

従業員とともに

多様な人材がのびのびと力を発揮できるよう、さまざまな取り組みを実施しています。

「HiKQの心」を実現する 人財開発施策を展開致します

1. 当社の人財開発基本理念と本年度の基本方針

基本理念は、『自ら学び、自ら考え、自ら実行する』人財の育成です。本年度の基本方針は、下記の4点を掲げ、HiKQイノベーションの実現をめざします。

- I. 新事業を創出できる人財の育成
- II. 実行力のある人財の育成
- III. 組織を活性化できる人財の育成
- IV. 基本業務を確実に遂行できる人財の育成

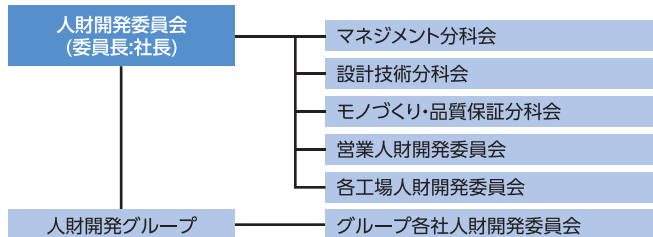
2. グローバル人財育成

当社も、グローバル事業の拡大に向けた人財育成が急務となっています。施策としては、海外業務研修や(株)日立製作所の制度を活用した若手海外派遣研修を実施します。さらに、英語をはじめ、語学力の強化にも従来以上に注力します。

3. マネジメント力強化

製品開発マネジメントの能力判定にプロジェクトリーダー能力水準表([表2]参照)を活用しています。例えば、お客様を含めたステークホルダー対応力では、2010年度は主任層以上の全体平均が2.9と前年度を0.1ほど上回りました。2011年度はさらなるレベルアップをめざします。

■人財開発体制



*人財開発委員会の下部機構の役割
 ・分科会は全社共通、或いは横串的な育成施策
 ・営業人財開発委員会以下は、各部門の育成施策

■[表2] プロジェクトリーダー能力水準表《ステークホルダー対応力》

お客様への対応力を評価する指標の内容	
レベル5	お客様と長年の信頼関係があり、お客様の価値を高める提案が継続的に実施できる。
⋮	⋮
レベル1	お客様の分析がなされておらず、受身になっている。

多様な人財の雇用促進

当社は、「人権を尊重し、持続可能な社会の創造に貢献しつつ発展していく」ことを目的に、「従業員の多様性、人格、個性を尊重し、働きがいのある職場を提供します」と企業行動基準に定めています。

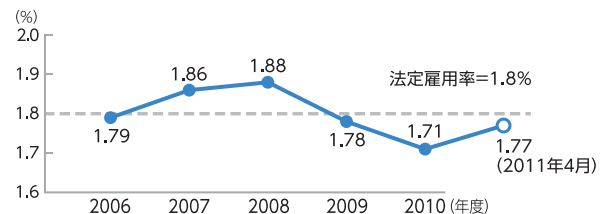
これに基づき、当社では障がい者雇用や高齢者社員の再雇用を推進しています。

障がい者雇用については、2010年度6名の方を新規採用し、積極的雇用を推進しています。引き続き法定雇用率1.8%達成に向け、雇用機会の拡大に努めます。

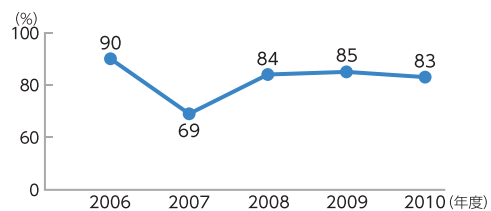
また、高齢者雇用については、2005年度から定年退職社員を最長65歳まで雇用延長する再雇用制度を導入しています。経験豊富なスキルを若い世代に伝承するとともに、働きがいのある職場の提供を行っています。

これからも従業員一人ひとりの満足度を高めるために、個性を大切に、生き生きとした職場環境の整備に努めていきます。

■障がい者雇用率推移(当社単独)



■高齢者再雇用率推移(当社単独)



Voice



放送・映像システム営業本部
第三営業部
久原 まどか

日本の企業にとって、グローバル人財の育成は急務であると思います。私は、2010年度会社の「スピーキング強化プログラム」に参加しました。最初は、営業活動や新入社員研修の論文作成に加えて、このプログラムもあり大変ななあと思いましたが、「これからの自分には必要なスキル」だと考え、取り組みました。

Voice



羽村工場
品質保証部
高杉 祐希

羽村工場品質保証部で通信機の機械部品の受入検査の業務をやっています。

先輩社員の方がとても優しく、親切に仕事を教えてくれるのでとてもやりがいがあり、やる気も出るので仕事が楽しいです。

一日でも早く仕事を覚えて、一人前になれるように頑張ります。

ワークライフバランスの取り組み

当社は、これまで休職制度、短時間勤務制度など、育児・介護支援のための制度整備・拡充を図ってきました。それに加え、2010年度より、育児・介護支援だけでなく、働き方の見直しや長時間労働縮減など、より多様な観点からのワーク(仕事)とライフ(生活)の調和をめざし、各種取り組みを推進しています。

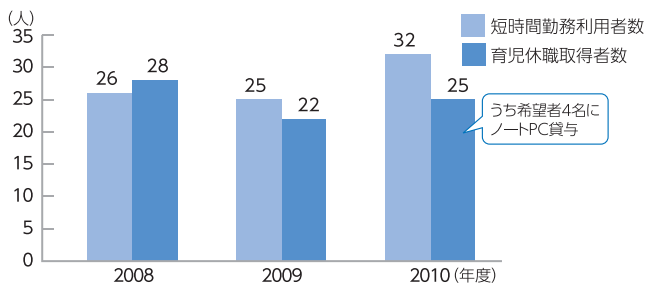
具体的な取り組み内容は以下の通りです。

- ①ワークライフバランスについてのトップメッセージ発信
- ②風土改革(役職にかかわらず、苗字に「さん」を付けて呼び合う「さん付け運動」)
- ③業務効率向上(PCのマルチモニター化の推進)
- ④労働時間縮減「HiKQ カエル!デー」(定時退勤強化日)「3(サン)デー貢献」(第3日曜日を家族、地域、自己に貢献する日とする)
- ⑤「Life Revolution 17」(参加者公募型のワークライフバランス推進ワーキンググループ)結成
- ⑥育児・介護休職者の情報取得容易化(ノートPC貸与)
- ⑦家族の工場見学会実施



八木アンテナ(株)による地域貢献「3(サン)デー貢献」・地デジ相談会&チャリティ即売会

■育児休職取得者・短時間勤務利用者数(当社単独)



安全衛生活動

当社の安全衛生活動は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本とし、グループ一体となって安全衛生に関する取り組みを実施しています。

具体的には、安全強調月間を設定し、従業員一人ひとりの「安全に対する決意表明」や「交通安全ステッカーの装着」等啓発活動を展開しました。

また、安全衛生委員の「見る目」のレベルアップを図るべく「外部研修への派遣」や「事業所間交流安全巡視」等も実施しています。

今後も引き続き安全衛生を経営の最重要課題の一つと位置付け安全・健康な職場づくりに取り組んでいきます。



事業所間交流巡視後の意見交換会

防災対策

3月11日に発生した東日本大震災は、未曾有の大震災となりました。当社では発生と同時に社長陣頭指揮の「全社災害対策本部」を立ち上げ、まず従業員の安否と被災状況の確認をし、安全対策、設備復旧対策、顧客支援対策などを強力に推進しました。

特に被災を受けた仙台分工場および東北支社へは、各拠点より緊急物資支援、人的支援等のサポートを行い、早期に工場機能を回復しました。



東日本大震災で被災を受けた仙台分工場の社員からのお礼のメッセージ

Voice



グループ討議風景

参加者公募型のワークライフバランス推進ワーキンググループである「Life Revolution 17」のリーダーを務めています。「Life Revolution 17」は、「人生(仕事と生活)改革により、年間17日の年休が取得できる職場と生活環境を提案する」という目的で2010年10月より活動をスタートしました。グループ名通りの改革心あふれるメンバーにより、大きな4つのテーマと具体的な取り組み13項目を提案することができました。今後は、実行と成果を上げるために活動していきます。そして、当社にも多くのイクメン(育児を積極的に行う男性)が出てくることを期待します。

半導体装置システム研究所
第一研究部

谷山 智志「Life Revolution 17」リーダー