

L

Leadership

E

Empowerment

D

Diverse perspectives

多様な人財の育成と活用

人財の獲得・育成

個々人のリーダーシップ

従業員エンゲージメント

カルチャー醸成

インクルーシブな職場と成長機会

グローバル市場で競争を勝ち抜き、持続的な成長を実現するためには、創造性・革新性のある価値をお客さまや社会に提供し続けることが重要です。

日立ハイテクグループは、その価値提供を担う人財を最も重要な経営資源の一つと位置付け、多様性を尊重し、従業員一人ひとりの持つ力を十分に発揮できる風土の醸成や仕組みの充実と環境の構築に取り組めます。

また、継続的なイノベーションを創出できる変革型人財の育成をめざします。



Special contents 現代の名工×次世代リーダー

匠の技能を人と組織の力へ ～電子顕微鏡製造を支える「知る力」の継承～

日立ハイテクの電子顕微鏡は、長期にわたって最先端の研究開発や半導体製造、医療まで幅広い分野で、目に見えないミクロの世界を可視化し、科学と産業の持続的発展に貢献してきました。電子顕微鏡は、観察・分析に加え、蓄積されたデータをHMAXで活用し、新たな価値を創出するデジタル化資産の役割も担っています。

日立ハイテクグループでは、「人こそ企業の財産」という理念の下、製造現場で培われた高度な知見や判断基準を次世代へつなぐため、自ら考え、改善を生み出せる人財の育成にも取り組んでいます。

今回は長年電子顕微鏡の製造に携わり、「卓越した技能者（通称：現代の名工）」（2025年度）に選定された綿引さんと、現在はチームリーダーとして人財育成を担う山名さんにお話を伺いました。

人財育成に携わるお二人に聞きました！

——担当業務を教えてください。

綿引 私が担当しているのは、TEM（Transmission Electron Microscope）と呼ばれる透過電子顕微鏡の組立・調整です。私は現在、主任技能士として、生産効率の向上や品質の確保、調達パートナーへの指導など、現場全体の技能向上に取り組んでいます。

山名 2015年の入社以来、TEMの組立・調整に携わってきました。

現在は組立チームのリーダーとして、生産や据付業務に加え、作業改善や後進育成も担当しています。綿引さんから約2年間、直接指導を受けた経験が、技術技能者としての土台になっています。10年以上経験した今でも、電子顕微鏡は奥が深い分野だと感じます。



——人財育成で大切にすることは何ですか？

綿引 大型のTEMでは、全ての作業工程が初めから問題なく進むことはほとんどありません。後進の育成では、決められた手順を覚えるだけでなく、「なぜ、その作業が必要なのか」を理解し、自分で考えられるようになることを大切にしています。

山名 装置が目的の仕様に収まらないときには、調整作業だけで解決できるとは限りません。基板や機械部品など、装置全体に視野を広げて原因を探る必要があります。画面に映る像を見るだけでなく、時には耳を澄ませたり、五感や経験を頼りに、「何が原因か」を考える力が求められます。

綿引 私たちが育てたいのは、単に作業をこなす力ではなく、本質を理解し課題の背景を読み解く「知る力」です。この「知る力」を身に付けることで想定外の課題に直面した時も、自ら仮説を立てて対応できるようになります。

——あなたのMy PLEDGESは？

綿引 私のMy PLEDGESは「技能と情熱を次代へ継承する現場力の強化」です。技能と情熱を次世代へ継承し、一人ひとりが品質向上や改善活動を担うことで現場力をさらに強化させたいです。

山名 私のMy PLEDGESは「リーダーシップを発揮し生産現場の強化を図る」です。新しいことに挑戦しながら自ら技能を高め、その経験を後輩へ伝えていくことがリーダーとしての役割だと考えています。日頃から仕事だけでなくプライベートな会話も交えながら信頼関係を築き、一人ひとりが力を発揮できる強いチームづくりをめざしています。



「人こそ企業の財産」一人ひとりの価値向上をめざして

日立ハイテクグループは「人こそ企業の財産」であり、一人ひとりの人材価値を高めていくことがグループ全体の持続的な価値創造に直結すると考えています。この考えのもと、従業員一人ひとりにとっての仕事の意味や意義、価値観を重視したキャリア開発支援、グローバルに活躍できる人材の早期育成、最高水準の技能を有するモノづくり人材の育成に継続して取り組むとともに、全ての従業員が生成AIやデジタル技術を駆使し、生産性向上と新たな価値創出を実現できる人材の育成を進めていきます。加えて、全従業員が能力や創造性を最大限に発揮できる企業文化の醸成、環境の構築にも取り組んでいます。

重点取り組み



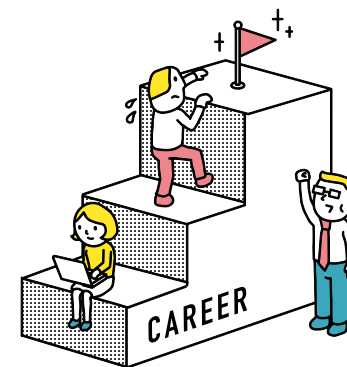
グローバル人材の育成

グローバルな視点でビジネスに対応できる人材の早期育成に向けて、若手の海外派遣に積極的に取り組んでいます。1年間の海外研修制度や社費留学制度を利用して海外で研修をしています。さらに、海外の各拠点で活躍するナショナルスタッフ向けのグローバル共通の基盤教育を設けるなど、グローバル人材の創り込みに向けて、一層の充実を図っています。



モノづくり人材の育成

半導体検査装置や分析装置等のハイテク製品を支えているのは、絶え間ない最先端技術の開発とそれを製品として形にする最高水準の技能です。当社では技能者の育成に積極的に取り組んでおり、その一環として毎年開催される技能五輪全国大会、全国アビリンピックに長年にわたり挑戦し、これまでに国際大会も含めて数多くのメダリストを輩出しています。今後も幅広い職種で最高水準の技能を発揮できる人材の育成に取り組めます。



キャリア開発支援

当社では、従業員一人ひとりが自らの意思でキャリアを切り拓けるよう、仕事に対する意味や意義、価値観を重視したキャリア開発支援を展開しています。具体的には、年代別キャリア開発研修やキャリアカウンセラーによるカウンセリング、社内キャリア相談室での個別相談を実施しているほか、会社が認めたキャリア開発のための短時間勤務制度や、留学・自己啓発・ボランティア活動のための休暇制度を整備しています。また、マネージャーが部下のキャリア目標を共有し、その実現と成長を支援する「1on1」や「Will-Can-Must」面談を実施するとともに、最新の知識やスキルを学べるオンライン学習環境を全従業員に提供しています。このような取り組みを通じて、従業員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援しています。

Pick up voice

海外研修生の声

日立ハイテクでは、海外派遣研修や留学制度などを通じて、グローバルに活躍できる人材の育成を進めています。今回は、日立ハイテクヨーロッパでの研修やコロラド鉱山大学への留学を経験した社員の声を紹介します。



サステナビリティ推進部
市原 さん

日立ハイテクヨーロッパ本社(ドイツ)

自分の役割をより深く考えるように

ドイツではデュッセルドルフに滞在し、環境規制の監視やサステナビリティ情報の開示案作成などを行っています。語学は完璧ではありませんが、正確さより「伝え切る姿勢」を大切にしています。ドイツに来て、会議の目的や自分の役割をより深く考えて参加するようになりました。海外研修の経験を得られたことを、本当に感謝しています。



プロセス設計部
田島 さん

コロラド鉱山大学(アメリカ)

完璧さにとらわれず、主体的に行動する

エッチングの基礎現象を深く学ぶために、先端技術交流生として渡航しました。最初は現地での英語や高物価に苦労しましたが、教会の英語クラスでは多国籍な友人もでき、完璧さより主体的に動く大切さを学びました。日本でも、アメリカで得た知識を業務に還元するとともに、研究室との関係維持や論文発表へつなげたいです。

事例

自分らしい働き方を、全てのライフステージで 仕事と家庭の両立支援

日立ハイテクでは、法改正の動向も踏まえながら、育児や介護に携わる従業員が安心して仕事と家庭を両立できるよう、制度の整備と浸透を進めています。在宅勤務、サテライトオフィス勤務、スポットリモートワークの対象者を全従業員に拡大するとともに、フレックスタイム制勤務では就業時間を自律的に選択でき、非就業日を設けて週休3日とすることも可能に。働く場所や時間を柔軟に選べる「ハイブリッドワーク」を推進しています。

また、出産を迎えた従業員が安心して希望する期間、育児休業を取得できるよう、「全力育児応援プロジェクト」を推進しています。制度を利用しやすい環境づくりを通じて、育児や介護などライフステージの変化にかかわらず、一人ひとりが自分らしく働き続けられる環境の実現をめざしています。

仕事と育児の両立支援制度

妊娠	プレパパ・プレママセミナー 不妊治療休暇(通算1年) 育休前・復職支援セミナー	子育てみらいコンシェルジュ 日立ハイテク 子育て支援サイト
	妊娠通院休暇 妊娠障がい休暇など	
出産	出産休暇 配偶者出産休暇	
育休	育児休暇	
職場復帰	子の看護等休暇 短時間勤務 育児・仕事両立支援金 子ども・介護等支援手当など	

仕事と介護の両立支援制度

情報提供
介護コンシェルジュ(相談窓口)の設置 仕事と介護の両立セミナー 仕事・介護両立マネジメント支援ハンドブック配布
経済的支援
子ども・介護等支援手当、介護・仕事両立支援金、 介護・仕事両立体制構築支援金
休暇制度
介護休暇、年次介護休暇

勤務制度の柔軟化

- フレックスタイム制勤務
- 時間単位年休
- サテライトオフィス勤務
- スポットリモートワーク
- 単身赴任解消の
取り組みなど

二児の母の声

出産・育児、仕事・キャリア。 どれも諦めない バランスを見つけた

経営戦略部
杉山 さん

設計部に在籍をしていた当時、第一子の妊娠中に主任技師を拝命しました。嬉しい反面、産休・育休を取得したら、みんなに迷惑をかけてしまうのではないかという不安もありました。そんな私に、周囲の方々が「仕事はなんとかするから、頑張って産んでおいで!」と声をかけてくれて。本当に勇気づけられました。

出産後は、仕事と子育てを両立する生活を早く確立したいと考え、産後2カ月で職場復帰しました。その際、上司から「子どもができて働き方を見直すのは当然。自分が働きやすい働き方を見つければいい」と言っていたことが印象に残っています。さらに、自分にしかできない仕事を減らすためにも、部下を育成してチーム全体のレベルを上げていくようアドバイスを受けました。それ以来、チームで協力しながら仕事を進めることを大切にしています。

現在は二人の子どもを育てながら、在宅勤務やフレックスタイムを活用し、経営戦略部の部長代理として働いています。出産や育児も大切ですが、そのためにキャリアを諦めるのは少し寂しい。どちらも大切にしながら、自分らしく働けるこの職場は、私にとって最高の舞台だと感じています。

Pick up voice

ある1日のスケジュール

04:30	起床、朝ごはん、お弁当作り、夕飯の下ごしらえ
06:30	子どもと夫を起こす
08:00	保育園送迎
08:30	出勤、オフィス勤務
13:30	子どもが嘔吐したと保育園から連絡。時間有給を使い、保育園へ
14:30	子どもを自宅で寝かせ、在宅ワークを開始
17:30	勤務終了。子どもを病院へ
19:00	帰宅。家族で夕食
20:00	お風呂
21:00	子どもの寝かしつけ
22:00	就寝

一児の父の声

「子育てを楽しんで!」 その言葉に背中を押された

評価制御システム設計部
佐藤 さん

妻の妊娠がわかってすぐ、出産や育児に向けた準備を始めました。周りには育休を取得した男性社員が何人もいたので、「どのくらい休むといいか」「どんな準備が必要か」など、いろいろとアドバイスをもらいました。話を聞こううちに、出産の大変さと喜びを知り、「授乳以外のことは全部やるぞ!」という気持ちになりました。

育休は2カ月取得しましたが、ちょうど開発のピークと重なっていたため、申し訳なさもありました。そんな私の気持ちを軽くしてくれたのが、上司や同僚です。妻の妊娠を上司に伝えると、開口一番「おめでとう! いつから休む?」と言ってくれました。さらに、仕事の引き継ぎ方も一緒に考えてくれ、チームの仲間も「子育てを楽しんで!」と笑顔で送り出してくれました。おかげで仕事のことを気にせず、初めての出産と育児に専念できました。

新生児は毎日成長していきます。その姿を間近で見ながら、喜んだり、慌てたり、笑ったり。かけがえのない時間を過ごせました。復帰後は子育てを中心に、残業をできるだけ減らしたメリハリのある働き方に。慣れるまでは大変でしたが、今はとても充実しています。

ある1日のスケジュール

06:00	起床
07:00	子ども朝ごはん。登園準備
08:30	出勤、オフィス勤務
18:00	退社
19:00	子どもと晩ご飯
20:00	子どもとお風呂
21:00	在宅ワーク
22:00	リラックスタイム
23:00	就寝

事例

違いを強みに変え、一人ひとりが活躍できる環境へ

日立ハイテクグループが事業を展開するグローバル市場では、企業を取り巻く経営環境の変化が一層の激しさを増しており、その競争を勝ち抜くためには、継続的なイノベーションの創出により創造性・革新性ある価値をお客さまや社会に提供し続けることが重要となります。当社グループは、多様な感性や価値観を組織の活性化につなげる「ダイバーシティ・マネジメント」を経営の中核に据えて、経営トップのコミットメントのもと、成長実現に向けた重要施策として取り組んでいます。性別、年齢、国籍や民族、性的指向(LGBTQIA+)、障がい・ニューロダイバーシティ*1など多様性を尊重し、従業員一人ひとりが、自身の持つ力を十分に発揮できる風土の醸成や仕組みの充実に積極的に取り組んでいます。また、国内・海外に展開するグループ会社とも連携しグループ・グローバル一体となってダイバーシティ推進に取り組んでいます。

*1ニューロダイバーシティ(Neurodiversity、神経多様性)とは、Neuro(脳・神経)とDiversity(多様性)という2つの言葉が組み合わされて生まれた、「脳や神経、それに由来する個人レベルでのさまざまな特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で生かしていこう」という考え方であり、特に、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習障害といった発達障害において生じる現象を、能力の欠如や優劣ではなく、『人間のゲノムの自然で正常な変異』として捉える概念です。「ニューロダイバーシティの推進について(METI/経済産業省)」より引用

LGBTQIA+の理解促進に向けた取り組み

LGBTQIA+フレンドリーな職場にするための実践的なガイドを配布したり、各種セミナーへの参加を促したりして、社員の意識を高める取り組みを行っています。2026年6月に開催されたTokyo Pride*2には当社社員も参加しています。*2LGBTQ+を中心に多様な人権課題の解決をめざすアジア最大級のイベント



Pick up voice

デフバスケットボール女子日本代表 橋本選手インタビュー

周囲との信頼を力に、自分らしく挑戦を続ける

東京2025デフリンピックで、日本女子バスケットボール代表は史上初の金メダルを獲得しました。その快挙を支えた一人が、橋本選手です。生まれつき聴覚に障がいがありながら、シューティングガードとして国内外の舞台で活躍。現在は日立ハイテク九州で働きながら競技を続けています。仕事と競技を両立しながら、自分らしく挑戦を続ける橋本選手にお話を伺いました。

私は小学3年生のときに友人に誘われてバスケットボールを始め、高校まで一般の選手と同じ環境で競技を続けてきました。大学時代に始めたデフバスケットでは、同じ聴覚障害のある仲間と手話でコミュニケーションを取りながらプレーできることが嬉しく、新しい発見の連続でした。指示が瞬時に伝わらないときも、手話やアイコンタクト、サインを使って何度も話し合い、信頼関係を築いてきました。「できない理由」ではなく「工夫するきっかけ」と捉えることは、スポーツでも仕事でも大切にしています。



仕事中の橋本選手

現在は日立ハイテク九州の製造部で事務職として、部品や材料の手配、在庫確認など、モノづくりを支える仕事をしています。会議や電話など聞こえにくさを感じる場面では、筆談や文字アプリを活用したり、会議資料を事前に共有してもらったりと、自分に合った方法を工夫しています。社内研修では手話通訳を付けていただくなど、サポート体制も整っています。「手話を教えてほしい」と声をかけてくれる方もいて、とてもありがたく感じています。仕事と競技の両立は簡単ではありませんが、信頼、コミュニケーション、自分の役割を果たすことが、チームの力につながる点は共通していると感じています。

私が考える「誰もが輝ける社会」とは、「聞こえないからできない」のではなく、「聞こえなくても一人のひととしてお互いに認め合える」社会です。手話やジェスチャー、文字、字幕など、さ



株式会社日立ハイテク九州
製造部モノづくりDXグループ
橋本さん

まざまなコミュニケーション方法が当たり前に使われ、誰もが自分の力を発揮できる環境が大切だと思います。聴覚障害のある方にも、あきらめずに好きなことに挑戦してほしい。一人で抱え込まず、周りのサポートを受けながら、夢や目標に向かって進んでほしいと思います。



迷いなく打った、3ポイントシュートが決まった瞬間

これからは、東京2025デフリンピックの経験を次につなげ、2027年、2029年の国際大会、そして次のデフリンピックでも中心選手としてチームに貢献し、連覇をめざします。シュート力と判断力を磨き、若い選手の手本となることが目標です。仕事でも、計画性と集中力を高め、周りから「任せたい」と思ってもらえる存在をめざします。

一丸となって戦い抜いたチームメンバーと

