

第3回 ESG説明会

サステナビリティへの取り組みと人的資本経営

2023年2月17日

 **日立建機株式会社**

ブランド・コミュニケーション本部

はじめに

1

日立建機グループの価値創造戦略

執行役社長CEO 平野耕太郎



2

サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ推進本部長 玉根敦司



3

人的資本経営 ～ 企業価値向上への人財戦略 ～

執行役常務CHRO 人財本部長 豊島聖史



社長の平野です。

まず初めにトルコ及びシリアで大きな地震が occurred しました。

多くの方が犠牲になり、また今でも捜索が続いています。

この災害で被害にあわれた皆様に本当にお見舞い申し上げます。

ESG説明会も今回で3回目を迎えました。本日お伝えしたいことは、こちらの3点です。

はじめに、わたくし平野より、「価値創造戦略」についてご説明します。

次に、サステナビリティ推進本部長の玉根より、「サステナビリティへの取り組み」

最後に、執行役常務 兼CHROの豊島より「人的資本経営」

を説明します。

以降、目次に沿って、説明して参ります。

1.日立建機グループの価値創造戦略

それでは、日立建機グループの価値創造戦略についてです。

第2の創業にあたり、グループアイデンティティを策定

Reliable Solutions 私たちは、お客さまの課題をともに解決する、身近で頼りになるパートナーです



© Hitachi Construction Machinery Co., Ltd. 2023. All rights reserved. 5

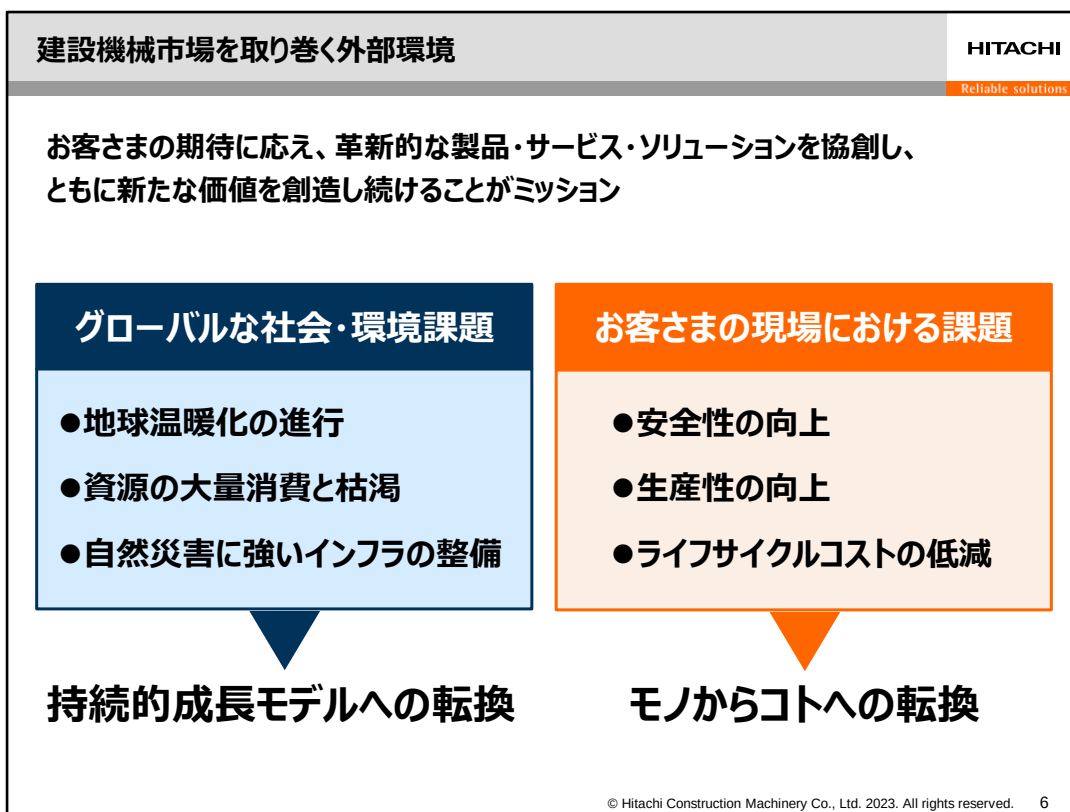
建設機械の量産を始めたのが1950年で、すでに70年が経過し、今年度は、株主構成の変化や米州での本格的な独自展開の開始という大きなイベントがあり、我々にとって第2の創業ともいえるべき年になりました。この第2の創業にあたり、国内外のグループ従業員が参画して、昨年12月、初の日立建機グループアイデンティティを創りました。

従来から社内向けに使ってきたレガシーともいえる言葉を、再定義して、役員から海外各地の従業員まで3千人以上が参画して策定しました。

コーポレートステートメントは、「Reliable Solutions = 私たちはお客さまの課題をともに解決する、身近で頼りになるパートナーです。」

私たちのありたい姿・使命・行動規範はそれぞれこちらに示す通りです。ビジョンは「豊かな大地、豊かな街を未来へ安全で持続可能な社会の実現に貢献すること」であり、ミッションは「お客さまの期待に応え、革新的な製品・サービス・ソリューションを協創し、ともに新たな価値を創造し続けること」です。究極的に言えば、我々の使命は機械を販売するだけではなく、性能や品質の良い機械をお客さまに届け、その機械を故障なく稼働するようにメンテナンスすることです。そしてそれらの機械が社会を持続的に発展させ、また不幸にも災害が起きた時でも災害の復旧を促進させることができればと思っています。

そして、日立建機グループの従業員がこのビジョン、ミッションを実現するための行動規範をKenkijinスピリットと呼んできました。今回、これも、第2の創業にあたり、20年ぶりに部門別に議論して貰い、改めてアップデートしました。



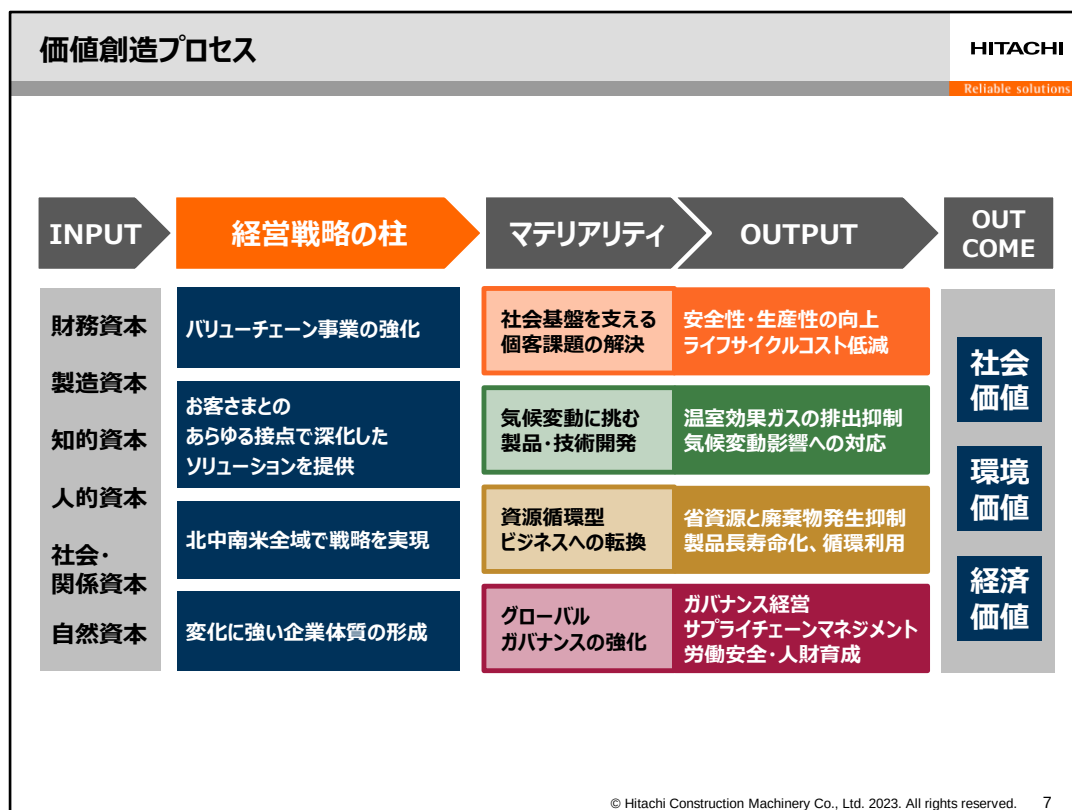
さて、建設機械市場を取り巻く外部環境は刻々と変化しております。

私達、建設機械メーカーが社会やお客さまから求められるミッションについて、もう少し詳しくお伝えしますと、

グローバルな社会・環境課題である地球温暖化の進行を抑制する活動であり、資源の大量消費と枯渇を防ぐビジネスを行うこと、自然災害に強いインフラの整備に寄与すること、これらを実現することが当社が持続的成長モデルに転換することと言えます。

また、お客さまの現場における課題は、安全性の向上・生産性の向上・ライフサイクルコストの低減があげられます。

今年度を最終年度とする中期経営計画では、これまで注力してきたバリューチェーン事業にデジタル技術を活用することにより、お客さまとのあらゆる接点で提供する「ソリューション」を、さらに深化させて、モノからコトへの転換を図ってきました。



こちらが社会から求められているミッションに応えるため、当社が考える価値創造プロセスです。

中期経営計画の経営戦略の4つの柱が、こちらの4つのマテリアリティに繋がっており、その課題を解決しアウトプットをそれぞれ確実に出すことがすなわち、求められている課題に対してお応えする企業としての価値創造であると考えています。

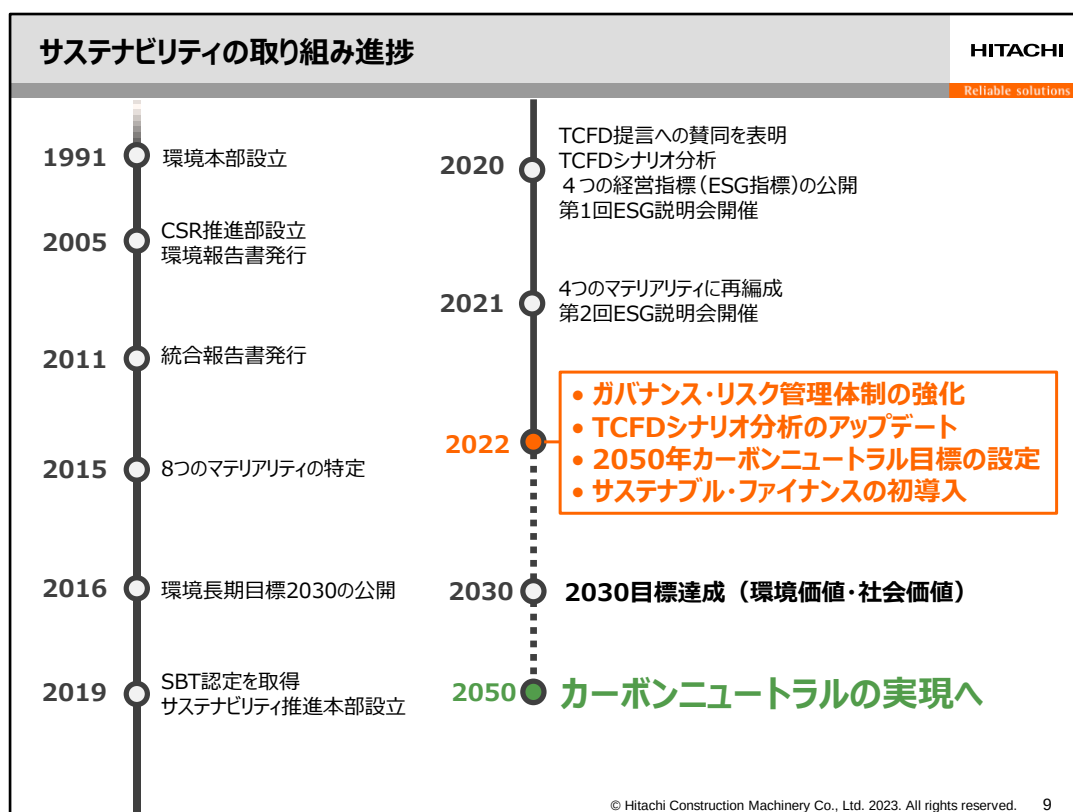
本日はこの4つのマテリアリティのうち、昨年度から大きな変化があった項目の進捗について、サステナビリティ推進本部の玉根より、

次に、主に「グローバルガバナンスの強化」において、人的資本経営をテーマに、CHROの豊島より、説明いたします。

2. サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ推進本部の玉根です。

わたくしからは、サステナビリティの取り組みの進捗についてご説明します。



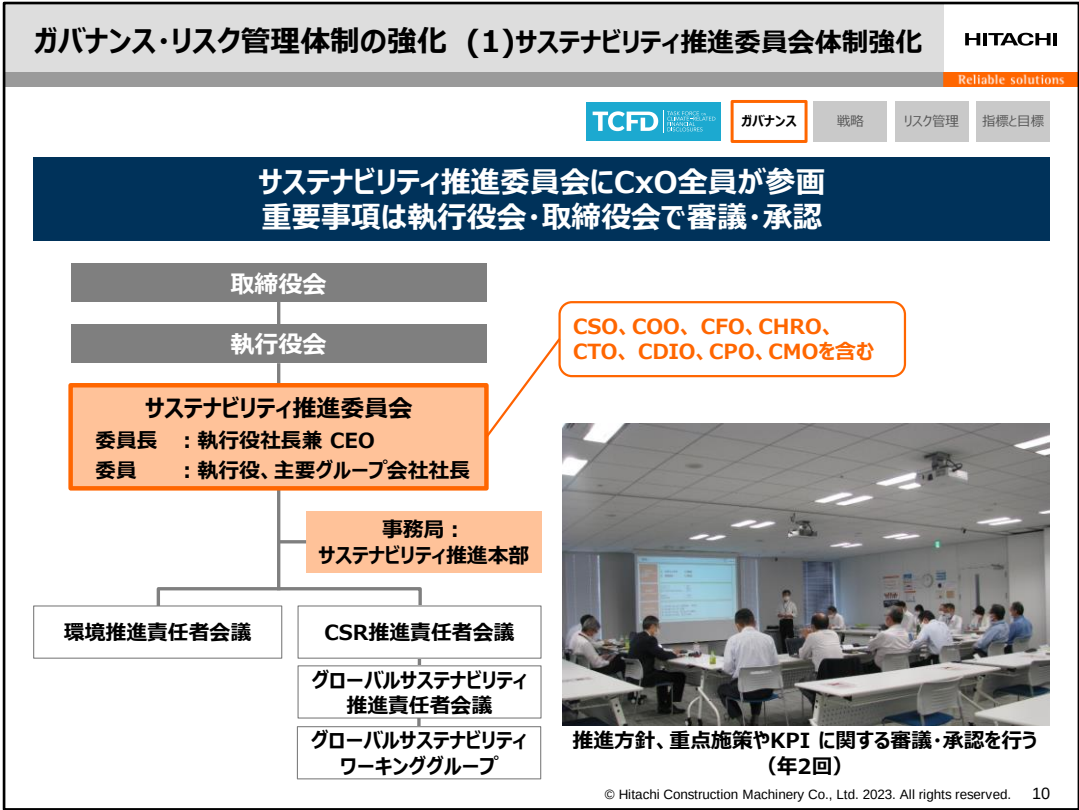
この1年間での主な取り組みは、こちらのオレンジで記した4つであり、

- ・ガバナンス・リスク管理体制の強化
- ・TCFDシナリオ分析のアップデート
- ・2050年カーボンニュートラル目標の設定
- ・サステナブル・ファイナンスの初導入

です。

この度2022年8月に、2050年カーボンニュートラルを目標として、宣言いたしました。
これまで取り組んできた2030年目標は、2050年に向けた通過点となります。

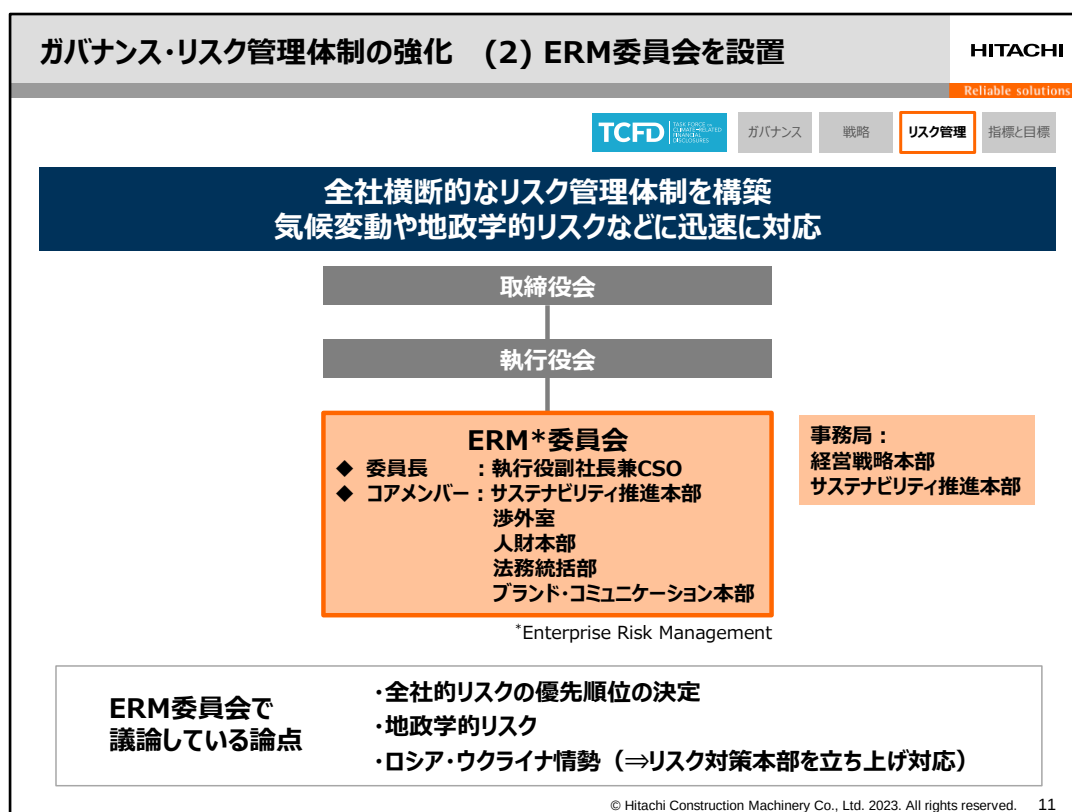
以下のページでは、4つの取り組みについて、それぞれ説明いたします。



当社はTCFDへの賛同を2020年に表明しておりますので、このページ以降、TCFDの分類に従い、紹介します。

「ガバナンス」については、サステナビリティ推進委員会において、各部門の最高責任者の全員が参画する体制へと変更しました。また、重要な案件については、執行役員会だけではなく、取締役会でも審議・議論する体制へと強化しました。

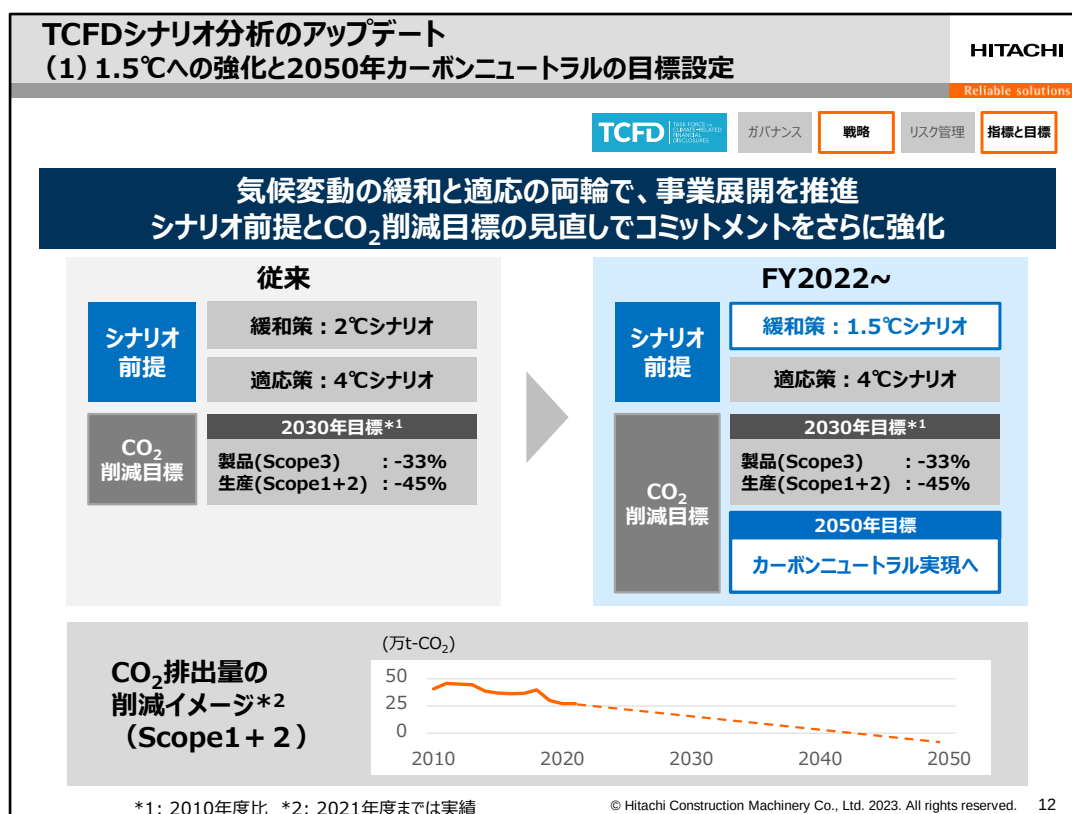
さらに、執行役の役員報酬については、2022年度から全社業績や部門目標の一部として、ESG評価と組織健康度を加味するように変更し、役員の関与と責任についてより明確にすることで、実効性の向上を図っています。



次に、「リスク管理」については、全社横断的なリスク管理の為に
2022年4月からERM＝エンタープライズ リスク マネジメント委員会を設置しました。

当委員会の目的は、気候変動や地政学的リスクなど、
事業部門の努力を越える経営判断が必要なリスクや、
グローバルに展開している事業の根幹を揺るがすようなリスクについて、
全体を管理し迅速に対策することです。

当委員会が発足した当時、ちょうどロシア・ウクライナ情勢が問題になっておりました。
そこで、臨時開催を重ねながら、リスク対策本部を立ち上げ、
グループ会社を含む方針や対応について迅速に決定し、対応して参りました。



続いて、「戦略」と「指標と目標」についてです。

COP26合意に伴い、TCFDシナリオ分析の前提を、これまでの「2℃」から、更に厳しい基準である「1.5℃」に変更しました。

具体的な戦略については、部門横断的な社内タスクフォースを再編し検討を重ねており、気候変動の緩和と適応の両輪で、事業展開を推進しています。

そして、最終的な目標として、2050年のカーボンニュートラルを設定しました。シナリオ前提とCO₂削減目標の見直しでコミットメントをさらに強化してまいります。シナリオ分析の全体像については、巻末の参考資料に載せておりますので、合わせてご参照ください。

Scope 1と2におけるCO₂排出量削減については、下段のグラフに示している通り、2050年ゼロに向けて進捗させていく計画です。

Scope3については次のスライドで説明します。



Scope3として、製品を通じたゼロエミッションへの取り組みについてです。

当社は、2022年10月から、欧州KTEG（ケーテグ）社の体制を強化し、電動化建機などの要求が高い、先進的な市場に対して製品投入を加速させています。

具体的には、都市土木向けのバッテリー駆動式のミニ・小型ショベルのラインアップを拡充し、現在、日立建機グループとKTEG社はこちらに示す4機種を展開しています。

引き続き、欧州と日本で連携し、社会・環境・お客さまの課題解決に貢献して参ります。

3. 人的資本経営 ～企業価値向上への人財戦略～

CHROの豊島です。

私から、人的資本経営、企業価値向上への人財戦略と題し、以下、ご説明します。

最大の強みは、Kenkijinスピリットを持った多様な人財

HITACHI

Reliable solutions

数字で見る日立建機グループ

連結子会社数 国内 7社 海外 73社 80社	従業員数 国内 9,893名 海外 15,094名 24,987名	海外人財比率 60%	管理職比率 女性10% 男性15%	海外グループ会社の部長職のローカル比率 71%
--	--	----------------------------------	---	---

(2022年3月末現在)

グローバルに活躍するKenkijin

「私のKenkijinスピリット」をテーマに、3C（Challenge/Customer/Communication）をそれぞれ一言で表現

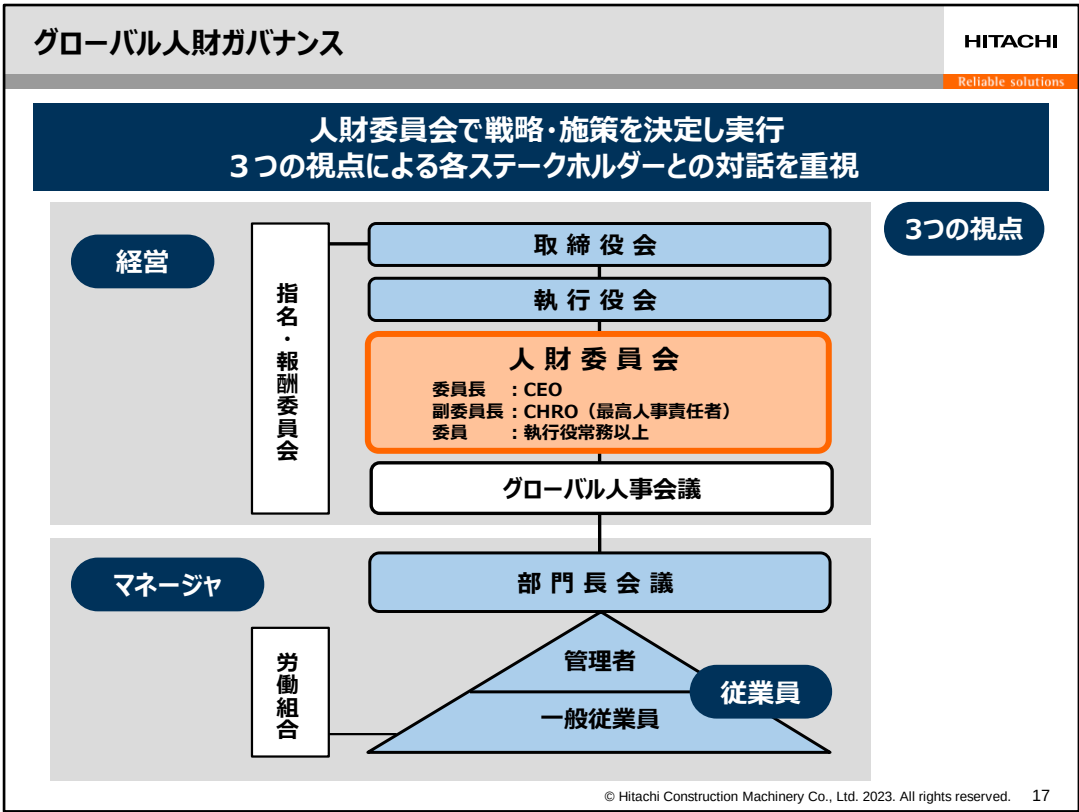
© Hitachi Construction Machinery Co., Ltd. 2023. All rights reserved. 16

我々、日立建機グループの最大の強みは、Kenkijinスピリットを持った多様な人財です。

こちらの数字は、昨年度末のデータとなりますが、世界に約2万5千名の従業員がおり、海外人財比率は60%、グループ全体の管理職比率は女性10%、男性15%、そして、海外グループ会社の部長職のローカル比率は71%です。

このように「グローバル」に「多様」な人財が活躍していますが、私は人的資本にまつわる現状にはまだ改善の余地があると受け止めております。

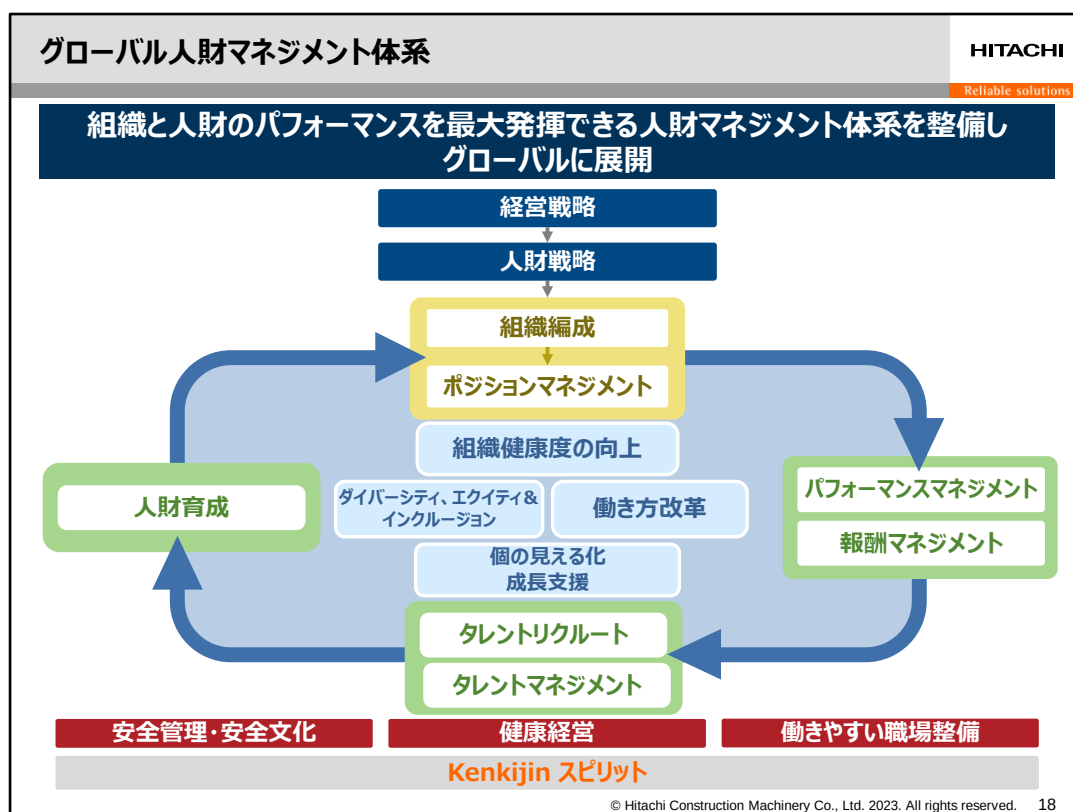
本日は、これまでの取り組みに加え、これからどのように取り組んでいきたいか、みなさまにお伝えしたいと考えております。



はじめに、当社のグローバル人財ガバナンスについてご説明します。

人財に関わる戦略や施策については、
平野CEOを委員長とする人財委員会で議論しています。

私は、人財戦略や施策を実行するにあたり、
①経営からの視点、
②マネージャからの視点、
③従業員からの視点、
の3つの視点を、バランス良く取り入れていきたいと考えています。



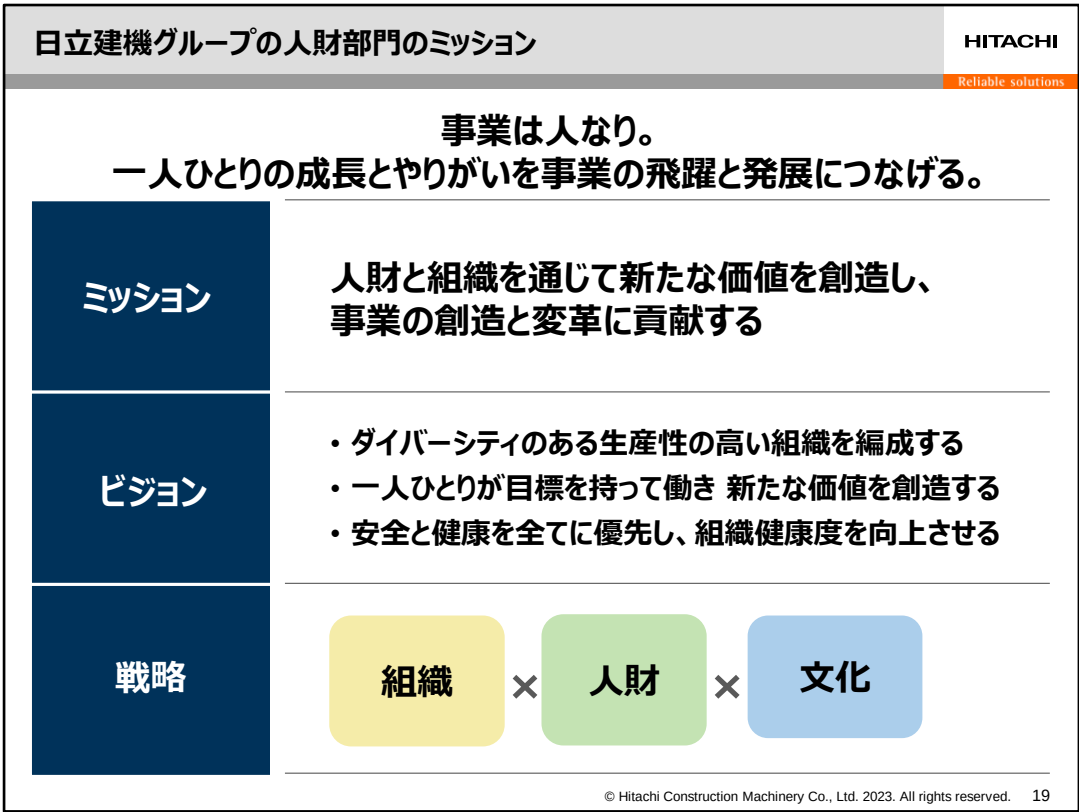
続いて、グローバル人財マネジメント体系についてです。

当社は、2020年にグループ統一のグローバル人事ポリシーを策定、人財マネジメント体系を整備して、展開しています。

以前は、地域ごとの各社で個別に人財マネジメントを行っていましたが、グローバルに、組織と人財のパフォーマンスを最大発揮できる基盤を整えました。

具体的には、経営戦略に紐づく人財戦略を構成する「組織編成とポジションマネジメント」、「パフォーマンスマネジメント」、「タレントマネジメント」や「人財育成」のしくみを整備、必要な施策を実施しています。

また、それを支える「組織健康度の向上」「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン」「働き方改革」「個の見える化。成長支援」や、すべてのベースとなる「安全、健康で、働きやすい職場づくり」にも取り組んでいます。



続いて、私が管掌する人財部門のミッションについてご説明します。

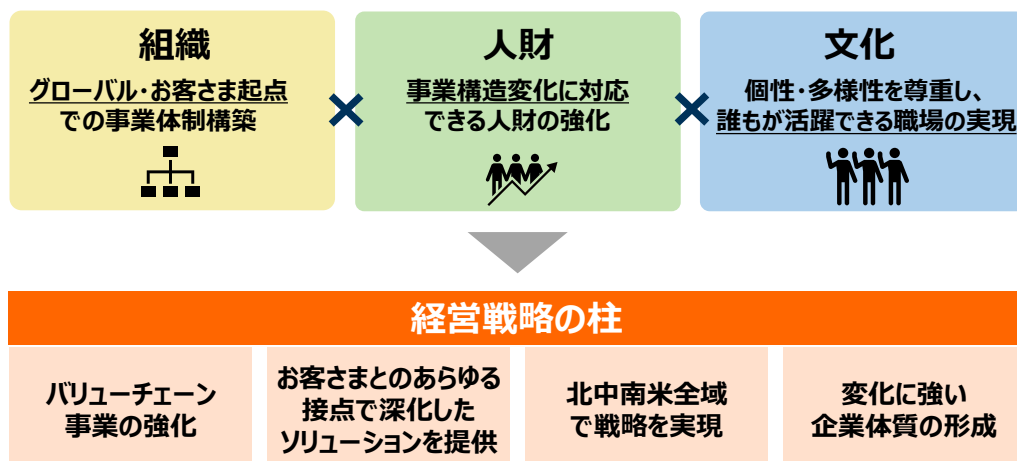
「事業は人なり。一人ひとりの成長とやりがいを事業の飛躍と発展につなげる。」
を基本認識として、
「人財と組織を通じて新たな価値を創造し、事業の創造と変革に貢献する」ことを
ミッションとしています。

ビジョンはこちらの3つ。
「ダイバーシティのある生産性の高い組織を編成すること。
一人ひとりが目標を持って働き、新たな価値を創造すること。
安全と健康を全てに優先し、組織健康度を向上させること。」です。

戦略は「組織」「人財」「文化」の3つの側面から掲げています。

経営戦略の実現に向けて、「組織」「人財」「文化」の側面から人財戦略を推進

日立建機グループの人財戦略



© Hitachi Construction Machinery Co., Ltd. 2023. All rights reserved. 20

それでは、人財戦略の3つの側面について、ご説明します。

「組織」においては、グローバル・お客さま起点での事業体制構築

「人財」では、事業構造変化に対応できる人財の強化

「文化」では、個性・多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場の実現
をめざしています。

これらの3つの側面を通じて、人財戦略を推進し、経営戦略を実現していきます。

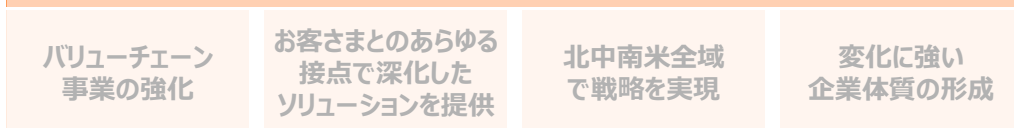
ここからはこの3つの側面について、具体的にご説明します。

経営戦略の実現に向けて、「組織」「人財」「文化」の側面から人財戦略を推進

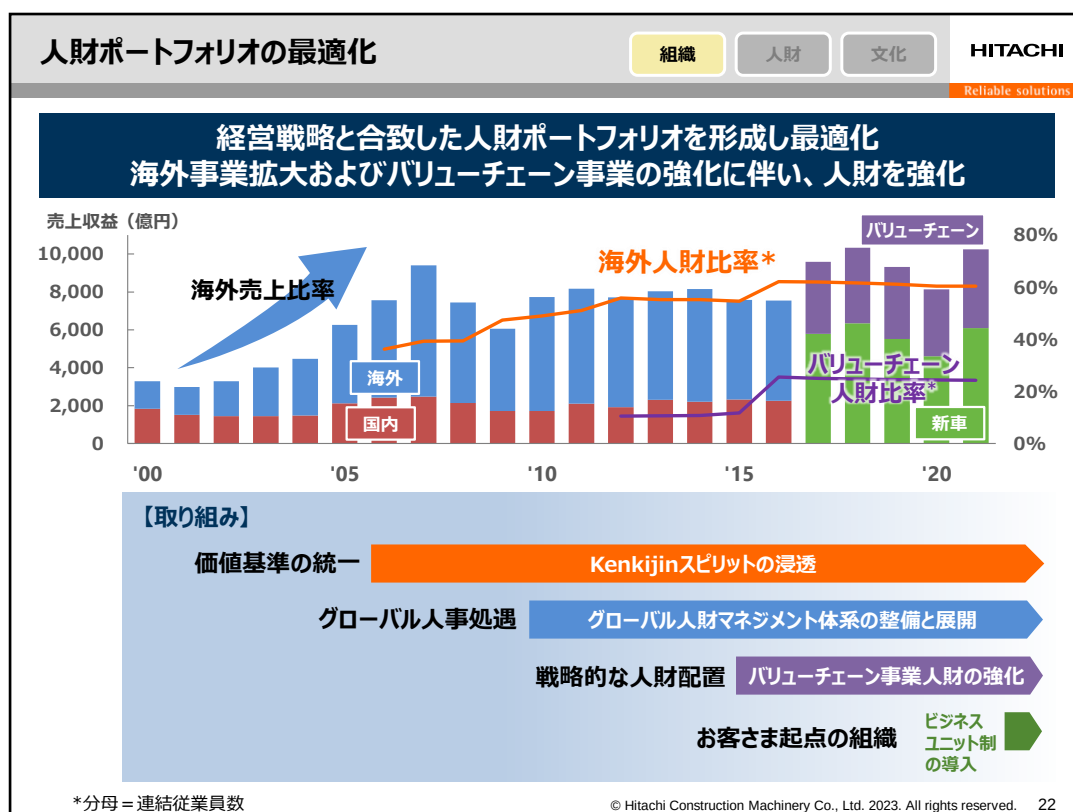
日立建機グループの人財戦略



経営戦略の柱



まず、組織についてです。



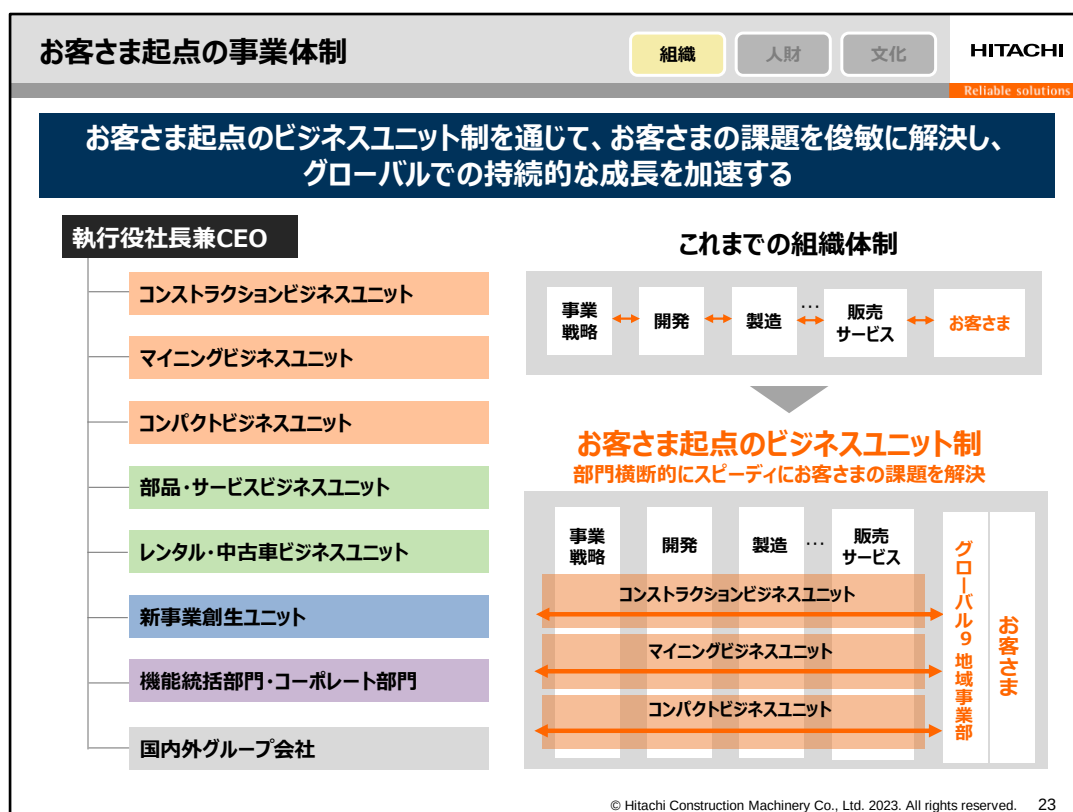
当社は、経営戦略と合致した人財ポートフォリオを形成し、最適化を図っています。

2000年代から、海外事業の急拡大に伴い、海外人財が増加しました。そこで、グローバルでの人財の価値基準の統一と行動規範の明文化が必要と考え、2008年にKengkijinスピリットを制定、その浸透や定着に向けたキャンペーンをグローバルに展開してきた結果、Kengkijinスピリットは、グループ内にすっかり定着し、今では共通言語となっています。

冒頭の1章でご説明しました通り、このKengkijinスピリットについても、このたびアップデートしました。

更に、近年は、グローバルなバリューチェーン事業の強化にあたって、戦略的な人財配置を進めてきました。

2022年4月にビジネスユニット制を導入しました。
この点については、次のページでより詳しくご説明します。

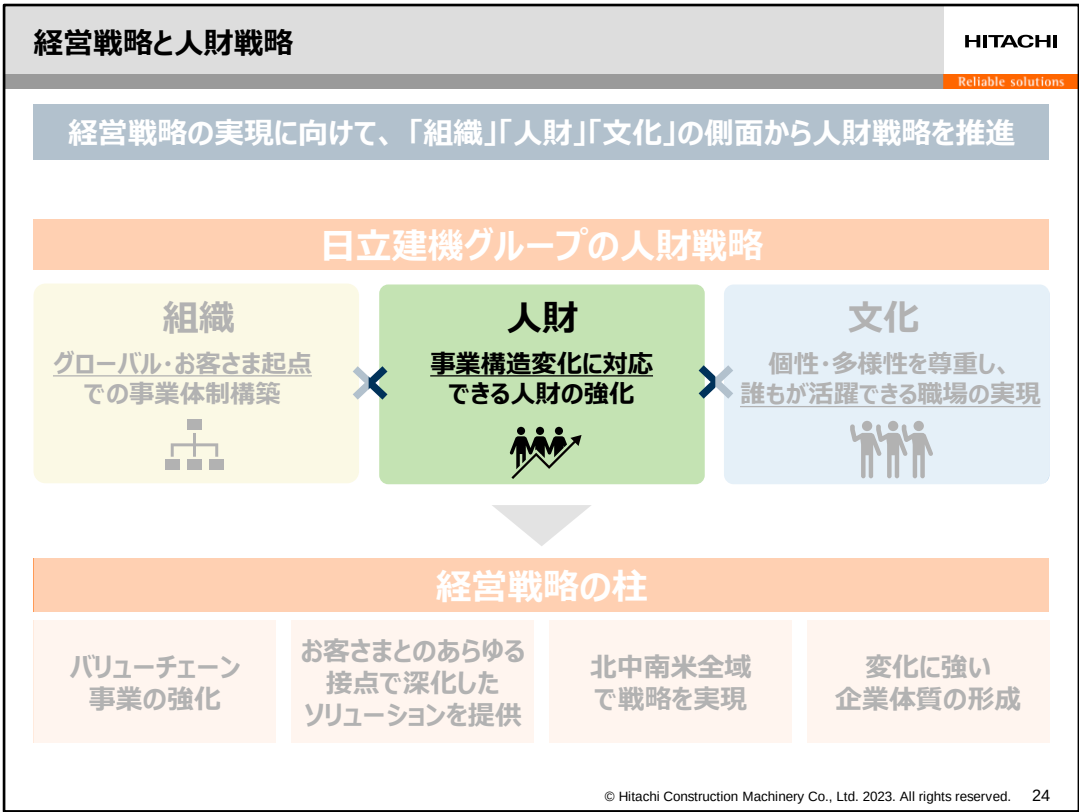


お客さま起点の事業運営体制として、昨年4月にビジネスユニット制を導入しました。

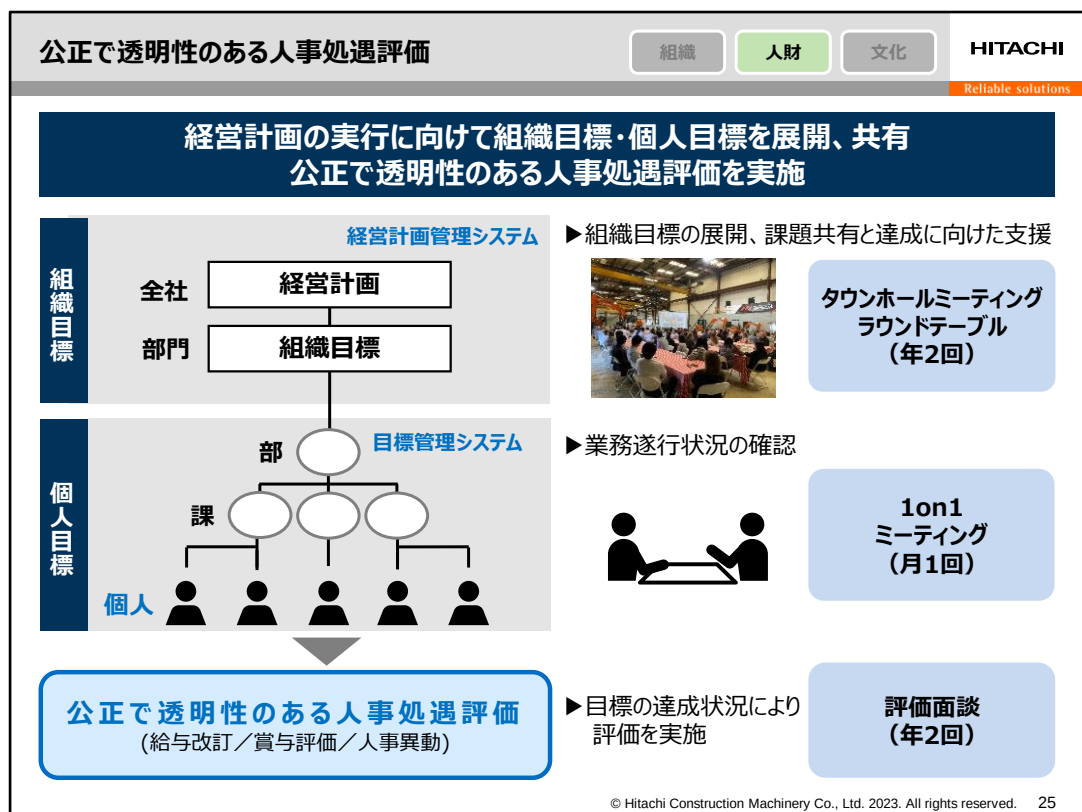
お客さまやビジネスモデルが異なる

コンストラクション・マイニング・コンパクトの3つのビジネスユニットに加えて、バリューチェーン事業や新事業創生などの部門も再定義しました。

これまでは、開発なら開発、営業は営業のことだけという形で、縦割りの体制でしたが、現在は、事業企画、開発、製造、販売、サービスが部門横断的に対応することで、スピーディにお客さまの課題を解決し、グローバルでの持続的な成長を加速させています。



続いて、「人財」についてです。
事業構造変化に対応できる人財の強化を図っています。



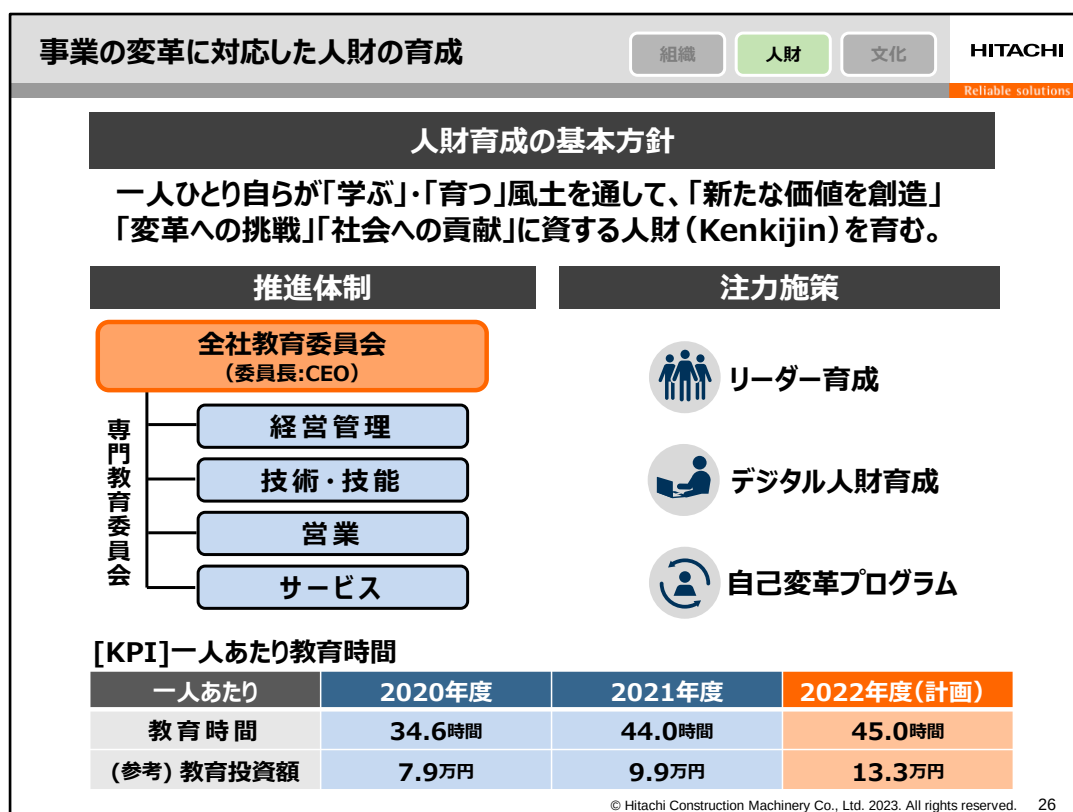
当社では、公正で透明性のある人事処遇評価を取り入れています。

経営計画を実行に移すために、組織の目標へ、
そして個人の目標へと落とし込むことがとても重要です。

具体的には、組織目標の展開や課題の共有にあたっては、
タウンホールミーティングやラウンドテーブルを年2回実施しています。

さらに部門長や部長・課長とそれぞれ段階的に従業員と対話する場として、
1on1ミーティングを月1回行っています。
この1on1ミーティングは、部下から上司への業務報告だけでなく
様々な相談や提案を直接おこなう場でもあります。

また、評価においては、Kenkijinスピリットの発揮度などを評価項目に組み込んで、
半期ごとの目標達成状況を踏まえ、公正で透明性のある人事処遇評価をしています。
。



ここからは、事業の変革に対応した人財育成について、ご説明します。

「一人ひとり自らが「学ぶ」・「育つ」風土を通して、
「新たな価値を創造」「変革への挑戦」「社会への貢献」に資するKenkijinを育む。」を
人財育成の基本方針として、CEOを委員長とする全社教育委員会を設置、
その委員会の傘下に、こちらに示すような専門の教育委員会を設置し、推進しています
。

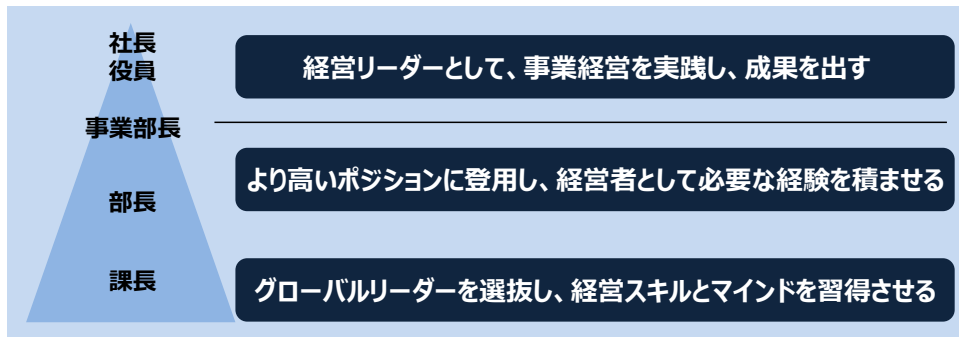
プログラムの詳細については、
「人財育成体系」として巻末の参考資料に付けておりますので、ご参照ください。

人財育成のKPIとしては、
一人あたりの年間での教育時間を設定しており、2022年度の計画では45時間です。

現在注力している施策はこちらの3つ、
「リーダー育成」「デジタル人財育成」そして「自己変革プログラム」です。

この後それぞれご説明します。

新たな価値を創造する「変革型のリーダー」を計画的に選抜・育成



日立建機のルーツを辿る参加者たち
(グローバルリーダー2022)



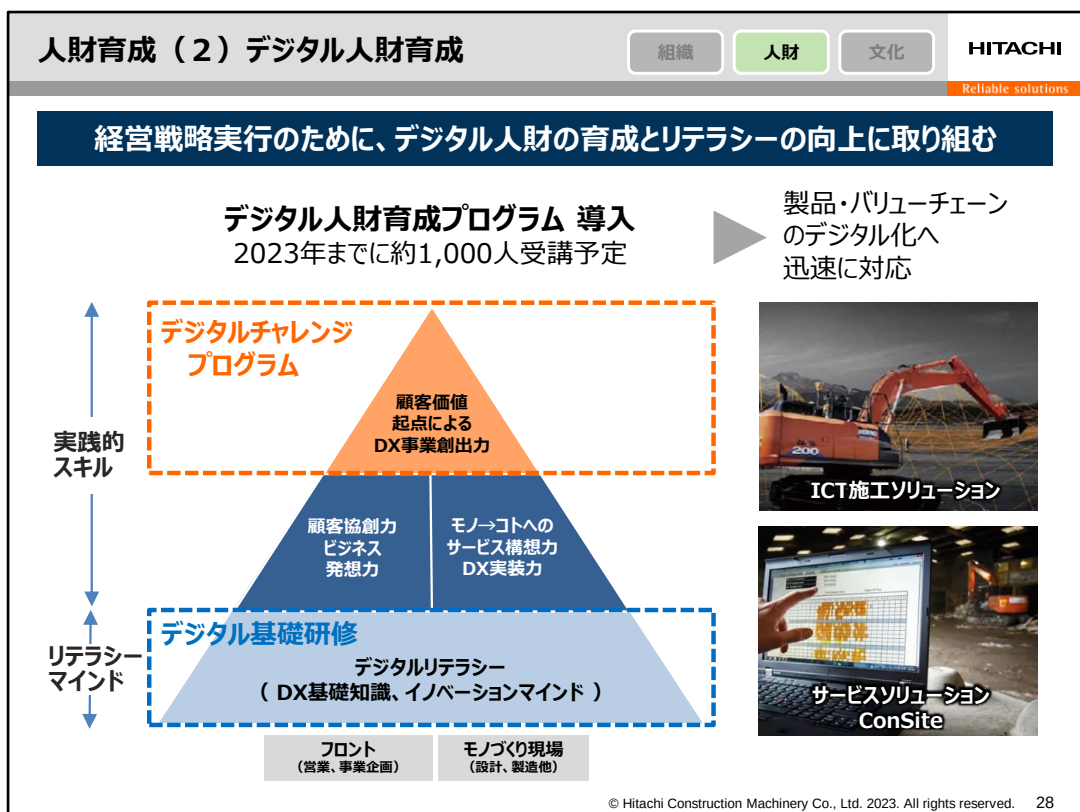
次期中期経営計画やグループ・アイデンティティなどについて議論

© Hitachi Construction Machinery Co., Ltd. 2023. All rights reserved. 27

それでは1つ目の施策「リーダー育成」についてです。

新たな価値を創造する変革型のリーダーを、計画的に選抜し、育成しています。
各段階に合わせたプログラムを実施し、
最終的には、経営リーダーとして、事業経営を実践し、
成果を出すことを求めています。

2022年の研修では、世界7拠点、10名のリーダーが集い、
次期中期経営計画や策定中であったグループアイデンティティなどについて議論しまし
た。



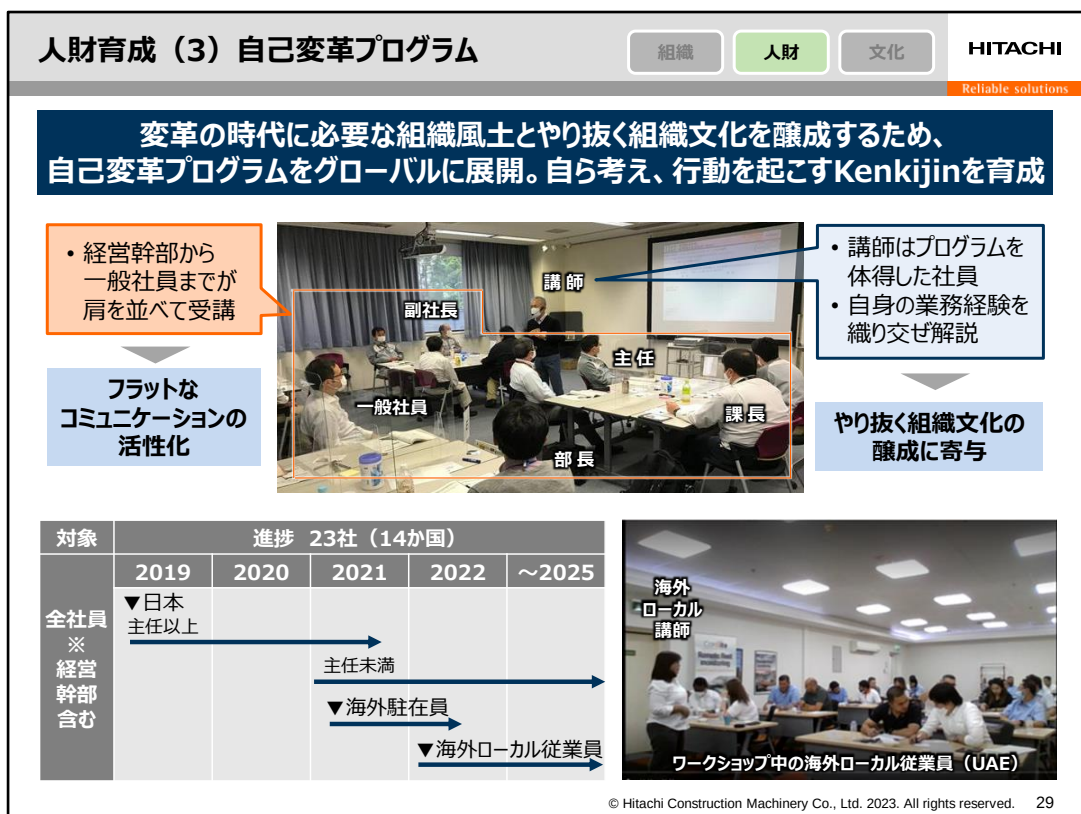
2つ目の施策は「デジタル人財育成」についてです。

建設機械という製品そのもののデジタル化をはじめ、事業全体でますますデジタル技術を活用した変革が求められています。

当社では、デジタルソリューション事業や業務プロセス改革をより強化するため、2つのプログラムを実施しています。

「デジタル基礎研修」で、リテラシーの向上を図ってデジタル人財のすそ野を広げ、さらに、「デジタルチャレンジプログラム」では、顧客価値を起点とするDX事業を創出できるように、フロント業務とモノづくり現場のそれぞれに必要なデジタルスキルを考慮した上で、実践的なスキルを身に付けるよう取り組んでいます。

今後さらに求められるデジタル化へ、迅速に対応できるよう人財を育成しています。



3つ目の施策は「自己変革プログラム」についてです。

不透明な景気の先行きや、お客さまから求められる課題の変化など、さまざまな変革が求められる今、これらに対応できる組織風土とやり抜く文化を醸成することが重要になっています。

このプログラムは、2019年から開始し、現時点での実績としては14か国23社で実施、海外ローカル社員の講師育成をはじめ、ローカル従業員の受講を進めております。ビジネスパーソンに必要なマインド、スキルについて、オンラインでの事前学習を実施した上で、研修当日は丸一日かけて、座学や動画を交えた解説、そしてグループに分かれた実践練習などを行っています。

特徴としては、対象者が経営幹部から一般社員までとなっており、職位に関係なく肩を並べて受講している点です。

これによって、フラットなコミュニケーションが活性化されています。

また、もう一つの特徴としては、講師は外部への委託ではなく、このプログラムを体得した社員が講師を務めており、自身の業務経験を織り交ぜて解説している点です。

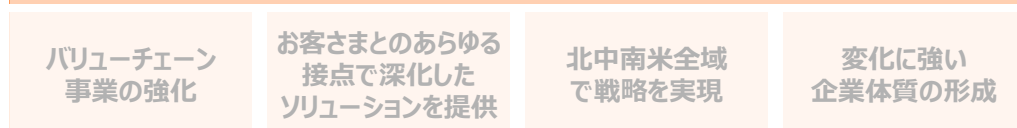
Kenkijinとして培った業務エピソードなどを共有し、Kenkijinスピリットを如何なく発揮する人財育成の重要施策です。

経営戦略の実現に向けて、「組織」「人財」「文化」の側面から人財戦略を推進

日立建機グループの人財戦略



経営戦略の柱



© Hitachi Construction Machinery Co., Ltd. 2023. All rights reserved. 30

最後に、「文化」についてです。

個性・多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場の実現をめざしています。

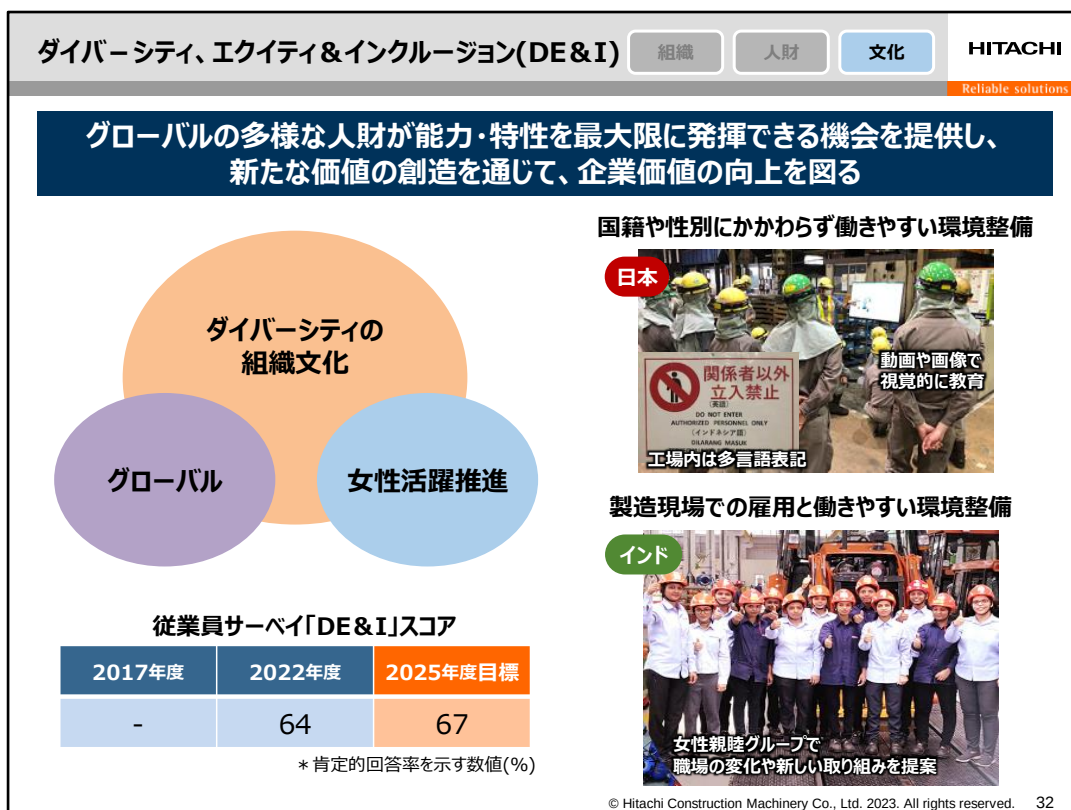


組織健康度と会社の業績は両輪のような関係であり、組織健康度が高い会社は業績も良いという分析結果があります。

当社としても、誰もが活躍できる活力ある組織文化をめざし、2014年以降、毎年従業員サーベを実施し組織健康度を測定しています。表は肯定的回答率を示したサーベ結果です。

2017年の調査で課題と考えられた項目を踏まえ、こちらの左に示す取り組みを実施しました。先ほどご説明したタウンホールミーティングや1on1ミーティングなどの取り組みも、この1例です。

その結果、項目によっては、まだ改善の余地があるものの、成果をあげてきています。



続いて、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みについて説明します。

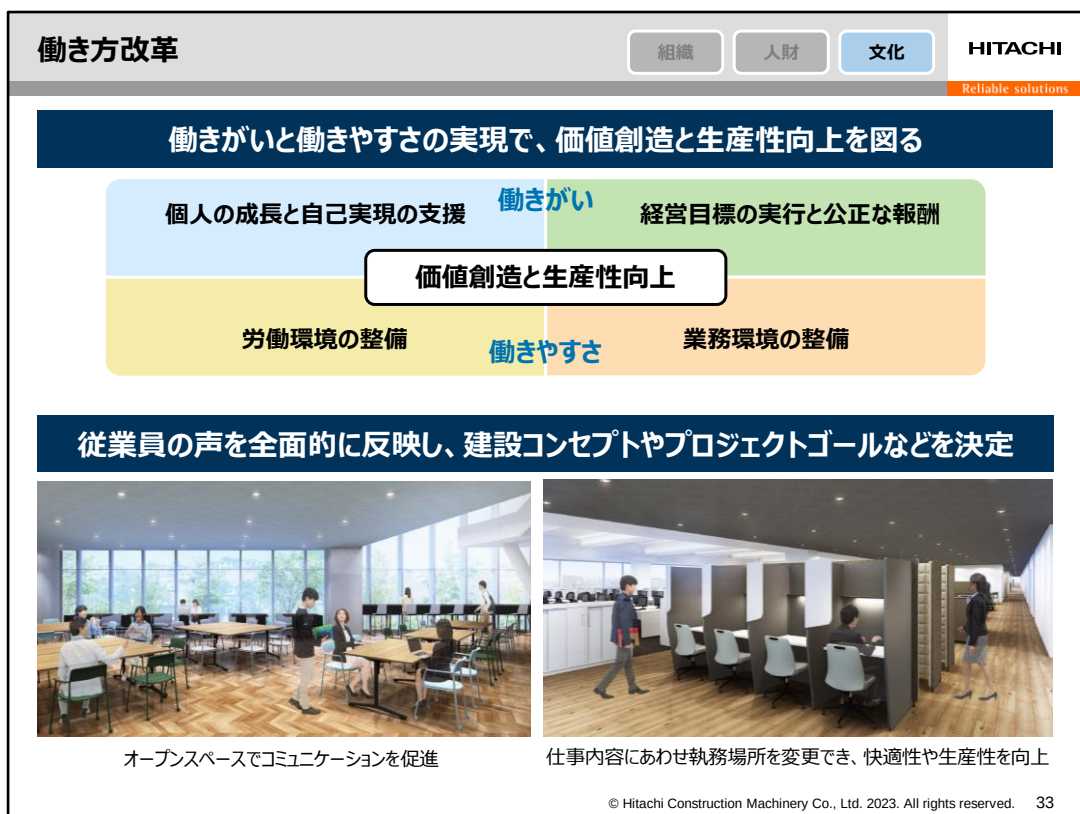
海外人財比率が6割である当社では、グローバルの多様な人財が能力・特性を最大限に発揮できる機会を提供することが非常に重要です。
また、女性活躍推進も優先事項として取り組んでいます。

従業員サーベイにおいても2021年から一つの独立したカテゴリーを設けました。
第2の創業を迎えた今、
真のグローバル化を進めるためにDE&Iは当社にとって非常に重要な位置づけとして、
取り組んでいます。

右側上段は日本の生産工場の例で、
手順の多言語表記や動画などを使った視覚的な教育などを行っています。

下段のインドの例では、女性親睦グループを立ち上げ、職場の変化や
新しい取り組みを提案したりするなど、働きやすい環境整備を図っています。

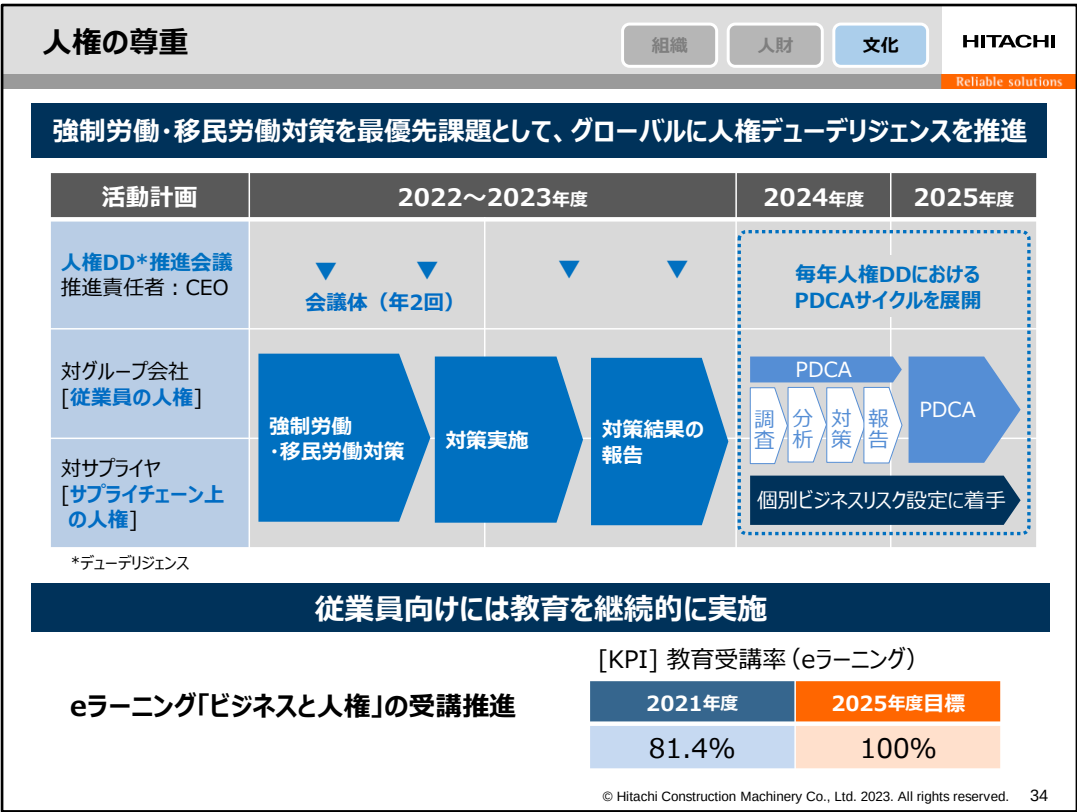
今後も、多様な人財の活躍支援を進めていきます。



働き方改革では、働きがいと働きやすさをこちらに示す4つで定義しています。

例えば、業務環境の整備では、現在、国内拠点の再編を進めている中で、各工場の事務棟などを新設しており、この建設コンセプトやプロジェクトゴールは、従業員の声を全面的に反映し、決定しました。
自分たちのオフィスを、自ら考え、形にしていけることで、従業員エンゲージメントも向上しています。

また、1月の決算説明会でお知らせしました通り、年金制度の改定をこの3月に予定しております。
具体的には、確定給付企業年金をリスク分担型企业年金へ移行し、制度の持続可能性を確保しつつ、給付水準を改善するために実施する考えです。
これにより従業員メリットが増大することを見込んでいます。
詳細につきましては、巻末の参考資料をご参照ください。



最後に、人権の尊重についてです。

強制労働・移民労働対策を最優先課題として、
グローバルに人権デューデリジェンスを推進しています。

CEOを責任者とする推進会議を開催し、
グループ会社、そしてサプライヤーを対象とした、調査分析をし、対策に取り組んでいます。

はじめは東南アジアを中心に開始しましたが、
今は対象地域をさらに拡大して取り組んでおり、
従業員向けには、eラーニングの受講率をKPIとして、継続的に教育を実施しております。

2024年以降は、個別のビジネスリスクに関しても対象を広げていく計画です。

なお、当社の製品に関しては、
基本契約書で「平和目的での使用に限る」という条件を明記し販売しております。

組織

グローバルにお客さま起点の事業体制を構築し、
生産性の高い組織を編成

人財

事業構造変化に対応できる人財を強化し、
一人ひとりが目標を持って働き、新たな価値を創造

文化

個性・多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場を実現
安全と健康を全てに優先し、組織健康度を向上

事業の創造と変革に貢献する

© Hitachi Construction Machinery Co., Ltd. 2023. All rights reserved. 35

以上、本日お伝えしてきたことをまとめます。

私たち日立建機の人的資本経営は組織・人財・文化の3つの側面から
人財戦略に取り組んでいます。

- ・グローバルにお客さま起点の事業体制を構築し、生産性の高い組織を編成すること
- ・事業構造変化に対応できる人財を強化し、
一人ひとりが目標を持って働き、新たな価値を創造すること
- ・個性・多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場を実現。
安全と健康を全てに優先し、組織健康度を向上すること

これらを通じて、事業の創造と変革に、これからも貢献してまいります。

そして、第2の創業を迎えた今、真のグローバル化をめざし、
ますますダイバーシティを推進していきたいと考えております。

以上で、説明を終わります。

参考資料

TCFDシナリオ分析（全体像）



ガバナンス

戦略

リスク管理

指標と目標

HITACHI

Reliable solutions

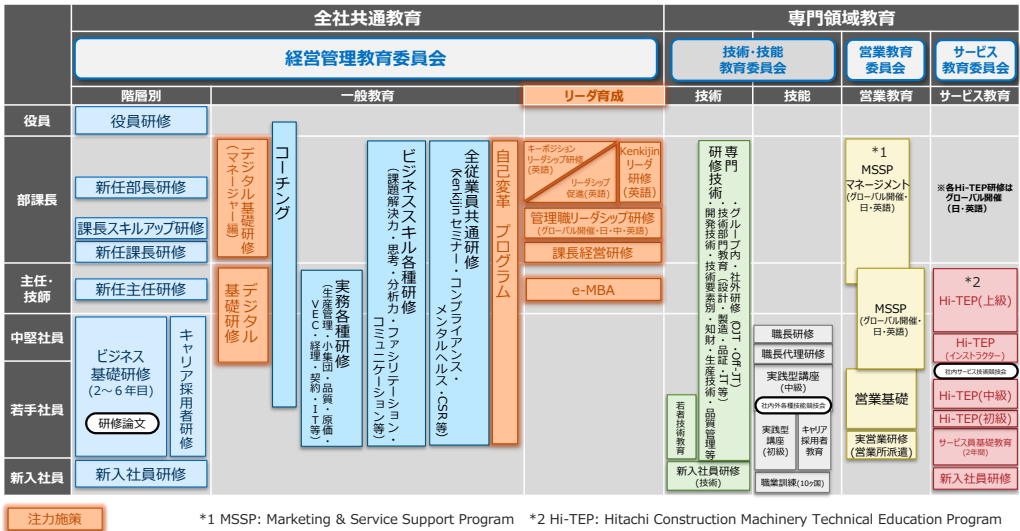
従来からの強化点

		リスク	機会	戦略	目標
1.5℃シナリオ 緩和策	脱炭素社会への移行	製品・サービス・ソリューション	脱炭素規制の強化・投融資における行動の変容	脱炭素技術の先行開発による競争優位性の確立	2050年カーボンニュートラル
			石炭需要の減少	ハードロック向けの需要増加	
	サプライチェーン	脱炭素への外圧増加・評判低下	炭素税の節税効果	脱炭素技術や新技術の展開 ソリューションビジネスの拡大	
				徹底的な省エネ・CO ₂ 削減活動の展開 再生可能エネルギーの積極的な利活用	
4℃シナリオ 適応策	災害・異常気象の急増	製品・サービス	自然災害の急増・激甚化	防災・減災に貢献できる製品・サービスの需要の増加	災害・異常気象に強い事業展開
		サプライチェーン	部品供給の停止・物流混乱による生産停止	早期対策で安定的な生産体制を構築	

戦略の実行により、レジリエントな事業展開へ

人財育成体系

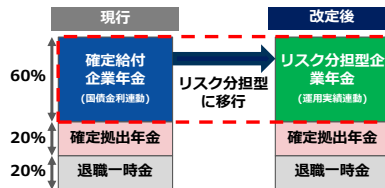
Reliable solutions



1. 年金制度の改定(リスク分担型企業年金への移行)の目的

低金利環境の継続による給付水準の減少が懸念される中、制度の持続可能性を確保しつつ、給付水準を改善するため

2. 制度改定内容の概要



- 給付額を「国債金利連動」から「年金基金の運用実績連動」に変更。従業員メリットが増大し、人的資本の向上に寄与する可能性が増大
- 確定給付型企業年金をリスク分担型企業年金に移行。想定外の掛金負担増加による経営リスクを排除し、中長期的に持続可能な年金制度を実現

3. 制度改定による業績影響

- リスク分担型企業年金は確定拠出型の制度に分類されるため、移行時点で移行部分に係る退職給付債務とその減少分相当額に係る当該制度に移行した資産の額との差額120億円を、制度移行に伴う清算損として認識の見込み(決算にはFY22第4四半期で認識見込み)なお、当該制度改定によるキャッシュアウトはなし
- この一時的な損失については、制度改定上の一時的処理となることから、FY22の連結配当性向の計算から除外する方針
- FY23以降、連結業績に与える損益は、リスク対応掛金の拠出はあるが、影響は軽微の見込み

持続可能な会社であるための重点課題の先にある価値（目標）

HITACHI

Reliable solutions

項目			内容	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2022年度目標	2030年度目標
気候変動に挑む製品・技術開発	CO2削減	製品 (Scope3)	CO2削減(総量) 2010年度比	-15.9%	-16.5%	-21.4%	-20%	-33%
		生産 (Scope1+2)	CO2削減(総量) 2010年度比	-20.1%	-27.2%	-27.1%	-25%	-45%
		バリューチェーン	中古車/部品再生によるCO2抑制	19,100 t	16,563 t	19,686 t	23,800 t	バリューチェーン全体での環境負荷最小化
	災害対応・復旧・復興支援		災害応急等の協働 (国内の自治体等との災害協定数)	42件	54件	114 件	83件	主要自治体・業界団体との提携および支援
資源循環型ビジネスへの転換	資源循環	バリューチェーン	廃棄物削減量	7,700 t	6,630 t	7,868 t	9,500 t	バリューチェーン全体での環境負荷最小化
		廃棄物	再資源化率	89.6%	83.3%	83.9%	99.5%	99.5%以上をめざす
		水	使用量削減 (原単位) 2010年度比	-28.9%	-36.8%	-40.2%	-28%	水の再生利用の高度化・地域へのインパクト最小化
	サーキュラーエコノミー推進による地域共生		部品再生事業売上収益の拡大 2010年度比	296%	308%	402%	420%	地域のニーズに合ったサービスの普及
			中古車事業売上収益の拡大 2010年度比	87%	90%	104%	280%	地域のニーズに合った製品の普及

持続可能な会社であるための重点課題の先にある価値（目標）

HITACHI

Reliable solutions

項目		内容	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2022年度目標	2030年度目標
社会基盤を支える顧客課題の解決	安全性向上	当社建機起因の事故低減機能の搭載	周囲環境視認装置「AERIAL ANGLE」に物体検知および動作制限の機能を拡充	自律型建設機械向けシステムプラットフォーム「ZCORE」を開発	事故低減に寄与する運転支援システムを開発	人と機械の協調制御実現	転倒・接触死亡事故「ゼロ」への貢献
	生産性向上	ICT建機普及台数(対象現場)	493台(累計) (累計1,675現場)	699台(累計) (累計2,579現場)	1,160 台(累計) (累計3,704 現場)	2,800台(累計) (累計5,000現場)	自律化・省力化建機の標準化をめざして
	ライフサイクルコストの削減	機械状態管理システム(ConSite)の普及	73%	75%	72%	90%	ダウンタイム「ゼロ」をめざして
	研究開発体制	研究開発費 売上収益比率	2.5%	3.0%	2.5%	3.0%	3.0%以上
	技術伝承	かたり部講座	開催：41講座 受講：918名	開催：52講座 受講：891名	開催：46 講座 受講：906 名	質の向上	質の向上

持続可能な会社であるための重点課題の先にある価値（目標）

HITACHI

Reliable solutions

項目			2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 目標	2030年度 目標
グローバルガバナンスの強化	労働災害	労働災害ゼロ (前年度比、国内)	-18%	-49%	157%	-50%	ゼロをめざす
	社員教育	eラーニング 受講者数	175% (2018年度比、日立建 機単独延べ人数)	553% (2019年度比、日立建 機グループ全体)	589% (2019 年度比、 日立建機グループ全体)	200%(2019年度比)	500%(2019年度比) 受講機会の拡充による 延べ人数の拡張
	グローバル リーダー	リーダーシップ研修 受講者数 (グローバル)	60.4%(累積)	78.0%(累積)	88%(累積)	100%(累積)	100%(累積)
	ダイバーシティへの 取り組み	女性管理職比率 (グローバル)	女性8.6% (男性15.7%)	女性8.7% (男性16.2%)	女性10.4% (男性14.9%)	女性9.4% (男性13.3%)	男女同率化をめざす
		海外グループ会社 の部長職のローカル 比率(グローバル)	69%	67.3%	71%	72%	87%
	公正な調達	サプライヤー-CSR 調達の実施	83.5%(回収率)	94%	66%	回収率向上の仕組み化	運用の定着で回収率 100%をめざす
	汚職贈賄の撲滅	汚職・贈賄防止法 違反件数	0件	0件	0件	0件	0件
	コーポレート ガバナンス	社外取締役・女性 取締役・外国人取 締役	10名中 社外取締役：3名 女性取締役・外国人 取締役：1名	10名中 社外取締役：4名 女性取締役・外国人 取締役：2名	10名中 社外取締役：4名 女性取締役・外国人 取締役：2名	社外取締役： 取締役全体の3分の1超 女性取締役・外国人 取締役：合計2名以上	事業強化・ガバナンス向上 に適した体制へ
	企業倫理と行動	従業員への事例 展開・教育継続	従業員約10,000名に 対して「コンプライアンス 研修」を実施	従業員26,080名に 対して「日立グループ企業 倫理・コンプライアンス コード研修」を実施	従業員26,783 名に 対して「日立グループ企業 倫理・コンプライアンス コード研修」実施	コンプライアンス違反ゼロ	コンプライアンス違反ゼロ
	人権の尊重	教育受講率 (eラーニング「ビジ ネスと人権」)	79%	78%	81.4%	100%	100%

END**【商標注記】**

「AERIAL ANGLE」「ConSite」「ZCORE」は、日立建機株式会社の登録商標です。

2023年2月17日

 **日立建機株式会社**

ブランド・コミュニケーション本部