

安全 健康 品質 > 人づくり・働き方 サプライチェーン 社会貢献活動

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」ということを掲げています。

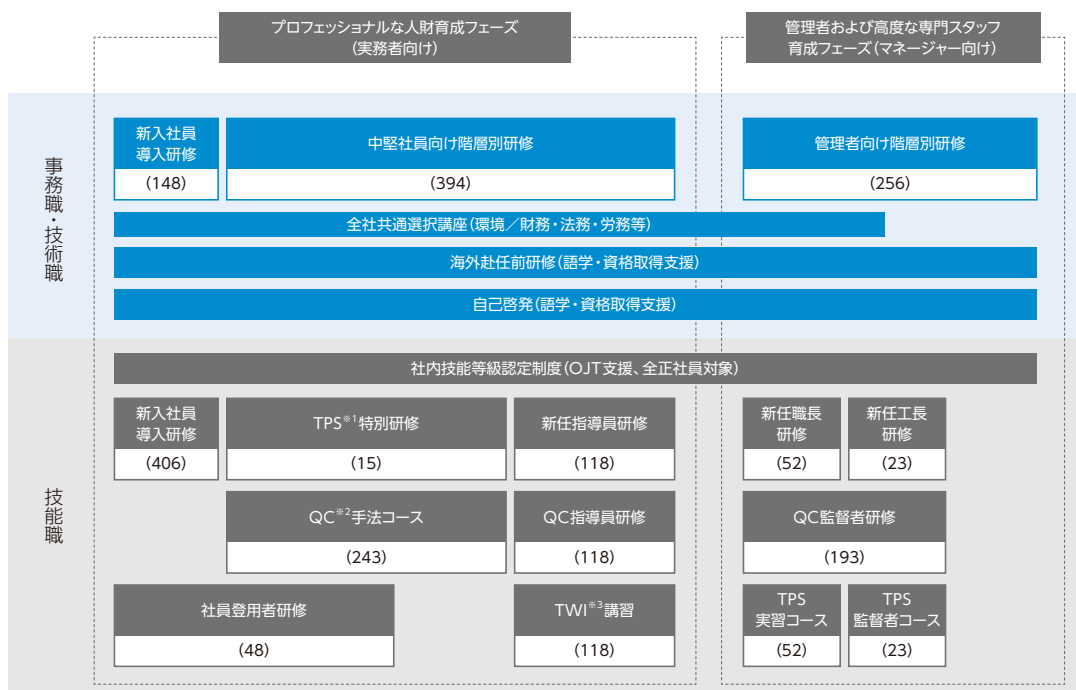
人財に関わる取り組みは企業の基盤を支えると考えており、「チーム日野」全員が変化を的確に捉え、グローバルな視野で課題を実践していけるよう一人ひとりに合った人財登用、育成、活躍支援などに積極的に取り組んでいきます。

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2017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

安全 健康 品質 ▶ 人づくり・働き方 サプライチェーン 社会貢献活動

◆「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ており、その習得を目指し、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がおこなわれています。

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交流会に取り組むことにより、技能の伝承に不可欠な“教え、教えられる”風土の醸成や、社員の意欲向上にも役立っています。



品管車両



保全(芯出し)



塗装

◆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思いから、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(FSEの取り組みは、[こちら](#)〈P.24〉をご参照ください)。

直近では人財育成のさらなる強化を進めており、2017年度は40名、2018年度は60名と入学人数を拡大しました。今後もそれぞれのフィールドで活躍できる人財の育成に注力し、日野自動車の持続的成長に貢献していきます。



授業の様子



部活動の様子

安全 健康 品質 > 人づくり・働き方 サプライチェーン 社会貢献活動

ダイバーシティ推進への取り組み

日野自動車では、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、多様な人財が能力を存分に発揮し、活躍することが重要です。そのため、社員の多様性(ダイバーシティ)を尊重し、活気あふれる企業風土をつくることを重要な経営課題のひとつと捉え、性別や国籍などにとらわれない、実力のある人財の積極的な登用を進めています。

◆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月に見直された役員体制では、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。

◆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。女性管理職数は着実に増加し、2018年4月現在で36名の女性社員が様々な重要ポストに就き、活躍をしています。目標達成に向けて、以前から取り組んできた育児支援を継続・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

2015年には女性社員が海外現地法人(カナダ)の社長に就任するなど、活躍の場を広げています。

◆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。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も努めています。日野自動車の2017年度障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.16%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。



軽事務作業



社内レクリエーションの様子

安全 健康 品質 **人づくり・働き方** サプライチェーン 社会貢献活動

◆ベテラン社員の活躍支援

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。社員は定年退職後も同じ日数・時間で働くフルタイム勤務のほか、週3日勤務の選択も可能なため、生活との調和を取りながら勤務を続けることができます。

2017年度に定年を迎えた社員123名のうち、110名(89.4%)が定年後も引き続き日野自動車働き続けることを希望し、その全員が再雇用されました。2018年3月末現在、全社で506人が同制度を利用しています。

●再雇用勤務者数

(単位:人)

	2015年3月末	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末
再雇用者実績	465	471	487	506

◆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

(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	12,705	27	0.2
その他	2,711	92	3.4
総計	15,416	119	0.8

安全 健康 品質 **人づくり・働き方** サプライチェーン 社会貢献活動

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	2017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	105
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	103
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	18
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	66

◆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の能力を最大限に発揮できることを目指した制度です。

本制度をさらに浸透させることで、今後の社員の多様な働き方にも積極的に対応していきます。

◆職場の仲間への思いやり・尊重

「日野行動指針」では、社員一人ひとりが守るべき指針として、日野自動車とともに働く仲間がいきい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。

安全 健康 品質 > 人づくり・働き方 サプライチェーン 社会貢献活動

この「日野行動指針」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。新入社員研修や管理・監督者向けの研修とあわせて実施し、2017年度の研修には、延べ946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。

◆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。

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



「統一労使懇談会」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、更生施設整備など、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員参加型イベントを開催するなど、社としての一体感を醸成する取り組みをおこなう

安全 健康 品質 ▶ 人づくり・働き方 サプライチェーン 社会貢献活動

事例 | 企業内保育所「トントンキッズ」の開設

日野自動車には現在、5歳未満の子供のいる子育て世代の社員が約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1月に古河工場で「トントンキッズ・こが」を、そして同年4月には本社・日野工場で「トントンキッズ・ひの」を開設しています。

「子供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、羽村工場、新田工場にも今後、積極展開を進めていきます。



トントンキッズ・ひの

事例 | 社員食堂の充実

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、今後も他の工場含め、社員食堂の充実を図っていく予定です。



2018年に新たに完成した新田工場内の社員食堂

事例 | 社員寮の整備

日野自動車は、社員の福利厚生への充実に向けて社員寮の継続的な整備をおこなっています。2016年10月に新設した古河工場の「第1古河寮」に続き、2018年5月には新田工場の社員向けに「伊勢崎境寮」を新たに建設しました。各社員寮は若年層の利用を想定し、キッチン、バス、トイレ、洗濯機を完備するなど「住みやすさ」を重視するほか、寮生同士のコミュニケーションを深める場も用意するなど、社員が充実した生活を送れる環境づくりが進んでいます。



第1古河寮



伊勢崎境寮

安全 健康 品質 ▶ 人づくり・働き方 サプライチェーン 社会貢献活動

◆社員の一体感の醸成

・ダカールラリー参戦

日野自動車は、本年1月にペルー、ボリビア、アルゼンチンの3カ国にまたがって開催された「ダカールラリー2018」に参戦。トラック部門総合で前回は上回る6位入賞を果たし、排気量10リットル未満クラス9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、全国の販売会社の社員が中心となって結成されており、アフターサービスを支える精鋭メカニック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」としてのつながりも強化していきます。



難コースを駆け抜けるレース車



レース車に駆け寄るメカニック



レース車とともに記念撮影



ゴールセレモニー

安全 健康 品質 > 人づくり・働き方 サプライチェーン 社会貢献活動

・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への挑戦 —

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」「地域と交流する地域密着型クラブ」として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たことを契機に、これまで以上に地域の方々に愛されるラグビー部を目指し、チーム名を「日野自動車レッドドルフィンズ」から「日野レッドドルフィンズ」に変更しました。

今後も名だたる強豪チームとの熱い戦いが続きますが、社員のみなならず地域と一体となり、より多くの方々に広く応援していただけるよう、活動していきます。



トップリーグ初昇格を決めたレッドドルフィンズ



熱戦の様子

・卓球部 — 日本卓球リーグ1部リーグへの昇格 —

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、社員選手による堅実に活動を続けてきました。そして2018年11月の日本卓球リーグのリーグ戦(男子2部リーグ)にて見事優勝を果たし、念願であった1部リーグへの昇格を決めました。大会には毎回、各都道府県の販売会社の社員も含めた「チーム日野」メンバーで現地応援するなど、結束力強化にも寄与しています。これからも着実に活動を続け、「チーム日野」としてのさらなる士気向上につなげていきます。



1部リーグ昇格を決めた酒田大会



試合を現地観戦する「チーム日野」応援団

安全 健康 品質 > 人づくり・働き方 サプライチェーン 社会貢献活動

・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の皆さまとのつながりを深める取り組みを進めています。

実際のパラスポーツ（例：車いすバスケットボール、ボッチャ*）等を、地域の皆さまとともに「見て」、「聞いて」、「体験して」みることで、驚き・感動・喜びを共有し、一体感を醸成しています。

*ボッチャ = 赤・青6球ずつのボールを投げ合い、白色的球にどれだけ近づけられるかを競うスポーツ

知ることから始める

見て

聞いて

体験して



車いすバスケットボール観戦



パラアスリート講演会
(全盲スイマー 河合純一氏)



社内ボッチャ大会

- 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

地域とつながる

平昌
パラリンピック
出場の社員選手
応援

地元広報誌
への掲載





パブリックビューイング

ラグビー部
地域に密着した
チームへ



地元市長と撮影



応援着を着て、働く市役所職員

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

- 同じ地域に日本代表選手がいるなんて、すごい
- 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



社員の声



地域の方々の声

HINO サステナビリティレポート 2018

安全 健康 品質 > 人づくり・働き方 サプライチェーン 社会貢献活動

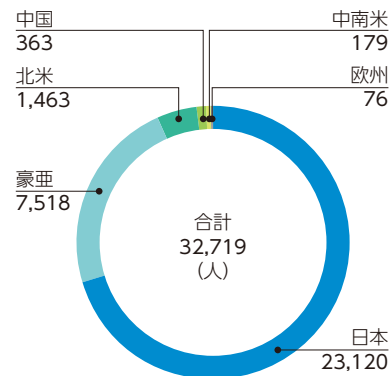
人財データ

● 地域別社員数の推移(連結)

(単位:人)

	2015年3月末	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末
日本	21,573	22,191	22,520	23,120
豪亜	6,585	7,101	7,296	7,518
北米	1,052	1,098	1,413	1,463
中国	430	417	370	363
中南米	150	147	171	179
欧州	74	66	67	76
合計	29,864	31,020	31,837	32,719

● 地域別社員数(連結 2018年3月末)

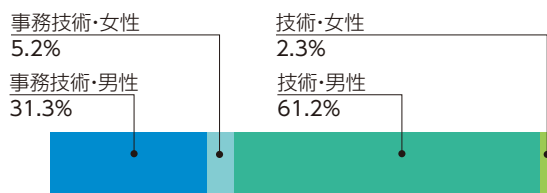


● 社員数の推移(単独)

(単位:人)

	2015年3月末	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末
男性	11,024	11,392	11,720	11,763
女性	820	861	902	942
合計	11,844	12,253	12,622	12,705

● 職種別の割合(単独 2018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。