

CSR報告書2018 トピックス



環境との調和をめざした事業展開で 持続可能な社会の実現へ

当社は、日立グループの一員として、
エネルギーとインフラのソリューションを提供し、
社会に貢献することを使命としています。

本報告書は、当社がこの使命を果たすために取り組んだ
CSR経営のための施策の中から、トピックスをご紹介します。

経営理念

経営理念

高度で多様なエンジニアリング、製品、サービスによって
エネルギーとインフラのソリューションを提供し、社会に貢献する

経営方針

成長戦略を追求し、日立グループの中でトップクラスの会社となる

会社概要

- | | | | |
|---------|---|-----------|-----------------|
| ■ 社 名 | 株式会社 日立パワーソリューションズ
Hitachi Power Solutions Co., Ltd. | ■ 代 表 者 | 取締役社長 石井 義人 |
| ■ 所 在 地 | 本 社 茨城県日立市幸町三丁目2番2号
電 話 (0294) 22-7111 (代)
ファックス (0294) 55-9618 | ■ 資 本 金 | 40億円 |
| ■ 設 立 | 1960年(昭和35年)4月20日 | ■ 売 上 高 | 1,373億円(2017年度) |
| | | ■ 従 業 員 数 | 3,905名(2018年3月) |

編集方針 2

トップメッセージ 3

事業戦略とCSR 5

事業ハイライト 7

働き方紹介 9

編集方針

CSR報告書 2018発行に あたって

本報告書は、(株)日立パワーソリューションズのCSRに関する2017年度の活動実績と2018年度以降の活動計画をご報告するものです。
当社従業員が業務の中で取り組んでいる事例とともに、「日立グループ・ビジョン」を実現するための活動についてご紹介し、さまざまなステークホルダーの皆さまにご理解いただくことを目的としています。
なお、本年度からは、年度の施策、活動の中のトピックスを冊子として発行し、組織統治・人権、労働慣行、環境、公正な事業環境・消費者課題、コミュニティへの参画に対する報告は、当社のWEBサイトで発信していきます。

—日立グループ・ビジョン—

日立は、社会が直面する課題にイノベーションで応えます。
優れたチームワークとグローバル市場での豊富な経験によって、活気あふれる世界をめざします。

対象期間

原則として2017年4月1日～
2018年3月31日

参考にした ガイドライン および 報告書など

国際標準化機構が定めた国際規格
「ISO 26000」(組織の社会的責任)
「日立 サステナビリティレポート 2017」
(2017年9月発行)

事業を通じたCSR活動をさらに推進。 従業員全員のマインドチェンジが 会社を、そして社会を変えていきます。

「2018年度、一人ひとりが自ら考え行動する年」

電力・エネルギーと、社会インフラ分野のソリューションを提供する日立パワーソリューションズは、環境に配慮した事業の成長がより豊かな社会の実現につながるCSR活動を推進していきます。

成果のさらなる拡大

Q:2017年度のCSR活動の実践についてお聞かせください。

昨年度は、発電ソリューション事業とサービス事業を軸とした事業戦略を通じたCSR活動に取り組みました。発電ソリューション事業では、風力発電事業の拡大などを通じて再生可能エネルギーの普及・拡大に注力した結果、これまでに延べ300基を超える風車の設置を実現しました。経済産業省の導入目標を鑑みれば、今後も全国各地に風力発電所が建設されていくことでしょう。当社には本事業を通じて、今後も持続可能な社会の実現に貢献できるアイデアが豊富にあります。例えば自家消費型太陽光発電設備高効率化システム、分散電源ソリューションによる地域エネルギー供給事業、風力発電と太陽光発電を組み合わせた再生可能エネルギーの発電所の計画などがその一例です。

サービス事業では、設備の保守・保全業務を通じ、特にIoT (Internet of Things) やM2M (Machine to Machine) の技術開発に積極的に取り組むことで、高付加価値を提供することに努めてきました。事業活動において重要なことは、国連が掲げる「持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals)」を意識したCSR活動への取り組みです。社会の環境負荷低減につながる新たなサービスを提供し続けることが、事業成長につながると考えています。

デジタル化の推進で社会の発展に貢献

Q:2018年度はどのような取り組みをお考えですか？

今年度は「Power of the Future」というスローガンを掲げた2018年度中期経営計画の最終年度として、目標を確実に達成することをめざします。その中で、持続的成長戦略の実行とともに、ESG [環境 (Environment)、社会 (Social)、企業統治 (Governance)] への取り組みも進めていきます。発電ソリューション事業、サービス事業、プロダクト事業の三つの領域を、これまで以上に着実に推

進していきます。

そのためにも再生可能エネルギーや分散型電源の強化、デジタル化の推進に加えて、オープンイノベーションによる事業のスピードアップにも力を入れ、ビジネスの市場を世界へと広げていきます。一例を挙げると、当社はリチウムイオン電池の製造設備で高い評価をいただいておりますので、世界的な環境規制強化を背景に生産が拡大している電気自動車の電源開発に取り組むことでグローバルビジネスの拡大に挑戦していきます。

テクノロジーの進化によって加速する、デジタル化への対応などの課題にも取り組みます。多くの企業にとって長年積み重ねてきたアナログ状態の“経験”をしっかりとデジタル化できるかどうか、そのスピード感こそがIoT、ビッグデータ、AIを活用するスマートな社会をリードする鍵になることでしょう。

当社は、OT (Operational Technology) とプロダクト、ITを併せ持つ強みを生かして、設備の運転や保守などの経験をデジタル化することで、お客さまや社会の課題解決に取り組んでいます。“保守・保全の経験”をデジタル化した一例として、予兆診断システム「HiPAMPS」に故障予測機能を装備した「HiPAMPS-PRO」の提供を開始しました。これは日立のIoTプラットフォーム「Lumada」を支えるソリューションの一つとしても活用されています。設備の稼働状況を監視して機器の不具合を察知し、いつ、どのくらいの確率で故障するかを予測することで、より効率的なメンテナンス計画の立案が可能になります。「予兆」から一歩進んだ「余寿命予測」を可能とすることで、事業の拡大とさらなる成長につながり、社会の発展にも貢献できると考えます。

生き生きと働ける職場づくりと人材の育成

Q:働く環境についての考えをお聞かせください。

ステークホルダーの皆さまから信頼を得るための基本は、安心して働き続けることができる職場環境づくりであると考えています。労働災害・製品事故ゼロの実現のために、基本と正道を徹底

しつつ、時代に合った取り組みを行っています。コンプライアンスにおいては、グローバルな事業展開に伴い、日立グループの一員として日立グローバル・コンプライアンス・プログラム (HGCP) に準拠した活動を始めています。

また、働き方改革にも積極的に取り組んでいます。残業時間の削減ばかりに注目が集まりがちですが、単に労働時間を減らしても会社の成長に結び付けることはできません。働き方改革の本来の目的は、労働生産性向上による競争力の強化です。一人ひとりが仕事のしかたを見直し、そこで生み出した時間を有効活用することで、仕事とプライベートの両方を充実させることが、持続的な成長につながると思っています。この時間の創出に関しては、私も率先して、自ら出席するすべての会議の時間を10%以上短縮したところ、社内全体の会議時間が以前より短くなりました。このようにして、従業員の意識改革の推進に努めています。

当社の事業は、現地工事、フィールドサービス、ソフト設計、ソリューション開発など、「人」の活躍に支えられています。人材育成や制度の改善などにも取り組み、生き生きと働くことができる職場環境づくりを通して、サービスの質の向上に努めています。私は社長に就任した2017年から、「全員参加の成長戦略、挑戦なくして成長なし」のスローガンを従業員に繰り返し伝えてきていますが、以前より自主的に意見を述べる従業員が増え、会話の質も向上していると感じています。これは「一歩踏み出して挑戦しよう」という、モチベーション向上の表れではないでしょうか。2018年度は、働き方改革の実行の年です。全員が挑戦を続け、一人ひとりが自ら考え行動することで、ビジネスを発展させていけるよう、働く環境の整備に取り組んでいきます。

新たな時代へ、マインドチェンジ！

Q:ステークホルダーの皆さまへメッセージをお願いします。

日立パワーソリューションズは北海道から九州・沖縄まで、全国規模で事業を展開しており、約4,000人の従業員が働いています。本社を置く茨城県はもちろん、当社が事業を営むすべての地域の皆さまに、さまざまな形で貢献することは重要な使命の一つです。最近の取り組みでは、風力発電設備導入地域への貢献の一環として、サービスエンジニアの地域雇用と育成を促進しています。就任2年目を迎えた今、ステークホルダーの皆さまや従業員とともに「新たな時代」へ進んでいきたいと考えています。急速な社会の変化に対応できるよう、従業員一人ひとりの「マインドチェンジ」によるさらなる成長が必要です。当社の事業に関わる多くの皆さまに、当社の従業員の仕事に対する姿勢や表情、発言が変わってきたことに気付いていただき、喜ばれるようになってほしい。その結果として、会社が変わり、社会を変えていくような持続的成長が実現できると考えています。2018年度中期経営計画の目標達成をめざすとともに、当社の未来を従業員全員で描いていきます。スローガン「全員参加の成長戦略、挑戦なくして成長なし」に基づいて事業を推進するとともに、CSR活動に対しても同じ気持ちで取り組み、事業活動とCSR活動を一体化し、企業価値を全員で高めていきます。

取締役社長
石井 義人



事業戦略とCSR

当社は日立グループ・ビジョンに基づき、事業の積極的な取り組みによって社会と企業の健全な発展に寄与し、持続可能な社会の実現に貢献するという責務を全うするために、事業戦略をCSRの重要な構成要素と考えています。

再生可能エネルギーを軸とした発電ソリューション事業の推進

パリ協定がめざす脱炭素社会に取り組む方針を受け、再生可能エネルギーの普及が世界的に目覚ましく進んでいます。当社は、再生可能エネルギーの拡大と、エネルギーの地産地消に貢献すべく、風力、太陽光、バイオガス発電システム、蓄電池システムなどの導入に取り組んでいます。風力発電では、地点開発、発電設備のリパワリングやリプレースなどにも注力しています。2018年度は、新たに自家消費型太陽光発電設備高効率化システム^{※1}や太陽光発電協調型風力発電システム^{※2}、お客さまとの協創で価値の創出をめざす地域エネルギー供給などの発電ソリューション事業を推進していきます。これらの社会環境負荷の低減につながる新しい取り組みは、国連の持続可能な開発目標SDGs^{※3}達成にも貢献するものです。

※1 自家消費型太陽光発電設備高効率化システム:自家消費型太陽光発電設備と空調などの負荷設備を自動制御機能付きのエネルギーマネジメントシステムで制御し、年間電力使用量の削減に貢献する高効率化システム

※2 太陽光発電協調型風力発電システム:既設太陽光発電所の連系枠内に風力発電設備を建設して太陽光と風力の合成発電出力で既存の連系枠を有効活用する発電システム

※3 SDGs:Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)

高付加価値サービス事業の強化・拡大

あらゆる人が生き生きと快適に暮らせる人間中心の社会「Society 5.0」は、AIやIoTなどの革新的な科学技術を用いて、社会のさまざまなデータを活用することで経済の発展と社会課題の解決の両立をめざしています。

当社は、予兆診断システム「HiPAMPS」[※]に余寿命予測機能を装備した「HiPAMPS-PRO」の提供やビッグデータを用いた顧客協創など、サービス事業の強化・拡大に取り組んでいます。2018年度は、(株)日立製作所が開発した構造化情報一元管理技術を用いて、機器データと経験や知識(ナレッジ)を相関付けて、保守対応時の迅速な意思決定や効率的な保守計画に貢献する「ナレッジベース保守支援ソリューション」の提供を進めています。このソリューションによって、お客さまに高付加価値サービスを提供し、「Society 5.0」の実現に貢献します。

※予兆診断システム「HiPAMPS」:日立のIoTプラットフォーム「Lumada」を支えるソリューションの一つ

プロダクト事業の強化

当社は、事業用発電設備・機器や鉄鋼、新素材加工機器、工業用マグネトロン、超音波映像装置、リチウムイオン電池製造設備などのプロダクトを製造しており、事業の創出を支える基盤となっています。

プロダクトの信頼性と経済性を高める取り組みを継続・強化していきます。

これを実現するためには、プロダクトの設計・製造を支えるエンジニア育成が重要であるため、社内競技会の開催や社外技能競技会(技能五輪含む)への参加を積極的に推進していきます。

また、グローバル・ニッチ製品[※]の拡大に挑戦していきます。

※グローバル・ニッチ製品:工業用マグネトロン、電子部品用セラミックス、超音波映像装置、リチウムイオン電池製造設備など

グローバル市場への挑戦

当社は、ビジネスの市場をグローバルへと広げていくため、さまざまな取り組みを行っています。

発電ソリューション事業では、NEDO^{※1}の委託を受け「大規模ハイブリッド蓄電池システム」実証実験^{※2}に継続して参画し、電力システムの安定化と新しい電力取引事業のビジネスモデル確立をめざしています。

高付加価値サービスでは、オープンイノベーションによってCassantec社(スイス連邦)の技術を導入した予兆診断システム「HiPAMPS-PRO」の提供を開始し、EU市場で生産設備や発電設備の予兆・予測診断サービスの展開を始めています。

プロダクト事業では、海外EMS^{※3}化を推進し、競争力の強化を図っています。

※1 NEDO:New Energy and Industrial Technology Development Organization 新エネルギー・産業技術総合開発機構の略称

※2 「大規模ハイブリッド蓄電池システム」実証実験:2017年からドイツ連邦共和国ニーダーザクセン州で行われている実証実験

※3 EMS:Electronics Manufacturing Service (電子機器受託生産サービス)

- エンジニアリングサービス
- O&Mサービス
- 計測・診断サービス



遠隔監視・支援サービス

※O&M: Operation and Maintenance



分析・計測サービス



O&Mサービス

- ワンストップ省エネルギーソリューション
- 据付・試運転・保守サービス

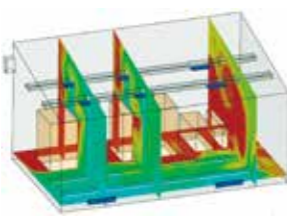
- IoT/M2Mソリューション



予兆診断システム「HiPAMPS-PRO」

※M2M: Machine to Machine CAE: Computer Aided Engineering

- CAEソリューション



解析シミュレーション

- 合理化・省力化ソリューション



顧客協創ラボ

サービス・ソリューション

電力・エネルギーソリューション

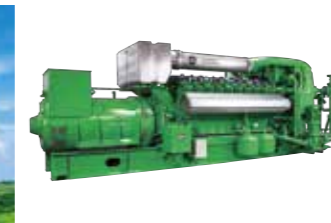
社会・産業ソリューション

デジタルソリューション

- 再生可能エネルギー発電システム
- 自家発電システム
- 事業用発電設備・機器



風力発電システム



ガスコージェネレーション



プラント配管

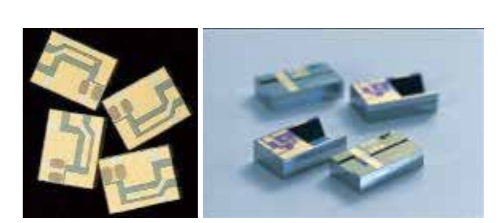
- 生産設備・機器
- 計測・検査システム
- セラミックス



ロールプレス設備



超音波映像装置「FineSAT」



電子部品用セラミックス



太陽光のパワーを、地域の資源に。

蓄電池や制御システムで省エネ効率をUP！ 自家消費型の太陽光発電で低炭素社会の実現に貢献。

発電した電力の有効利用を検証

省エネ促進を背景に電力の地産地消が注目されるなか、2017年4月から1年間、自家消費型太陽光発電設備高効率化システムの実証試験に取り組んだ日立パワーソリューションズ。2016年のFIT法^{*1}の改正を受けて、2017年、固定買取価格の改正制度も変更され、太陽光発電による電力の買取価格低下などに伴い、売電目的の導入は縮小傾向にある一方、補助金制度の対象となる自家消費型太陽光発電の導入ニーズは高まると予測される。「今回の実証試験は、太陽光発電設備高効率化システムの有効性や省エネ効果を検証することが目的でした」と佐藤は話す。地球規模の課題であるCO₂削減や改正省エネ法で求められる電力使用量削減も追い風になるとみての実証だ。

^{*1} 電気事業者による再生可能エネルギー電気の調達に関する特別措置法

段階的に自動制御する高効率化システム

実証試験では、茨城県日立市にある大みか別館事務所や駐車場の屋上に設置した太陽光発電パネル350枚と、蓄電池、制御システムを組み合わせた。過去の電力使用量や気象データから、1日当たりの電力需要と発電量を予測し、これらのデータを基に蓄電池の充放電や空調・照明などの負荷設備を自動制御付きのEMS^{*2}がきめ細かく制御することで、発電した電力を無駄なく使う。

「例えば電気使用量を抑えたいとき、単に空調をオフにするのではなく、利用者になるべく不快感を与えないよう、外気温の影響を受けにくい階から段階的に制御できるのも他社にはない強みです」と自信をみせる佐藤。また、早朝の発電量が使用電力量を上回ることにも着目。「始業前の早朝に発電して蓄電池に充電しておき、日暮れ後の時間帯に放電するという活用法についても実証できました」。最大3割程度の電力使用量の削減に加え、CO₂の削減も期待できるこのシステムは、1年の試験期間を終えた現在も日々のデータを取得し、EMSの精度を上げている。

^{*2} EMS: Energy Management System

新しいビジネスモデルで未来へ

導入先が増えるほどCO₂削減が期待できる太陽光発電設備は、オフィスビル、工場、病院の屋上など、さまざまな場所に設置できる。

「現在、屋内型野菜工場への導入が検討されています。人工光を活用する植物工場などにも提案していきたいですね」と佐藤。安定生産を可能にする未来の農業として期待される分野からも、地域貢献をめざしていく。「例えば、ビルの所有者から屋上のスペースを借りて太陽光発電設備を設置し、発電した電気を入居者に活用してもらうことも考えています」と、アイデアは尽きない。ビルを利用するすべての人が高い意識を持ち、社会貢献につながるイメージが広がる。

2018年4月、太陽光発電部門は再生可能エネルギーを扱う電源インフラ事業統括本部に加わった。「太陽光や風力発電などを組み合わせ、地域エネルギー供給をスピーディに提案できるようになりました。風土や環境に適した発電システムを提供しながら、私たちの社会を未来へとつなげていきたいですね」。2人の子を持つ父親の表情がかいま見えた。

電源インフラ事業統括本部
事業開発推進センター
電源システムグループ

佐藤 正志



福島復興支援から、全国へ。

過酷な作業環境下で働く人々のために、防護服内に着用する冷却ベストを開発。

作業中の熱中症予防に着目

東日本大震災以降、日立パワーソリューションズは、さまざまな形で福島復興支援に取り組んでいる。その中で、福島第一原子力発電所内のがれき撤去作業を推進しているのが、豊田の所属する保全設計グループだ。「がれき撤去作業は、遠隔で操作できる重機を用いることで計画されていますが、重機の故障時や重機で対応できない所には、作業員が現場に行くことが想定されます。そこで、作業員を高線量の放射線から守りつつ、作業負担軽減も目的とした装備品の開発に着手しました。ところが、これらの目的を達成する装備品は重くなってしまい、これを装着して炎天下で作業する作業員は、熱中症の危険にさらされてしまいます。冷却ベストは、この装備品の付属品として開発を開始したものです」

開発にあたっては、市販のタンク型冷却ベスト[帝国繊維(株)と公益財団法人日本ユニフォームセンター、JAXA(宇宙航空研究開発機構)とのコラボレーション商品]を基本モデルとした。販売元の協力を得て、2014年10月、顧客ニーズを調査するためのデモンストレーションを実施。その後、福島第一原子力発電所の復興事業に取り組んでいる東京パワーテクノロジー(株)から依頼を受け、福島第一原子力発電所内の作業員向け冷却ベストの製品化がスタートした。「開発委託元である東京パワーテクノロジー(株)、製造元である帝国繊維(株)、冷却ベストの基本技術と特許を持つJAXAと公益財団法人日本ユニフォームセンターの協力を得て開発に当たり、2017年に製品化が実現しました。帝国繊維(株)が製造し、当社が販売しています」

福島第一原子力発電所内の作業員にアレンジ

冷却ベストは、チューブをベスト内に編み込み、冷やした水をポンプでチューブに循環させる仕組み。「一番難しかったのは、重さと大きさ、冷却時間とのバランスでした。年に2、3着を試作り、試行錯誤を重ねてようやく完成しました」と豊田は開発過程を振り返る。管理対象区域内での使用には条件が伴う。まず2時間と決められた作業時間内は、冷却を保たなければいけない。次に、水漏れ厳禁のため氷水は使えない。作業性も考慮する必要がある。これらをすべて満たせるよう、水の冷却には保冷剤を採用し、水を循環させるためのポンプと合わせ

て重さを約3キログラムに抑えたリュック型の冷却ベストが完成した。現地作業員の声にきめ細かく応えた自信と話す豊田から、達成感が伝わってくる。「作業中はトイレに行けないため、腹部を冷やさないようチューブの編み込み位置を調整したり、IDカードと線量計を入れるためのポケットを取り付けたりと、作業員の意見を取り入れていきました」。2017年に384着を納品。2018年は、さらに利便性を高めた改良品の納入も決定。福島第一原子力発電所では、今でも約5,000人の作業員が尽力している。一人でも多くの人に使っていただくために、また使い続けていただくために、今後も改良に力を入れていく。

がんばる人々を支えたい

2017年秋、日立グループ恒例のHitachi Social Innovation Forum 2017 TOKYOにリュック型冷却ベストを出品し、多くの企業にアピールした。「物流や食品関係の企業から、利用したいとお声をかけていただいています。ほかに、鉄鋼、農業、アミューズメント施設、自動車レースでの使用など、アレンジ次第で着用シーンはどんどん広がります。熱中症対策が必要な作業環境でがんばっている人々に提案していきたいですね」と意気込みをみせる。もともと原子力機器の設計支援に携わっていた豊田。福島復興支援の中で冷却ベストを製品化し、作業する人々を支えながら、新たなビジネスチャンスも求めて営業活動に励んでいる。「お客さまの声を直接聞いて製品に反映させていくのは初めてで、仕事に手応えを感じています」。豊田の言葉には働く人々、そして地域への熱い思いがこもっていた。

原子力本部
原子力機器設計部
保全設計グループ

豊田 和樹



仕事と育児を両立するという働き方

当社が持続的に成長し続けるためには、当社で働く一人ひとりが高い意欲を持ち、新たな挑戦を続けることが重要です。

そのためには全員参加の「働き方改革」が不可欠。トップのリーダーシップと職場からのボトムアップの両輪で生産性の向上に努め、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

今回は、仕事と育児を両立するための働き方を実践している従業員を紹介します。

Case1 2人で決断した働き方と暮らし方

清野さん夫妻に長女が誕生したのは2015年のこと。彩乃さんは1年1か月にわたる出産休暇（以下、産休）、育児休暇（以下、育休）を取得したという。休暇中も家事と育児を2人でシェアしてきたが、復職時には、さまざまな困難があったそうだ。

「復職直前は、産休、育休前のハードな仕事を思い出し、両立に対するプレッシャーがありました。復職後すぐに担当業務が変更になり、出張や残業は減ったものの、職場では新たな業務と新しい人間関係の構築が思った以上に大変だったり、また家では子どもの夜泣きでまともに眠ることができなかつたりしたことから、体調を崩してしまいました」と話す彩乃さん。

それでも仕事と育児が両立できるのは、周囲の理解と協力があつたからだという。

「育休中に上司や後輩から職場の状況を教えてもらったり、復職後の全体朝礼で上司から『お子さんを優先した働き方となりますので協力してください』と周知していただいたりと、育児中の従業員とも一緒に働こうという心遣いは本当にうれしかった。他部署や取引先の方からも子どもの様子を気にかけていただけると、1人じゃないという心強い思いでモチベーションが上がります」

そんな彩乃さんから、大きな学びがあったと洋平さん。「復職前のプレッシャーを知っていただけに心配でしたが、今は本当に楽しそうに働く姿を見て安心しています。ハードに働くことだけでなく、限られた時間をうまく使いながら仕事と育児を両立させていくこともキャリア形成につながると、妻の働く姿から教えられました」

仕事と育児の両立を選択した2人は、その選択時に働き方を変える決断もしたという。洋平さんは「何が起っても就業時間内で結果を出す」と決めました。毎日最大限にアウトプットできるように、書類やデスク周りを整理し、仕事のしかた、コミュニケーションの取り方など小さなことも見直しました。特に仕事のしかたでは、すべきことに優先順位を付け、それを可視化して管理するようにしたところ、急な依頼にも落ち着いて対応できるという効果がありました」と話す。

2人に、これから仕事と育児を両立したいと考えている皆さまへのアドバイスを聞いてみた。

「大切なのは意識改革です。家庭は妻が、職場は夫がメインで、どちらかがそのサポートという意識があると、両立は難しいでしょう。“指示待ちはダメ”とよく仕事で言われますが、家庭でも同じ。どちらかの指示を待つのではなく、積極的に動く。動き方がわからなければお互いに教え合っていくことで、人としても親としても成長できると考えています」と彩乃さん。洋平さんは「夫婦で仕事と育児を続けていくためには、二つのポイントがあると思います。一つは家事を2人でやっていくこと。職場には助けてくれる仲間が多くいますが、家には2人しかいないのです。もう一つは、家事すべてを完璧にやろうとしないことです。7割ぐらいで“ま、いっか”と割り切れる気持ちでやれば、負担にならず長続きすると思いますよ」と笑顔で話してくれた。

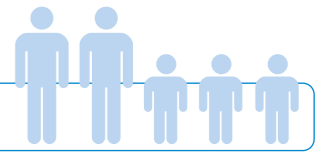
せい の ようへい
清野 洋平

電力プラントサービス本部
電力プラントメンテナンス部
GT定検設計グループ



せい の あやの
清野 彩乃

資材調達本部
電力・産業機器調達部
電力産業機器資材第3グループ



Case2 重要なのは“できる方法”を考えること

小学1年生と3歳の2人の男の子に恵まれた松澤さん夫妻。2人で育休を取得し、2人で仕事と育児を両立するために働き方を見直したと話す。

「出産を機に、会社を辞めようと思ったことは一度もありませんでした。ただ、身近にロールモデルがいなかったため、長男を授かったときは、他社の友人から情報を得て、まずはやってみようという育休を取得しました」と当時を振り返る桃子さん。産休を経て、長男のときに1年半、次男のときに8か月の育休を取得した。

信幸さんは、次男を授かったときに育休の取得を決断。その背景には、長男の育児が桃子さん主導だったことが大きいようだ。すぐ隣でフル回転する妻から徐々に家事や育児を依頼されていくうちに「もし、次に子どもができれば育休を取りたい」と思うようになったそうだ。

「育休を取得するために、仕事や家庭のことを夫婦でじっくり話し合いました。職場の仲間に伝えると、“えー！”という感じで賛否両論でしたが、上司は理解してくれました。本音を言うと、男性が育休を取得した前例を知りませんでしたし、当時は残業も多かったため、なかなか言い出せない状況でした。それでも“育休を取るなら強い意志で動いた方がいい”と周囲の応援が背中を押してくれて、この経験は今しかできないし、絶対にプラスになる!と考えて決意できました」。そして、桃子さんの職場復帰と同時に、今度は信幸さんが育休を取得した。

育児をしながら働き続けるコツを、2回の産休、育休を経て復職した桃子さん、父親として育休を取得した信幸さんに聞いた。

「仕事に対して自分で限界をつくらないことでしょうか。仕事のために割ける時間は決まっています。その中でどれだけできるかの実績を積み重ねていくことで、任せられる仕事が増えていくと思います。もしかしたら業務内容は希望するものではないかもしれませんが、“できません”ではなく、一つひとつ丁寧に時間内に完結できるよう、効率のいい方法を考えていくことも大切だと思います」と桃子さん。

信幸さんも「限られた時間の中で業務を遂行するために、ToDoリストをつくり、期限を記入しています。どのようにすれば期限内

間に合わせることができるのか、仕事の合間に効率も考えています」と、できる方法を考えることが重要だと話す。

最後に、仕事と育児を両立したいと考えている後進たちに、信幸さんは「働き方改革の推進、定時退社の推奨など、仕事をする環境が変わりつつあるのと同時に、育休取得を応援してくれる人も増えてきています。育児は、その時にしかできないことです。夫婦で協力すれば、きっと両立できると思います。ちなみに次も育休を取ります」と、桃子さんも「今、仕事と育児の両立で不安がないのは、夫婦と一緒に協力し合える体制が整っているから。ぜひ家族で前向きに考えてほしい」とエールを送った。

なお、2017年7月、第3子となる男の子が誕生した松澤さん夫妻。信幸さんは本インタビューで宣言したとおり、自身2度目の育休を取得した。

まつざわ のぶゆき
松澤 信幸

機械システム本部
経営企画センター



まつざわ ももこ
松澤 桃子

新エネルギー本部
発電事業推進部
発電事業グループ



※本内容は、社内報PowerNavi 2017 Summer No.10掲載記事用に、2017年5月30日に取材したものです。

当社は、従業員が多様な働き方を選択できるよう、さまざまな制度の整備に努めています。しかしながら、制度だけでは働き方を変えることはできません。従業員一人ひとりが意識を変え、知恵を出し、職場の仲間と協力しながら施策を実践していくことが大切です。

今回、話をしている従業員夫妻は、制度を活用しながら自身で働き方を見だし、実践してきた、いわば働き方改革の“先駆者”です。一人でも多くの従業員が充実したワーク・ライフ・バランスを実現し、誰もが生き生きと働くことができるような職場環境づくりを推進していきます。



人事総務本部
総務部 部長

根本 文則

Hitachi Power Solutions Co., Ltd.



みんなでシェアして、
低炭素社会へ。

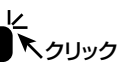
株式会社 日立パワーソリューションズ

発行元: 経営企画本部

〒317-0073 茨城県日立市幸町三丁目2番2号
TEL. (0294) 22-7111 (代)

日立パワー CSR

検索



GZ-25

2018.7

Printed in Japan(H)