見て、その大きさに圧倒されました。乗用車よりも遥かにスケールの大きな商用車が、世の中の困りごとを解決していく姿に魅力を感じ、入社を決意しました。

もともと興味があった海外向けの商品企画や取引先様との商談対応を経験し、現在は電動車の戦略策定や商品化を検討する業務に携わっています。取り組む仕事はすべてが新しく、解がありません。その分、お客様・社会の要望をひとつでも多く取り入れながら、自分のアイデアで日野ならではのソリューションを実現する車両を生み出せることに大きなやりがいを感じています。

子育て世代に隔たりのない社会の実現をリードしたい

いま夫婦共働きで二人の子どもの子育て中です。仕事も家事や育児も、全力で取り組みたかったので、「フレックスタイム制度」や「在宅勤務制度」を活用し、夕方の家事・育児は私が毎日、担当しています。保育園のお迎え時間に応じて仕事がコントロールでき、子どもの急な発熱対応や園内行事への参加もできるようになり、柔軟で効率的に時間を使えるようになりました。なにより、幼い子どもとの貴重な時間を、毎日一緒に過ごせることがとても幸せです。

「在宅勤務制度」は徐々に社内に広まってきているものの、まだまだ“特別な働き方”というイメージが強いと感じています。子育て世代が働きやすい環境を実現するために、性別問わず誰もが“当たり前”に柔軟な働き方ができる風土づくりや環境整備に、利用者として率先して協力していきたいと思います。