

人を活かす

2022-2024年度中期経営計画において、綱領、経営理念に立ち返り、当社に関わるすべての人を幸福にするともに、社会に技術で貢献するという想いから「人技幸献」をスローガンとしました。

当社グループは企業価値の向上と、従業員エンゲージメントの向上をともに目指して、従業員一人一人が自分の専門性や個性を最大限に活かし、従業員と企業が共に成長する環境づくりに積極的に取り組んでいます。

また、当社グループのマテリアリティとして人材に関連した「人材確保・育成」「多様で安全安心な職場づくり」を特定しており、【人材の確保・人材の育成・人を活かす環境づくり】を目指した取り組みにより、好循環を生み出し、結果として従業員エンゲージメントの向上につながるものと考えています。

長する環境づくりに積極的に取り組んでいます。

会社の目指す姿

人技幸献

Hirataに関わるすべての人を幸福にするともに、社会に技術で貢献する

企業価値の向上・企業の成長

従業員エンゲージメントの向上

企業価値向上を目指した人材の戦略的な確保

人材育成の強化、従業員が挑戦し続けるための環境づくり

多様な人材の活躍支援
安心して働ける職場づくり



企業価値の向上を目指した人材の戦略的な確保

当社グループは、従業員一人一人が自分の専門性や個性を最大限に活かし、新規事業、技術革新、高い目標や課題にチャレンジする中で、持続的な成長につなげてきました。

さらなる持続的な企業価値の向上、経営戦略の達成に向け、デジタル人材や、事業創出・マネジメント人材な

ど、必要となる機能や不足する機能に対して、専門性の高い人材の採用、育成、再配置に取り組み、人材の戦略的な確保につなげていきます。

また、事業環境の変化への対応力を高めるためにも、性別や年齢・国籍・宗教・障がいの有無などにかかわらず、多様な人材の積極的な採用に力を入れていきます。

人材育成の強化、従業員が挑戦し続けるための環境づくり

「人を活かす」という当社グループの経営理念の下、従業員一人一人が成長し、その能力を最大限発揮できる環境をつくるのが経営の最重要課題と考え、人材育成支援の強化に取り組んでいます。

今後は、経営計画の達成に向けた注力事業への人的リソースの再配置を行うとともに、長期的な視点で当社の成長に必要な人材育成を目指し、多様な人材のキャリアを支援する研修プログラムや異動ローテーションの活

性化推進、評価に関する検討などにより、高い技術力・専門性を持った人材に加え、グローバル人材、マネジメント人材の持続的な育成を推進していきます。また、自己啓発支援制度の充実により、従業員一人一人が自己の夢や目標に向かって、自己の人格や能力を高め、自身の可能性へ挑戦し続ける環境・風土の醸成に、積極的に取り組んでいきます。

多様な人材の活躍支援

当社では、「ダイバーシティ&インクルージョン」をマテリアリティの一つとして特定し、多様な人材の活躍を支援しています。従業員一人一人の価値観を尊重し、モチベーションを高め、能力・個性を活かせる場を提供し、多

様な力を結集することで、個々のウェルビーイングだけではなく、組織の発展、企業の持続的成長にもつながるように、積極的に取り組んでいきます。

●現在の取り組み状況

| 女性 | シニア人材 | グローバル人材 |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 性別にとらわれない人材の採用 育児や介護と仕事の両立を図る支援制度の充実 女性社員向けの社外研修への派遣 | <ul style="list-style-type: none"> シニア人材の希望する働き方を考慮しつつ、長年にわたり培った知識・経験を活かした優れた技能の継承を促進 | <ul style="list-style-type: none"> 国籍にとらわれない人材の採用 本社からグループ会社への出向によるグローバル人材育成に加え、海外グループ会社から本社（日本）への出向による技術研修、人材交流を実施 |

安心して働ける職場づくり

当社は、健康と安全を最優先とし、従業員が健康でいきいきと活躍し、またワークライフバランスの向上を図るため、さまざまな施策を実施してきました。

2020年に健康管理センターを創設し、健康経営を目指した取り組みを行うとともに、保健師資格を持つ専門のスタッフが心身の健康に関する相談窓口となっています。

2021年度には、熊本地区において、従業員とその家族、サプライヤーさま、地域の皆さまなど、当社に関わる多くの皆さまの新型コロナウイルス感染防止に寄与することを目的に、いち早く職場接種を実施しました。

これまでの施策概要

| | |
|-------|---|
| 2015年 | <ul style="list-style-type: none"> 法定休日就業禁止 水曜定時退社日の時間外労働禁止 深夜0時以降の時間外労働禁止 年次有給休暇を1時間単位で取得可能に |
| 2016年 | <ul style="list-style-type: none"> 給与・賞与支給日も定時退社日に 時間外労働の管理を30分単位から1分単位へ |
| 2020年 | <ul style="list-style-type: none"> 健康管理センター創設 |
| 2021年 | <ul style="list-style-type: none"> 所定労働時間を8時間から7.5時間に短縮 定時退社日のシフト勤務適用開始 在宅勤務の制度化 |
| 2022年 | <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得義務日数を8日へ |

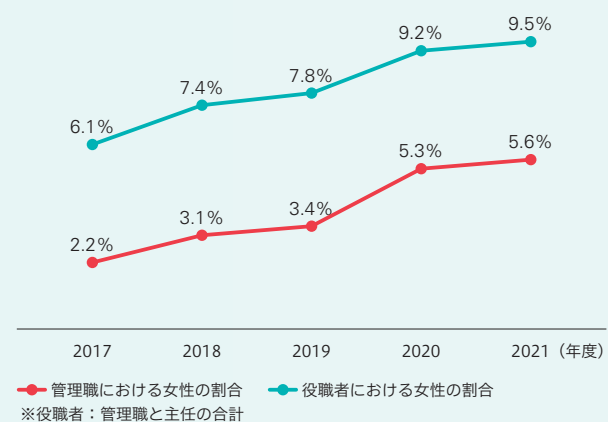
ワークライフバランスの充実に向けて

ワークライフバランスについては、働き方の多様性を実現するための施策を実施しています。

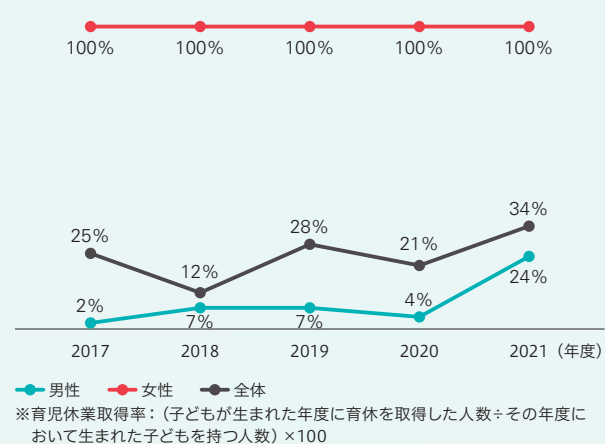
- 定時退社日(水曜日、給与・賞与支給日)設定による時間外労働の禁止
- 育児短時間勤務対象を小学3年生までの子の養育に拡大
- 所定労働時間を8時間から7.5時間に短縮
- 勤務時間帯を変更できるシフト勤務制度の導入(定時退社日)

引き続き、労使で協力して、ワークライフバランスの向上の対策を講じていきます。また、浸透しつつある男性従業員の育児休業取得率向上をはじめ、男性の育児への積極的な参加、またボランティア活動や健康づくりなど、従業員一人一人の希望に沿ったワークライフバランスを目指せる環境・風土づくりに力を入れていきます。

役職者*における女性の割合



育児休業取得率



安全衛生方針

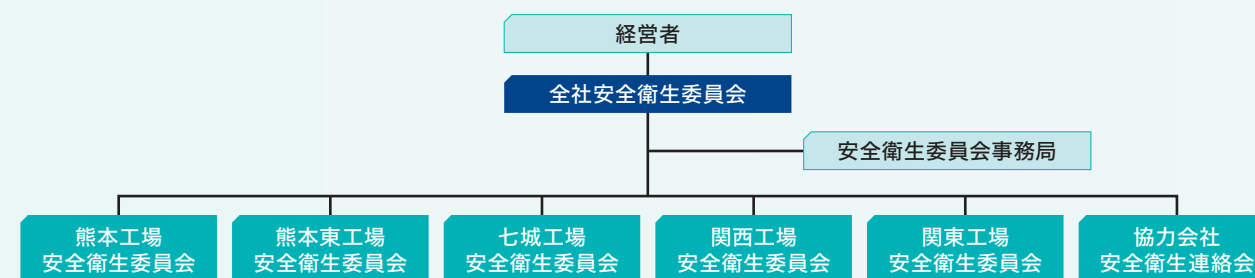
Hirataグループは、サステナビリティ基本方針に基づき、グループに関わるすべての人の安全と健康の確保のために、全員参加で以下に取り組みます。

- 安全および健康を最優先とし、労働安全衛生マネジメントシステムの整備および改善に努めます。
- 労働安全衛生関連の法令や、グループ各社で設定する安全衛生ルールを遵守します。
- リスクアセスメントの実施およびその結果に基づく改善、安全衛生教育等の実施により、事故や災害の防止を図ります。
- 安全・安心な製品づくりを推進し、ステークホルダーの期待に応えます。

安全衛生推進体制

当社では、安全衛生方針に基づき、法令で設置が義務付けられている事業所への安全衛生委員会の設置に加え、全社安全衛生委員会を設置し、全社的に安全衛生管理について調査・審議し、安全衛生を推進しています。

各工場の安全衛生委員会においては、従業員の規模に応じ、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医などを選任しています。

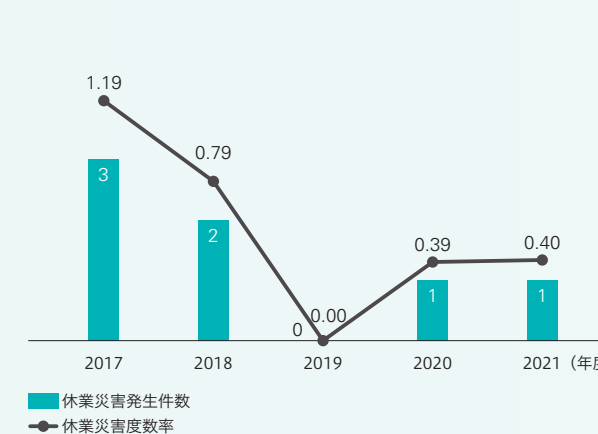


安全衛生の取り組み

全社安全衛生委員会では年間計画に基づき、実施状況の報告、災害の再発防止策の協議、安全衛生に関するルールの立案・設定などを行っています。各工場の安全衛生委員会では安全衛生パトロールの実施および改善、各現場では、危険予知訓練(KYT)を実施し、安全確保に努めています。役員による各工場の安全パトロールも毎年実施し、経営側からの視点で厳しいチェックを行っています。

また、当社ではマイカー通勤者が多く、通勤災害の発生が問題となっていました。2021年度には、交通事故発生防止のために、マイカー通勤者全員に対し交通安全教育をWebで実施し、理解度テストも行うことにより交通安全意識の向上を図りました。

労働災害発生状況



製品安全・品質向上

お客さまのベストパートナーとして、品質・安全・生産性に対するさまざまなご要望を確実に具現化し、信頼と満足を全世界にお届けできるよう、取り組んでいます。

品質マネジメント

当社では、製品の品質および安全性の向上の施策推進をはじめ、ISO9001に基づく品質管理体制を構築しています。

品質方針詳細

品質マネジメントシステムの継続的な改善を通じて、品質向上・生産性向上・顧客満足度の向上に努める

①お客さまに満足していただける製品およびサービスの提供

- ・技術を高め、安全で生産性の高い製品を提供する
- ・契約内容の確認および文書による情報の共有化
- ・クレーム対応の体制整備および再発防止の徹底
- ・顧客満足度の向上

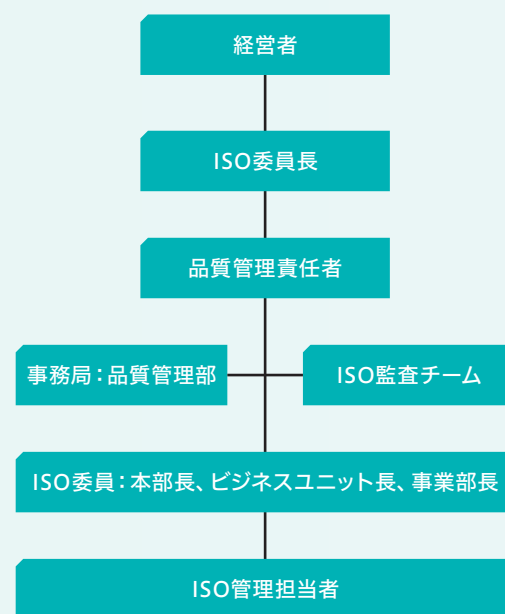
②高い品質のモノづくり

- ・原理・原則に基づいた信頼性確保の設計 (信頼性工学)
- ・設計審査、検証、妥当性確認による品質リスクの低減
- ・法規・規格の遵守
- ・製品安全およびHirata Standard (ヒラタ社内標準) の製品への反映
- ・検査規格の明確化による製品完成度の向上
- ・サプライヤー管理および変更管理の徹底
- ・統計的管理手法を用いた管理・改善活動および問題解決力の向上

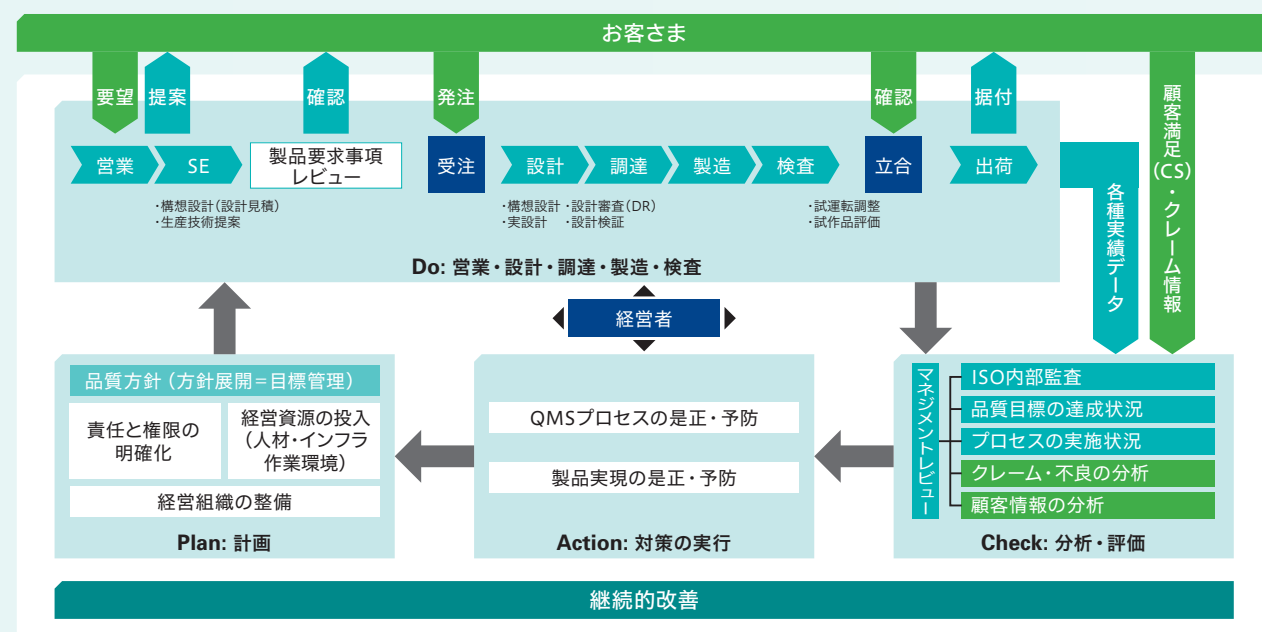
③多種少量生産の中における標準化、共通化の確立

- ・標準化の推進
- ・共通化の推進
- ・ユニット化の促進
- ・商品 (量産型製品) の積極的な開発・管理

品質マネジメント推進体制



品質マネジメントシステム



品質マネジメントシステムの具体的な取り組み

PDCAによる品質マネジメントシステムの活用

当社はISO9001の認証を取得しており、受注、設計・開発、調達、製造、組立、出荷・梱包に至るものづくりにおけるプロセスや、顧客満足度 (CS) 調査やマネジメントレビューなどによる活動の結果に基づく継続的な改善に至るまで、PDCAを意識した活動を行っています。

また、各プロセスにおいて手順を定めて標準化を推進し、品質の安定化と不具合の発生リスクの未然防止を図っています。

ISO内部監査や当社サプライヤーさま向けの品質マネジメント審査の実施

当社の品質マネジメントシステムは、毎年実施するISO内部監査にてその有効性や適合性を評価し、適宜、是正指導を行うことで、品質不具合の未然防止に努めています。また、当社とお取引いただいているサプライヤーさま向けに「品質マネジメント審査」を実施。当社製品に組み込まれる部品単位の品質を保証できる体制を構築し、より安心安全な製品を提供できるよう取り組んでいます。

品質意識、製品信頼性の向上につながる知識習得

お客さまに信頼と満足をお届けする。その想いの下、品質意識と信頼性向上につながるさまざまな教育プログラムを企画、実施しています。製品安全教育は、セーフティーアセッサ有資格者 (当社社員) が、事例を交えた教育を行っています。また2021年度には外部講師による教育として、中国GB規格およびCCC認証に関するセミナーや信頼性教育 (FMEA基礎) を実施しました。



社員の多数受講に対応し、密を避け会場を分散して実施

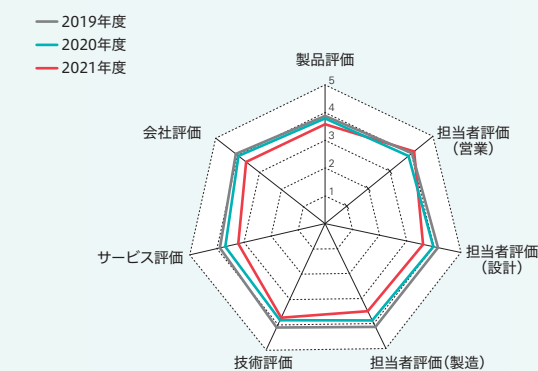
| 品質・信頼性向上に向けた教育プログラム (2021年度実績) | 実施回数 (回) | 受講者数 (名) |
|-------------------------------------|----------|----------|
| 品質管理基礎教育 (ISO9001、QC手法) | 4 | 109 |
| 変更管理教育 | 1 | 10 |
| 製品安全基礎教育 (機械安全編、電気安全編、製品リスクアセスメント編) | 9 | 288 |
| 中国GB規格およびCCC認証に関するセミナー (社外講師)* | 1 | 129 |
| 信頼性教育 (FMEA基礎) | 2 | 100 |

※グループ会社を含めて教育を実施。

お客さまのご意見を反映する改善体制

当社では、お客さまと接する機会のあるすべての部門を通じて、ご意見・ご要望をお聞きし、加えて毎年、全社一斉で顧客満足度調査を実施するなど、これら貴重なご意見を基に、製品の改善、サービス向上に努めています。

満足度加重平均スコア (5点満点)



サプライチェーンマネジメント

当社グループはお客さまやサプライヤーさまをはじめとするステークホルダーの皆さまから信頼され、選ばれる企業であるために、調達活動においても企業の社会的責任を果たしています。また、「調達基本方針」をサプライヤーさまと共有し「Hirata CSR調達ガイドライン」に沿って責任ある調達活動、継続的な改善に取り組みます。

調達基本方針

- ① 法令・モラルを遵守した調達活動を行います。
- ② サプライヤーさまとは対等なパートナーとして公平かつ公正な調達活動を行います。
- ③ サプライヤーさま・調達品選定の際には人権および環境負荷低減に十分配慮した調達活動を実施します。

CSR調達への取り組み

当社は、企業が製品、資材および原料などを調達するに当たり、品質、性能、価格および納期といった従来の項目に、環境、労働環境、人権などへの対応状況の観点から要求項目を追加することで、サプライチェーン全体でCSR（社会的責任）を推進しながら改善する活動を行っています。

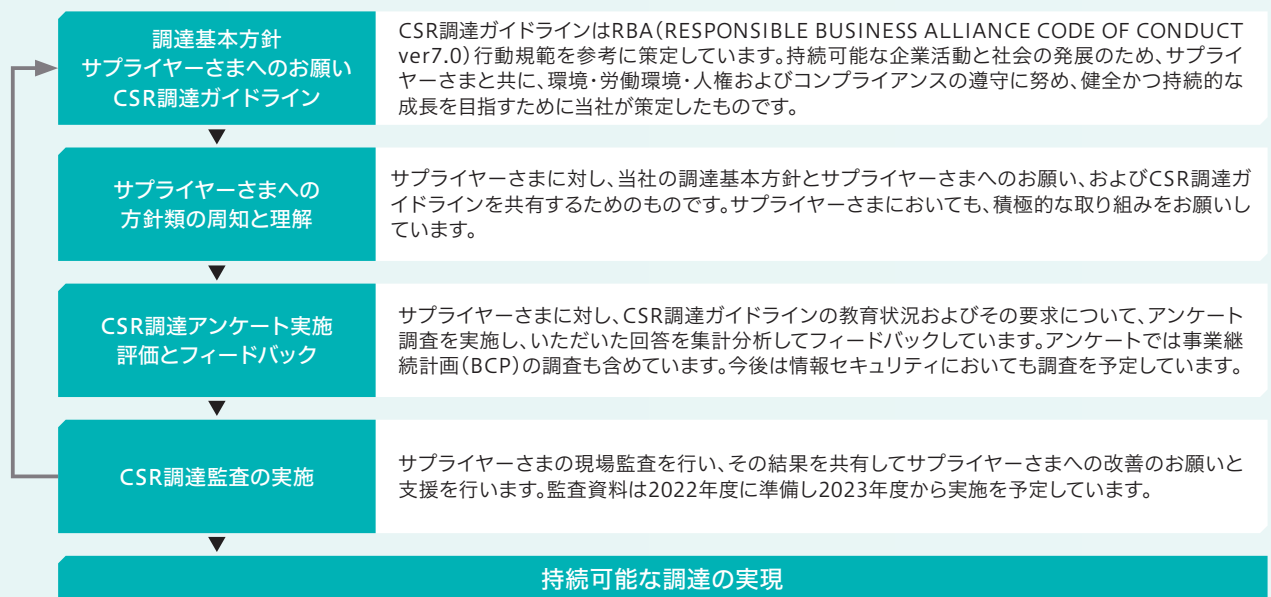
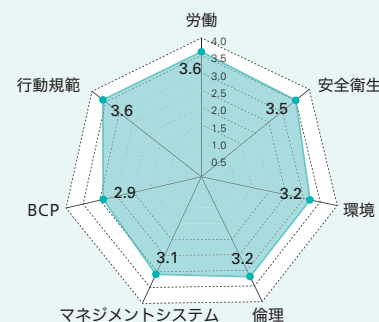
取引額上位70%（国内取引額上位100社）のサプライヤーさまを対象にCSR調達アンケートを実施しました（回答率100%）。

併せて、CSR調達ガイドラインへの同意については98社から確認を得ました。

アンケート結果からは、サプライチェーン上の重要な事項と捉えているBCP（事業継続計画）対応の平均点が2.9点と、ほかの項目より低いことが判明しました。また、環境におけるGHG排出量削減においてはScope3の算定把握などが今後の課題であると認識しています。

まずは現状把握とともに、今後サプライヤーさまと協働でレベルアップを図っていきたいと考えており、2024年までに、評価点が4.0満点中2.5点以下のサプライヤーさまを“0”にする目標を設定しました。今後はCSR調達アンケートを推進するに当たり国内取引額上位80%のサプライヤーさまに対して定期評価を実施します。

CSR調達アンケート集計結果



事業継続計画

サプライヤーCSR調達アンケートにて事業継続計画 (BCP) についてセルフアセスメントを実施した結果、取り組み状況が課題であることが判明しました。今後レベルアップに向けた改善を推進します。

当社は近年、多発する地震・水害など重大な自然災害の発生時、当社の生産活動への影響を最小限にするために、サプライヤーさまに対し、被害状況の確認を速やかに実施しています。

サプライヤー通報窓口 (サプライヤーヘルプライン) 開設

公益通報者保護法改正への対応およびガバナンス強化に伴い、2022年4月1日サプライヤーヘルプラインを開設し当社ホームページに窓口を掲載しました。ご提供いただいた情報を基にヘルプライン事務局 (当社コンプ

ライアンス部) により社内調査を行い、是正および再発防止策を講じます。通報に関する秘密は厳守し、通報に対する報復行為は一切行いません。

| | |
|--------|--|
| 通報方法 | 当社社外ホームページに専用窓口を設置 https://www.hirata.co.jp/contact/ |
| 通報対象 | サプライヤーさま (当社の生産活動に必要な物品、ソフトウェア、用役、設備などの購入先) |
| 通報後の処理 | 通報された事案に関する事実関係の調査を速やかに行い、コンプライアンス違反が判明した場合には、速やかに中止命令、是正、再発防止などの必要な措置を講じる |

紛争鉱物[※]への対応

当社は人権侵害や労働問題などを引き起こす要因となっている非合法に搾取・採取された紛争鉱物について、その使用を調査、監視するための国際的な取り組みを認識し、積極的に協力します。紛争鉱物に関するお客

さまからのお問い合わせに対し、当社は誠意をもって知りうる情報を提供します。

※紛争鉱物: タンタル (Ta)、タングステン (W)、スズ (Sn)、金 (Au) およびコバルトのうち、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出され、深刻な人権侵害を行っている武装勢力の資金源になっている、と目されるものを指す。

人権尊重

Hirataグループは、サステナビリティ基本方針に基づき、事業に関わるすべての人の基本的人権を尊重するために、グローバルで実践する人権方針を定めました。以下の項目から成る人権方針を取締役会決議を経て定め、当社グループのすべての役員・従業員に適用し、取り組みを強化しています。また、人権への取り組みについては、サプライヤーさまを含む、すべてのビジネスパートナーの皆さまにもご理解とご協力をお願いしています。

人権に関する基本的な考え方

Hirataグループは、自国および事業を行う国・地域に適用される法令を遵守し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」のほか、人権尊重に関する国際規範等を支持、尊重します。

人権方針 (項目のみ)

- ① 強制労働の禁止
- ② 児童労働の禁止
- ③ 労働時間への配慮
- ④ 適切な賃金と手当
- ⑤ 非人道的な扱いの禁止
- ⑥ 差別の禁止
- ⑦ 結社の自由と団体交渉権
- ⑧ 労働安全衛生