

在全球推进“人才培养”机制

“人才培养”是履行CSR的基础。日立建机集团以霞浦综合研修所为中心积极致力于全球性的人才培养活动。同时,还通过各种人事政策、劳动安全卫生福利等措施为创造舒适的工作环境而努力。

国际型人才的培养

如今,日立建机集团的海外销售额已占全部销售额的约73%。因此,培养国际型人才已成为现今日立建机集团的重大课题之一。2007年4月1日新开设的霞浦综合研修所每年都会举办两次以海外人才为对象的研修会。

2008年1月举行的为期一周的“第4届海外管理人员研修会”共有来自澳洲和亚洲的13名经理人员参加,学习了日立建机集团的企业远景、中期经营计划、市场·财务分析等知识。学习之余,还组织实施了工厂参观和小组演讲等活动。



海外经理人员研修

从1月末开始,研修所又对来自印度Telco Construction Equipment公司的22名新雇佣技术人员进行了为期5周的培训。应对方想要学习日立建机



咖喱食品

制造文化的请求,我们不仅进行了焊接、制罐、涂装等业务的技术说明,还开展了焊接实习、参观建设机械用户企业等多项活动。为了让研

新员工奈哈(左)和翻译洛伊(右)来到日本后,我对于认真分选垃圾、遵守交通规则的日本人的国民素质感到非常敬佩。在日常生活上我没有感到任何不便,同时也非常感谢公司请来印度厨师为我们制作咖喱食品。在日立建机土浦工厂,他们为缩短生产时间所做的努力以及对尖端焊接技术的应用,给我留下了非常深刻的印象。我要把此次学到的东西在印度付诸实践。



修人员充分感受到在日本生活的快乐,我们还在研修的第一天举办了日语培训,并向他们介绍了电车、公交车的乘坐方法。在伙食方面,我们特意请来了印度厨师为他们准备具有印度特色的咖喱食品。

集团公司的人才培养机制

日本国内集团公司方面,在霞浦综合研修所按阶层、职能举办的各类培训活动中,有半数的人员都来自日本国内的集团公司。海外集团公司方面,则根据各公司的需要,以各种灵活的方式举行培训。作为制造公司的日立建机France(现TCM France)非常重视学习日本的文化和日立建机的制造文化,将当地的5名经理人员全部派往日本参加研修。作为销售、服务公司的印度尼西亚HEXINDO公司以增强服务能力为目标,派遣年轻的维护人员赴日立建机客户支持事业部进行了为期1年的研修。



员工薇洛尼卡(日立建机法国)

我在去年10月份访问了日本,参观了土浦工厂并访问了京都。令我感到惊奇的是日本社会既存在自动开闭门出租车等高度现代化的产物,又很好地保留了和服等传统文化。



员工奥古斯丁(HEXINDO公司)

为了学习服务管理,我来到日本进行为期1年的研修。办公室内有特定场所可以供我做礼拜,但要在日本寻找我们宗教所许可的食物却非常难。

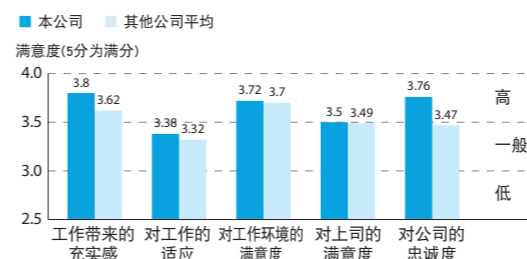
员工意识调查的实施

从2007年8月末到9月,以日立建机的正式员工、老员工、合同制员工等为对象实施了员工意识调查。目的是为了调查员工工作时的心理,从而为创

造有活力的工作环境提供参考。4,560名调查对象中有3,623人(回复率79.5%)做了回答。

此次调查结果表明,员工在“工作”、“工作环境”、“上司”、“公司”等4个方面的满意度较高,特别是“工作带来的充实感”和“对公司的忠诚度”这两项获得了良好的结果。另一方面,对于“上司”的评价,虽然很多员工选择了“值得尊敬”,但选择“可以令自己得到成长”这一项的人却相对较少,这说明管理人员在对部下的培养方面还存在需要改进的地方。今后,我们将以分析结果为基础,努力为员工创造更加舒适的工作环境。

员工意识调查的整体结果



获得次世代法的“达标公司”认定

2005年日本颁布的“次世代育成支援对策推进法”(简称次世代法)规定,雇佣人数超过301人的事业主必须制订“一般企业主行动计划(行动计划)”,并向劳动局雇佣均等室提出申请。

日立建机于2005年提交了为期2年的第1次行动计划,现在已经进入截至2009年3月的第2次行动计划期间。第1次行动计划满足了以2007年4月颁布的次世代法为基础的认定标准,“男性员工”、“对象女性员工的70%以上”可享受育儿休假。因此,日立建机被认定为次世代法达标公司,获得了“襦袢标志”的使用权。在第2次行动计划中,男性员工也获得了育儿休假的权利。



襦袢标志



建设系统事业部安田设计员

有了公司的支持,我安心地得到了育儿休假。养育孩子确实有很多麻烦,比如半夜常被闹醒等等,但这也加深了我和孩子之间的感情。

印尼实习生的继续雇佣

日立建机Camino积极响应(财)中小企业国际人才培养事业团制定的“技术实习制度”,迄今已接受了4批16名实习生。第1批的4名实习生已被日立建机印度尼西亚于2007年7月雇佣,但其中的3名现已辞职。虽然不能保证他们一定会在我公司长期稳定地工作,但日立建机印度尼西亚仍然决定雇佣9月份回国的第2批4名实习生。



在日立建机印度尼西亚工作的Hasni技术员

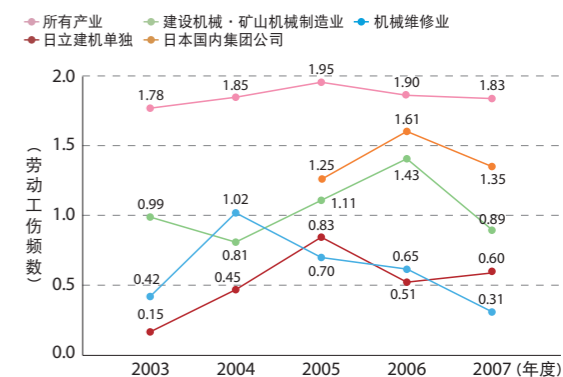


日立建机Camino的第2批实习生

彻底完善劳动安全卫生福利制度

日立建机通过劳动安全卫生推进委员会收集所有集团公司有关劳动灾害等方面的信息,并向广大员工宣传灾害案例,增强他们的防灾意识。目前,公司的灾害发生状况仍需进一步改善。2007年,集团公司的营业所发生了人员死亡事故。根据这些情况,2008年我们将在全体员工中进一步贯彻安全意识,通过安全巡视排除灾害隐患,并将中央劳动灾害防止协会的安全审查扩大到营业、服务部门。

停业灾害发生频率(劳动工伤频数*)的推移



*劳动工伤频数:每100万小时的劳动时间内因劳动灾害发生的死者人数,用来表示灾害发生频度。

EAP(Employee Assistance Program) 服务的引进

在日本,因心理问题而休业的劳动者越来越多。因此,日立建机于2007年7月引进了EAP服务。现在,这项服务的月平均利用率约有10件左右,对员工的心理支援起到了一定作用。

