Human Capital Report 2023

HITACHI

Reliable Solutions

日立建機株式会社

目次

01

第一章　人的資本経営の考え方

第一節　日立建機グループにおける「人的資本経営」の全体像 …… 02

第二節　執行役社長メッセージ …… 03

第三節　CHROメッセージ …… 04

第四節　日立建機グループのビジョン・ミッション …… 06

第五節　日立建機グループにおける「人的資本」「人的資本経営」 …… 07

第六節　日立建機グループ人財本部が果たす役割・スタンス …… 08

第二章　人的資本経営における取り組み

第一節　中期経営計画について …… 10

第二節　人財戦略および人財施策の全体像 …… 12

第三節　具体的人財施策

第一項　全社共通の人財施策 …… 15

第二項　経営からの視点での人財施策 ……25

第三項　マネージャからの視点での人財施策 …… 32

第四項　従業員からの視点での人財施策 …… 36

第五項　人財本部のための人財施策 …… 40

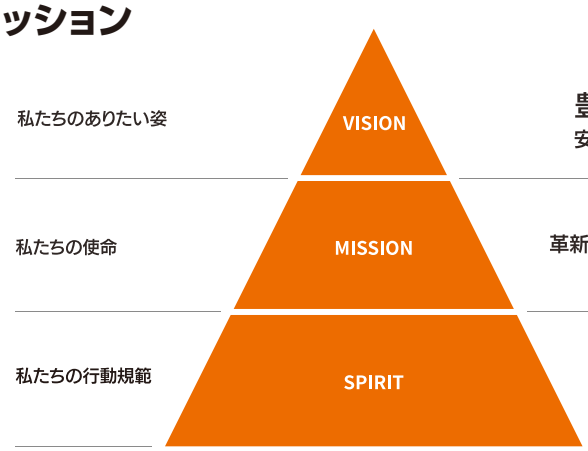
第四節　データ集 …… 41

第一節 日立建機グループにおける「人的資本経営」の全体像 02

グループのビジョン・ミッション

コーポレートステートメント
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

コーポレートカラー
Reliable Orange



事業の方向性

第2の創業/変革期（米州事業、日立グループからの独立、DX化）

■既存事業の拡大（バリューチェーン事業、米州事業）
■成長事業の深化（デジタルソリューションの提供）　■新規事業の探索

中計における経営戦略の柱

■顧客に寄り添う革新的なソリューションの提供
■バリューチェーン事業の拡充　■米州事業の拡大
■人・企業力の強化

日立建機グループにおける人的資本経営

人的資本：人“財”=Kenkijin

基本思想

会社と個人は、対等の関係
選び・選ばれる関係
Communication
従業員のキャリア自律支援
Challenge

チームで勝つ
Challenge　Communication
ソリューション・サービスに必須
Customer
異なる個性・強みの組み合せで勝つ

“equity”：表面化/潜在化している個性・強みを誰もが発揮できる

定義・目的

「Kenkijin」が個性・強みを発揮できるよう、育成や変革に臨む組織・風土を醸成することで会社と事業を変革し、顧客に対する新たな価値を創造して企業価値の向上に努める

1.『2030年 ありたい姿』トリプルゼロの実現
すべての人（Kenkijin）が自分らしく働けるフィールドへ
①労働災害・罹病率ゼロ　②ネガティブな退職ゼロ　③コンプライアンス事案ゼロ

2. 中期経営計画（2023～2025）における人財戦略

ミッション	活力ある「人財（Kenkijin）」を育み、個の力を最大限に発揮できる「組織」「文化」を築くことで、新たな価値創造、企業価値向上に貢献する。
ビジョン	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。

役割・スタンス：第一章 第五節のイメージ図参照

第二節 執行役社長メッセージ 03

▌さらなる企業価値向上に向け、人的資本経営の取り組みを強化

日立建機株式会社は、人的資本経営を強化しステークホルダーの皆さまとより対話を図るため、Human Capital レポートを発刊いたしました。それに伴い、人的資本情報開示の国際的なガイドラインである「ISO 30414」の認証を取得いたしました（これは、機械メーカーにおいて初めてとなります）。今後も、会社の成長と企業価値向上に向けて、人的資本経営の取り組みを進め、人への投資を継続していきます。

▌「第2の創業」の原点として、当社独自のアイデンティティを策定

私たちは今、昨年来の資本関係の変化に加え、米州の独自展開再開という、まさに「第2の創業」にあります。その好機を背景に、私たち自身の手で未来を創っていくという思いの下、改めて「日立建機はどのような会社なのか」を掘り下げました。

当社の存在意義を明確にするため、2022年12月にグループアイデンティティを策定し、私たちの使命（ミッション）として、「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ます」を掲げました。同時に、これまで以上にグローバルな企業、そしてソリューションプロバイダーになるために、その実現を担う新たな人財像が必要であると考え、行動規範であるKenkijinスピリットを15年ぶりに見直しました。新たな中期経営計画においても、「人・企業力の強化」を4つの柱の1つとし、人的資本経営を推進していきます。

そして、これらの取り組みを通じて、私たちのありたい姿（ビジョン）である「豊かな大地、豊かな街を未来へ」につながる新たな価値を創造し、安全で持続可能な社会の実現に貢献していきます。

日立建機株式会社
代表執行役 執行役社長 COO
先崎 正文

第三節 CHROメッセージ 04

ハピネス向上をめざし、3つの視点で取り組む

人財本部は、「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」ビジョンの下、「活力ある人財（Kenkijin）を育み、個の力を最大限に発揮できる「組織」「文化」を築くことで、新たな価値創造、企業価値向上に貢献する」ことをミッションとしています。この達成のためには、従業員一人ひとりのハピネスを向上させ、それを事業の成長につなげることが最も重要であると認識しています。

ハピネスな状態とは、従業員一人ひとりの夢や志、日立建機だからこそできること、お客さまに求められていることの3つが一直線につながっている状態と考えます。すべての従業員がハピネスを獲得するために、”equity”の考え方をベースに一人ひとりの個性・強みを引き出し引き上げる必要があります（”equity”の考え方は、第一章第六節にてご説明）。

そこで、3つの視点を取り入れ、ハピネスの向上に努めています。

①経営の視点　　経営戦略や事業戦略と一体化した人財戦略を立案・実行すること
②マネージャの視点　基本思想の体現や経営戦略・事業戦略の実行を支援すること
③従業員の視点　　多様な人財が個性・強みを最大限に発揮してイキイキと働き、その成長を会社の成長原動力とすること

また、社会全体での最適配置を念頭にリテンションにも取り組んでおります。従業員が、世の中や市場でも価値ある　スキルを身に着けて自律的にキャリアを形成し、個人と会社が選び・選ばれる関係であり続けることが、組織の成長に繋がると考えます。

日立建機株式会社
執行役常務　CHRO、人財本部長
豊島 聖史

第三節 CHROメッセージ 05

新たに策定したグループアイデンティティとKenkijinスピリットの共有・浸透

第2の創業期にあることを踏まえ、日立建機グループ全体として大切にする価値観や行動規範を明確にしてグループ内の一体感を醸成するため、グループアイデンティティの策定ならびにKenkijinスピリットの見直しを行いました。このプロセスにおいて、社内の各層でのさまざまな議論を通じて全従業員を巻き込んだことで、従業員一人ひとりにとって自分事となり拠り所となるKenkijinスピリットが作成できました。グループ企業各社の事業環境や課題は少しずつ異なりますが、一人ひとりがKenkijinスピリットを遺憾なく発揮し、日立建機グループが一つのチームとして競争を勝ち抜けるよう、このグループアイデンティティとKenkijinスピリットを改めてグローバルで共有していきます。

人的資本経営の推進

今回、国際的な人的資本マネジメントの規格であるISO 30414の取得に際し、人財本部が主導して人的資本経営の土台を形成してまいりました。ただ、今回のISO 30414の認証取得は、人的資本経営のさらなる強化に向けた通過点と認識しております。今後は、広く比較可能な人的資本情報を開示し、社内外のステークホルダーの皆さまとの対話の充実化を図ってまいります。また、人財マネジメントの強化・改善にも努め、持続的な企業価値の向上をめざします。

第四節 日立建機グループのビジョン・ミッション 06

ビジョン・ミッションを実現するためにKenkijinスピリットを体現・実践

日立建機グループは、「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」をめざすべく、2022年にグループとしてのアイデンティティを見直すとともにビジョン・ミッションを掲げました。当社は70年以上にわたり、お客さまの要望に応じて建設機械を丁寧につくってきました。この伝統の良いところは継承しつつ、お客さまにとっての安全性の向上や機械のライフサイクルにおけるコスト削減などに寄与することにより、ソリューションを提供するソリューションプロバイダーになっていくことをめざします。

そして、このビジョン・ミッションを実現する上での日立建機グループ従業員の行動規範がChallenge、Customer、Communicationの3つから成る「Kenkijinスピリット」です。これが、今後必要となる社会環境の変化に反応するスピードと、そのスピードを支えるフレキシブルさ、そして、「これをやらなければならない」というブレない構えのベースになると考えています。さまざまな文化的背景を持つ従業員が、グローバルでKenkijinスピリットをコアバリューとして共有し体現していることこそが、日立建機グループの最大の強みです。今回グループ全体ならびに各部門で見直したKenkijinスピリットのさらなる体現・実践に向けて、日立建機グループ一体となって取り組んでいきます。

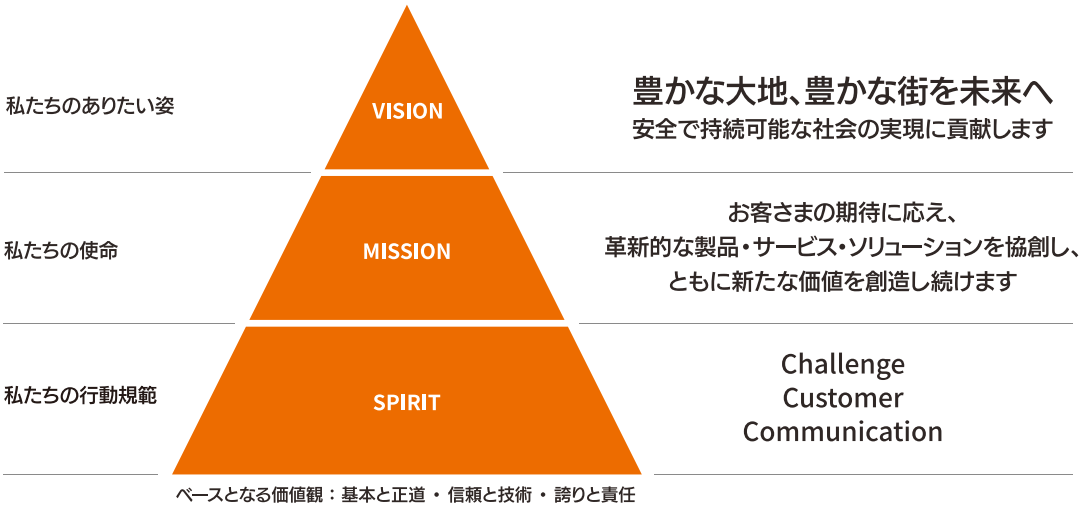
コーポレートステートメント

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

コーポレートカラー

Reliable Orange



第五節 日立建機グループにおける「人的資本」「人的資本経営」 07

Kenkijinを活かし、会社と事業の変革を遂げて新たな価値創造、企業価値の向上につなげる

「第2の創業期」にある現在、日立建機グループは、既存事業の拡大に加え、デジタルソリューションを中心とした成長事業の深化と、今後の柱となる新規事業の探索をしていきます。

上記のような事業構造の大きな変革局面においても、日立建機グループにとって人とは財産・資本、すなわち「人財」であり、会社の成長に欠かせない「人的資本」です。それを「Kenkijin」と称しています。そして、変革が必要な今こそ、Kenkijinが個性・強みを最大限に発揮できるよう、育成の強化や変革に臨む組織・風土の醸成等、数々の取り組みが不可欠と考えます。こうした取り組みにより会社と事業を変革し、顧客に対する新たな価値を創造して企業価値の向上に努めることが、日立建機グループにおける「人的資本経営」です。

そして、人的資本経営を進める上での基本思想として、2つの思いを特に大切にしています。

第一は、「会社と個人は、対等の関係」です。基礎を成す考え方として従業員と会社は双方にとって「選び・選ばれる関係」と捉えた上で、会社は従業員のキャリア形成や成長を支援することを通じて、新たな価値創造や企業価値の向上につなげていくことをめざします。

第二は、「チームで勝つ」です。成長事業の深化や新規事業の探索等の新たな取り組みに、チームで挑んでいきます。 特にソリューション・サービスにおいて、現場の従業員がお客さまに寄り添って最適なサービスに気付き提供するには、組織や立場に関係なく一体となったチームが不可欠です。そこで、誰もが個性や強みを発揮できる環境を整えることで、多様な個人の組み合せにより「チームで勝つ」ことをめざします。

第六節 日立建機グループ 人財本部が果たす役割・スタンス 08

「会社・事業」と「従業員」の変革をリードする人財本部をめざす

日立建機グループの人財を援け導く人財本部は、人的資本経営を実践しリードする役割を担う存在であり、また、会社と事業の変革への対応が必要でもあります。そこで、今回の中期経営計画を機に、人財本部としてのありたい姿やビジョン・ミッションを改め、会社と事業の変革をより積極的にリードすべく邁進していきます。

同時に、従業員に寄り添うことも人財本部にとっての大事な役割です。また、基本思想の体現や経営・事業戦略の実行を主導するマネージャへの支援・育成も大事な役割です。人財本部の役割を具体化するために、「経営」「マネージャ」「従業員」の3つの視点より人的資本経営を進めていきます。この3つの視点については、第2章にて具体的施策とともにご説明します。

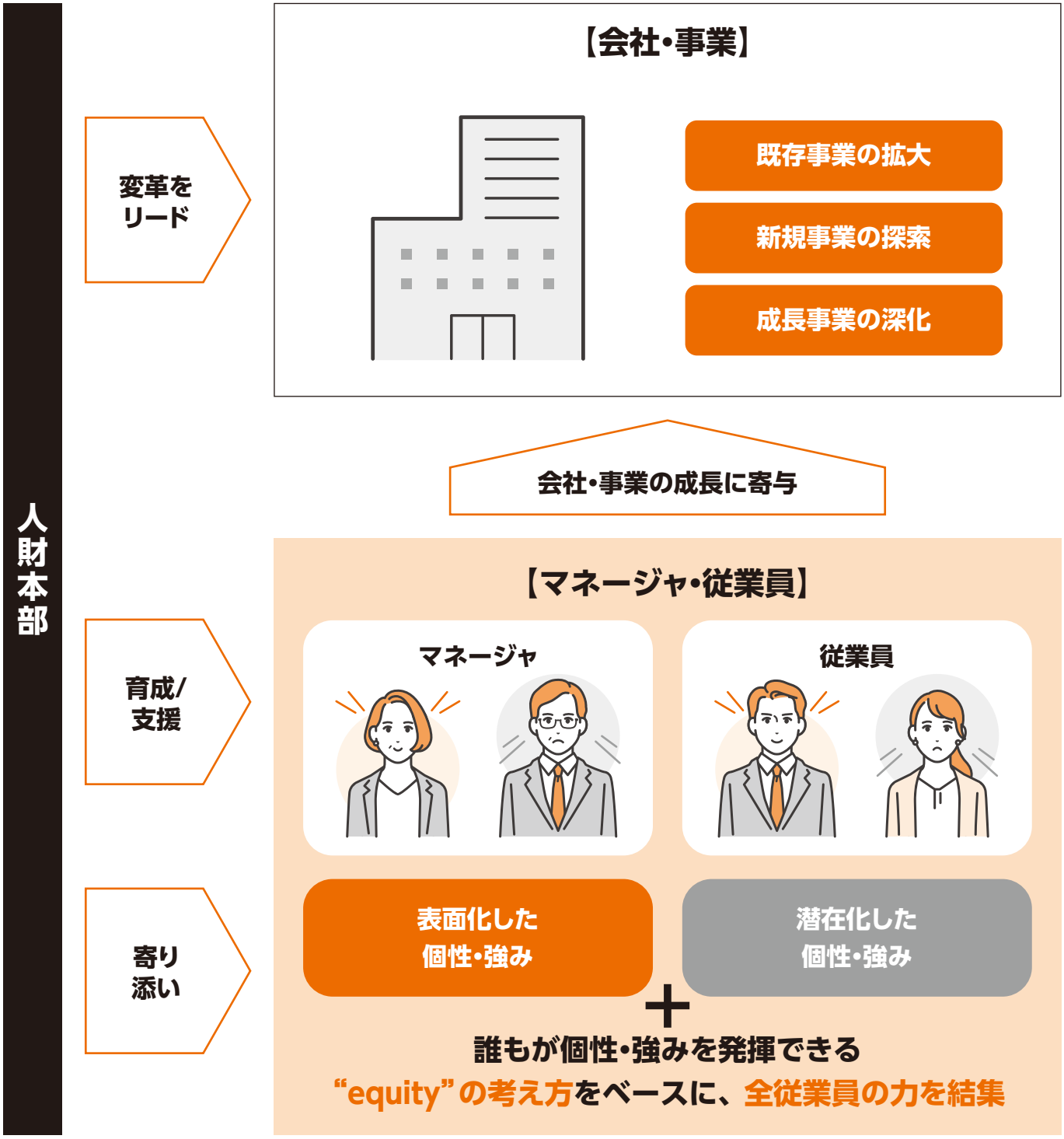
そして、人財本部は”equity”の考え方をベースに、基本思想である「会社と個人は、対等の関係」「チームで勝つ」の実現に取り組んでいます。日立建機グループにとっての”equity”とは、誰もが表面化/潜在化している個性・強みのいずれも発揮できる状態のことです。見えている個性・強みを継続して活かすことはもちろん、まだ見えていない個性・強みをも引き出し引き上げて、全従業員の力を結集し、一丸となって戦っていくことが必要と考えています。そのために、人財本部は性別や職位、所属組織等にかかわらずすべての従業員の声に耳を傾けて対話していきます。それにより、従業員の個性・強みを解放すると同時に、戦略視点から最適な人財配置を実現することで、誰もが活躍できる場や機会の公平な提供と経営戦略・事業戦略の実現、すなわち「会社・事業」と「従業員」の変革をリードすることをめざします。

さらに、中長期的な価値創造と企業価値向上に向けては、継続的な人的資本投資が重要です。人的資本にかかるすべての支出を「人的資本投資」と捉え、その投資対効果の最大化を図っていきます。その中で、当面の重点投資先として個の見える化（人財のダッシュボード化）や人財育成を位置付けています。

第六節 日立建機グループ 人財本部が果たす役割・スタンス 09

「会社・事業」と「従業員」の変革をリードする人財本部をめざす

（イメージ図）



第一節 中期経営計画について 10

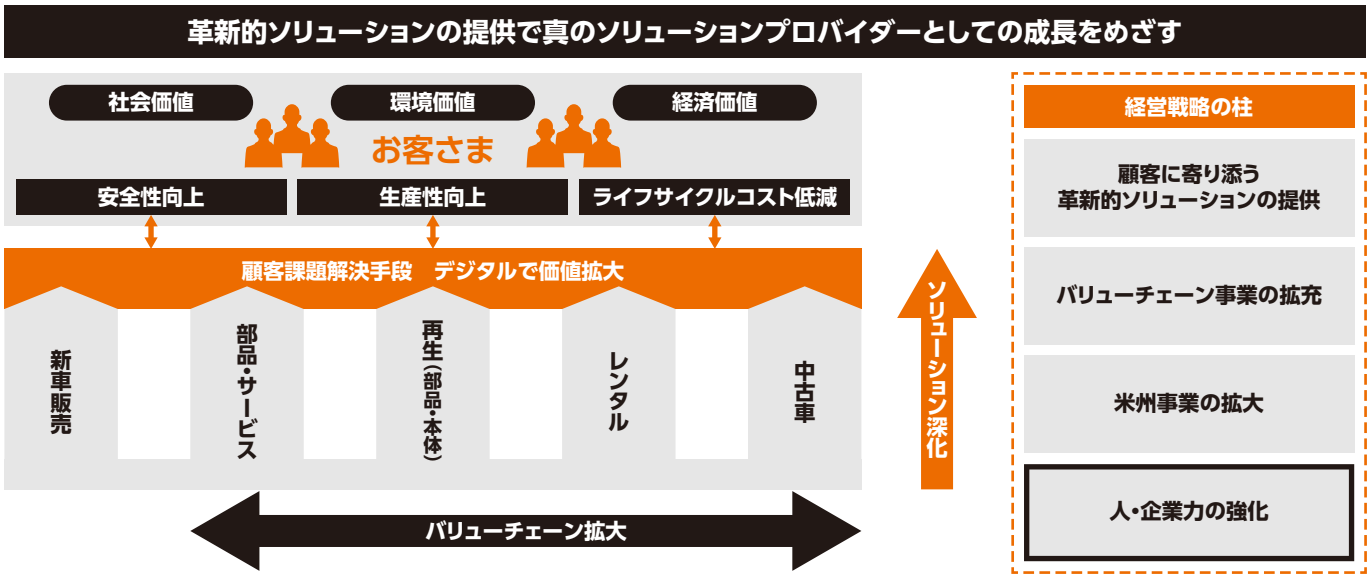
スローガン「BUILDING THE FUTURE 2025 未来を創れ」の下 経営戦略の実現をめざす

▶新たな中期経営計画の策定にあたって

昨年、日立建機グループには2つの大きな変化がありました。1つは、日立製作所の連結対象から外れ、持分法適用会社になったこと。もう1つは、これまで私たちにとって「未開の地」であった米州事業の扉が大きく開かれ、独自展開が始まったことです。これらの大きな変化により、日立建機グループは「第2の創業」ともいうべき、新たな成長フェーズに入りました。そこで、私たち自身の手で未来を創っていくんだという強い思いを込め、「BUILDING THE FUTURE 2025 未来を創れ」をスローガンとした新たな中期経営計画(2023～2025年度)を策定しました。

新たな中期経営計画では、以下4つを経営戦略の柱としています。

1つ目の柱は、「顧客に寄り添う革新的なソリューションの提供」です。お客さまの課題は普遍ですが、解決策はますます複雑化しています。その中で、お客さまやパートナーと協創してより素早く、高度なソリューションの提供に挑戦していきます。2つ目は、「バリューチェーン事業の拡充」です。これまでの活動を継承しながら顧客の期待に応えるソリューション・提案力をさらに強化し、事業を拡大していきます。3つ目は、北中南米での独自展開が2022年3月から始まった「米州事業の拡大」です。事業を拡大して収益を安定化させ、グローバルの成長にも貢献していきます。4つ目は、「人・企業力の強化」です。人については、グローバルで活躍できるよう、育成や機会を提供していきます。また企業力については、組織・文化、研究・開発体制、収益構造など、グローバルに事業体質を強化していきます。



第一節 中期経営計画について 11

スローガン「BUILDING THE FUTURE 2025 未来を創れ」の下 経営戦略の実現をめざす

▶人財本部の中期経営計画について

前述の新たな中期経営計画を受けて、より長期的な視点から、人財本部では2030年のありたい姿として、「すべての人(Kenkijin)が自分らしく働けるフィールドへ」を掲げ、その実現をめざして向かうべきところとして、トリプル・ゼロを設定しました。トリプル・ゼロは、①労働災害・罹病率ゼロ、②ネガティブな退職ゼロ、③コンプライアンス事案ゼロの3つで構成されており、これに向けて粘り強く取り組んでいきます。

中期経営計画における人財戦略のビジョン・ミッションとして以下を掲げており、会社と事業の変革をより積極的にリードすべく邁進していきます。

☑ 2030年 ありたい姿

すべての人(Kenkijin)が自分らしく働けるフィールドへ

☑ 実現をめざして向かうべきところ

トリプル・ゼロ

①労働災害・罹病率ゼロ　②ネガティブな退職ゼロ　③コンプライアンス事案ゼロ

☑ 中期経営計画(2023～2025)における人財本部のビジョン・ミッション

ビジョン	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。
ミッション	活力ある「人財(Kenkijin)」を育み、個の力を最大限に発揮できる「組織」「文化」を築くことで、新たな価値創造、企業価値向上に貢献する。

第二節
人財戦略および人財施策の全体像　12

▌人財本部のビジョン・ミッションを実現する4つの人財戦略

人財本部のビジョン・ミッションを実現するための人財戦略として「人財」「組織」「文化」「基盤」の4つの項目を設けています。

人財戦略	人財	人財がグローバルで活躍できるような育成や機会を提供するとともに、**新たな価値を創造する自律的な人財の成長を支援する**ことで、変革へのチャレンジを奨励し、**個々のパフォーマンスの最大化**を図る。
	組織	2022年4月のビジネスユニット制導入等、経営戦略を実現する全体最適の組織を編成し、適所適財の人財配置で個の力を最大限に引き出すとともに、人員の最適化を通じて、**組織パフォーマンスの最大化**をめざす。
	文化	これまでの「約束を守る文化」を継承し、自分たちがやるべきことを明確化し、自らコミットし、達成していくといった、「施策をやり切る文化」をさらに浸透させる。また、組織健康度の向上を通じた、**多様で活力あふれる組織文化**を醸成する。
	基盤	安全と健康とコンプライアンスをすべてに優先し、働きやすい職場・環境を整備するとともに、デジタル技術の活用により**生産性の継続的向上を実践**する。

第二節
人財戦略および人財施策の全体像　13

「経営」「マネージャ」「従業員」の3つの視点から人財戦略の実現を強力にサポート

人財本部は、日立建機の人的資本経営を実践しリードするために、「経営」「マネージャ」「従業員」の3つの視点を バランスよく取り込んでいきます。すなわち、「経営」と一体となり、また、「マネージャ」と「従業員」に寄り添い、人財戦略および人財施策に取り組んでいきます。

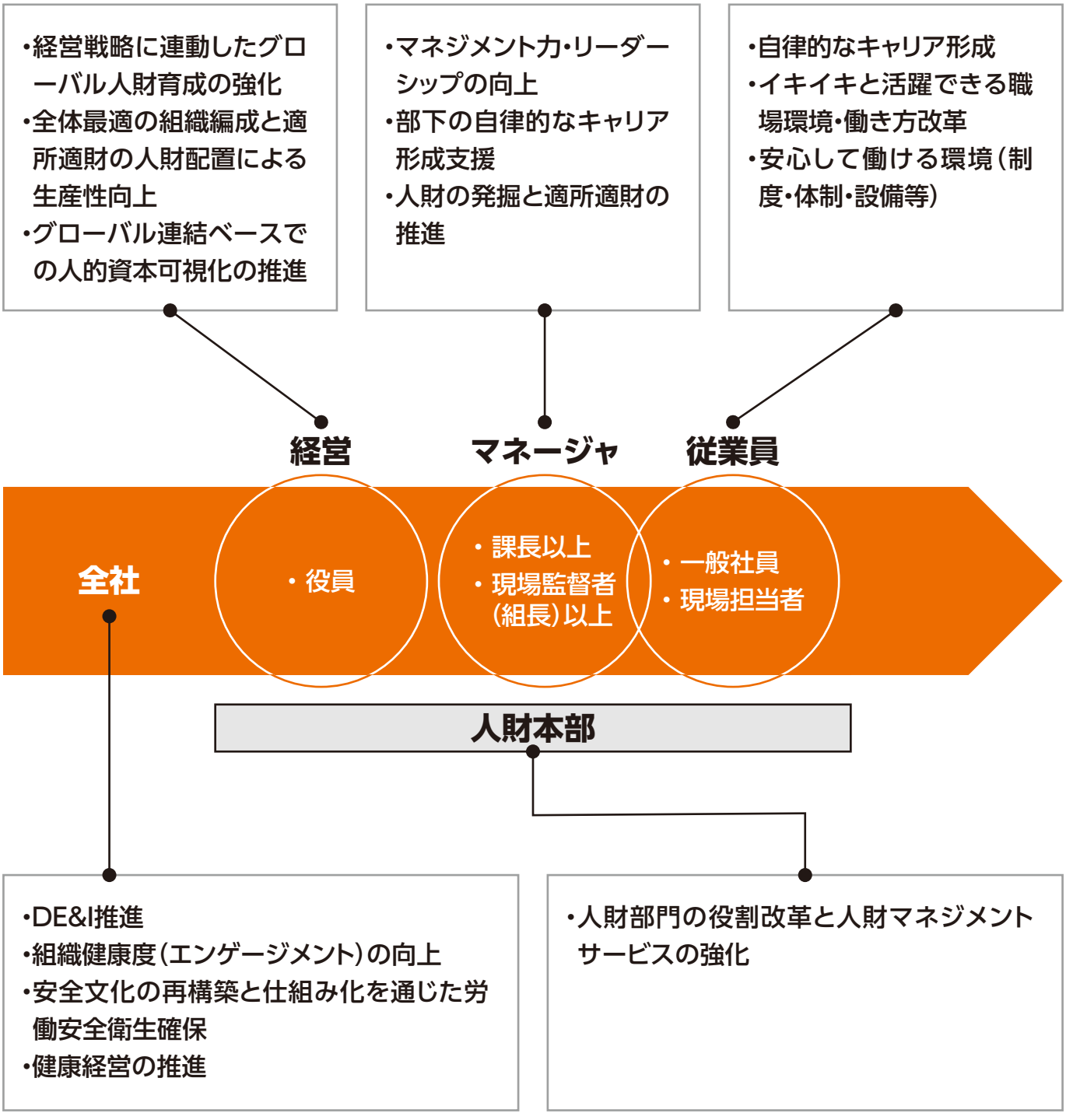
まず、経営の視点では、攻め・守りの両面から経営戦略や事業戦略と一体化した人財戦略を立案・実行します。「攻め」においては、「第2の創業期」にある会社や事業の変革をリードすべく、事業ポートフォリオの転換に対応し、組織編成や人財配置、教育基盤の整備に取り組んでいきます。「守り」の観点では、安全管理やコンプライアンス遵守を徹底し、事業リスクの低減にも努めています。

次に、マネージャの視点では、基本思想である「会社と個人は、対等の関係」「チームで勝つ」の体現や経営戦略・事業戦略の実行を支援しています。会社と個人が選び・選ばれる関係であるために、マネージャは経営と従業員の対話を実現・橋渡しし、すべての従業員の力を引き出す環境を作る役割を担っています。この役割を全うできるよう、マネージャに対し、マネジメント力向上を支援していきます。また、「チームで勝つ」の観点からは、マネージャが各現場組織をリードしてお客さまにより良い価値・サービスを提供することを、人財本部としてサポートしていきます。

従業員の視点では、多様な人財が個性・強みを最大限に発揮し、誰もが一人称のリーダーシップを持って主体的にイキイキと働けるよう、”equity“の考え方をベースとした取り組みを行っています。オフィスや業務環境の他、制度や体制面でも最適な職場環境を提供していきます。また、コアバリューであるKenkijinスピリットの浸透や自律的なキャリア育成を促し、従業員が自ら学び、チャレンジする文化を醸成していきます。

人財戦略および人財施策の全体像　14

人財戦略の実現に向けて、3つの視点（経営・マネージャ・従業員）および全社共通、人財本部の視点より重点戦略テーマを設定



第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

15

▌3つの視点（経営、マネージャ、従業員）共通の全社取り組み

▶DE&Iの推進

ありたい姿	・多様な人財が、さまざまな経験やスキルを活かしながら活躍 ・ますます多様化するお客さまのニーズに応えながら、サステナブルな成長を継続
現状	従業員サーベイにおける「ダイバーシティに関する指標」の肯定的回答率が58.2%
課題	従業員サーベイにおける「ダイバーシティに関する指標」の肯定的回答率の継続的向上
具体的施策・詳細内容	日立建機グループでは、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で、企業価値の向上を図ります。ガバナンス、女性活躍、グローバル等の観点から、さらなるDE&Iの推進をめざします。 〈具体的な施策（例）〉 女性活躍推進 ・日立建機単体の女性活躍推進（基盤整備、両立支援、上位登用、技能職） ・グループグローバルの男女管理職比率の同率化（男性比率=女性比率） 障がい者雇用推進 ・国内グループ会社における障がい者法定雇用率の順守 グローバル化推進 ・海外現地法人の現地人財の上位管理職への積極登用 ・グローバルリーダー育成プログラムの継続実施

第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

16

具体的施策・詳細内容

〈ダイバーシティ〉

■ 年齢

	単位	日立建機グループ※1 2020	2021	2022	日立建機単独 2020	2021	2022
30歳未満	%	18.2	18.3	18.5	20.7	19.9	18.6
30～39歳	%	34.5	34.2	33.1	32.8	32.2	31.2
40～49歳	%	26.5	26.7	26.8	26.6	26.8	27.3
50～59歳	%	16.2	16.3	17.0	16.5	17.7	19.3
60歳以上	%	4.6	4.5	4.6	3.4	3.4	3.6

※1 日立建機グループは、日立建機単独及び連結子会社を含む

■ 性別

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標 (FY2023)
男性	日立建機グループ	%	82.2	81.8	81.6	—
女性	日立建機グループ	%	17.8	18.2	18.4	—
総従業員男性	日立建機単独	%	92.3	92.2	91.8	—
総従業員女性	日立建機単独	%	7.7	7.8	8.2	—
正社員男性	日立建機単独	%	92.7	92.5	92.1	—
正社員女性	日立建機単独	%	7.3	7.5	7.9	前年度数値以上
契約社員男性	日立建機単独	%	89.8	90.8	89.1	—
契約社員女性	日立建機単独	%	10.2	9.2	10.9	—

■ ダイバーシティ（障がい者）

	範囲	単位	2020	2021	2022
障がい者雇用率※2	日立建機単独	%	1.60	1.60	1.70
障がい者法定雇用率	日立建機（国内グループ会社含む）	%	2.47	2.54	2.51
	日立建機単独	%	2.70	2.49	2.4

※2 算出式:ISO 30414に則り、(障がいのある従業員数÷総従業員数)×100で算出。

第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

17

具体的施策・詳細内容

■ その他

	範囲	単位	2020	2021	2022
海外グループ会社の部長職のローカル比率	日立建機グループ	%	67	71	72
大学院	日立建機単独	%	12.5	12.8	12.6
大学	日立建機単独	%	21.4	21.6	22.4
短大・高専	日立建機単独	%	3.5	3.4	3.4
高校、その他	日立建機単独	%	62.6	62.2	61.6

■ 経営陣のダイバーシティ

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標(FY2023)
男性	日立建機グループ	%	99.2	98.4	98.4	—
女性	日立建機グループ	%	0.8	1.6	1.6	—
男性	日立建機単独	%	92.0	92.3	92.3	—
女性	日立建機単独	%	8.0	7.7	7.7	前年度数値以上

※経営陣は、取締役および執行役が対象

■ 女性管理職比率

	範囲	単位	2020	2021	2022
男性	日立建機グループ	%	16.2	14.9	16.0
女性	日立建機グループ	%	8.7	10.4	11.2

※各性別における管理職の比率を算出

■ 男性の育児休業取得率

	範囲	単位	2020	2021	2022
—	日立建機(国内グループ会社含む)	%	10.2	13.6	27.3

※男性の育児休業取得率=育児休業を取得した男性従業員数÷配偶者が出産した男性従業員数

第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

18

▌3つの視点（経営、マネージャ、従業員）共通の全社取り組み

▶組織健康度（エンゲージメント）の向上

ありたい姿

組織健康度の向上を通じた、多様な人財(Kenkijin)が活躍し成果を発揮できる組織文化と誰もがイキイキと働ける職場環境の整備

現状

コロナ禍以降、従業員サーベイの肯定的回答率が低下傾向

■ 従業員サーベイ結果

			2018	2019	2020	2021	2022	目標 (FY2023)
日立建機グループ	間接員	回答率(%)	66.3	79.7	85.2	91.2	95.0	—
		肯定的回答率(%)	62.6	63.3	65.7	63.7	62.3	—
日立建機単独	間接員	回答率(%)	70.4	86.1	92.1	96.3	96.9	—
		肯定的回答率(%)	56.0	58.1	60.3	58.2	55.9	56.9
	直接員	回答率(%)	—	—	99.4	100	100	—
		肯定的回答率(%)	—	—	31.0	53.2	56.5	57.5

課題

グループ全体での従業員サーベイによる定点観測の継続実施と、それを踏まえた課題抽出、施策の立案と確実な実行による改善

具体的施策・詳細内容

◆経営の視点

グループグローバルで組織や文化の変革をリードすべく、従業員サーベイから抽出した課題とその対策、施策の実行を徹底するために、アセスメントシートを活用したPDCAサイクルを展開しています。各地域・事業・部署の現状に沿ったプロアクティブな施策を検討し、グローバル人事担当者会議等を通じた情報共有や個別支援を活性化しています。さらに、組織目標や課題の共有・意見交換及び交流を目的として、経営層と従業員が対話できるタウンホールミーティングを実施しています。

第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

19

具体的施策・詳細内容

◆マネージャの視点

自部署のサーベイ結果(スコア※)を分析し、日々のマネジメント改善に繋げています。よりよいチームを作るため、部署ごとにアクションアイテムを設定し、確実に推進するよう取り組んでいます。

◆従業員の視点

従業員サーベイの回答を通じ、すべての従業員が会社へフィードバックできる仕組みを整備しています。組織健康度に関するイントラサイトではサーベイ結果と各種取り組みが共有されており、進捗状況を確認できます。また、社員参加型ワークショップの実施により、ボトムアップでの改善活動を推進しています。

※サーベイ回答結果の匿名性は担保

第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

20

▌3つの視点（経営、マネージャ、従業員）共通の全社取り組み

▶安全文化の再構築と仕組み化を通じた労働安全衛生確保

ありたい姿

・安全文化レベルの成熟度の向上
～「反応型・依存型」から「独立型」「相互啓発型」への転換～
・「自分の安全は主体的に守る」「仲間の安全も意識し行動する」職場の実現

現状

・安全最優先の意識の低下
・効果的な安全衛生活動の全社横断的な水平展開不足

課題

・「安全最優先」の意識向上・行動の実践・浸透・定着
・活動成果に対する評価の適正化

具体的施策・詳細内容

日立建機グループでは、“安全と健康を守ることをすべてに優先させる”を基本理念とし、安全衛生委員会を中心にグループ安全衛生活動を統括し、すべての従業員が安心・安全に働くことができるよう取り組んでいます。具体的な施策は以下の3点です。

◆安全衛生文化の再構築

「安全最優先」の意識・行動を改めて実践・浸透・定着させていきます。そのために、双方向コミュニケーションを促進し、主体的・自律的な活動への転換をめざしており、一人ひとりのニーズにマッチした教育体制の構築を進めていきます。

〈具体的な施策（例）〉

・「SafetyTime※」導入によるマインドセット　※一定時間生産ラインの稼働と作業を停止して安全衛生活動を行う
・「体感訓練キャラバン隊」による危険感受性向上
・「グローバル安全衛生担当者会議」による交流の活性化とガバナンス強化

体感訓練機やVRを用いた危険体感訓練

国内外31拠点85名によるグローバル安全担当者会議（オンラインミーティング）

第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

21

具体的施策・詳細内容

◆本質安全化の推進

トリプル・ゼロの一つである「労働災害・罹病率ゼロ」に向けて、労働災害リスク・作業負担を軽減するため、自動化・可視化を推進しています。

〈具体的な施策（例）〉

・「リスクアセスメント収集システム(ESG-MSS)」の導入によるリスクの見える化

・安全投資の効果的な促進

◆マネジメントシステムの自律的運用の推進

「安全最優先」の意識・行動の定着に向け、部門責任の自覚を促進し、また、活動成果に対する評価の適正化を図っていきます。

〈具体的な施策（例）〉

・組織トップの強いリーダーシップによる全員参加活動の推進

・双方向コミュニケーションを基盤とした作業観察とほめる文化の醸成

〈健康・安全・幸福〉

■ 労災により失われた時間

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標 (FY2023)
100万時間当たりの総喪失時間	日立建機単独	時間	20.87	26.9	12.53	前年度を下回る数値

■ 労災の件数（度数率）

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標 (FY2023)
労災の発生率（100万時間当たりの発生件数）	日立建機グループ	件	0.79	0.93	1.09	発生件数前年度比半減
	日立建機単独	件	0.15	0.29	0.3	

※期間中の労災の件数÷期間中の従業員の総労働時間×100万時間　　対象の労災は1日以上の休業災害

■ 労災による死亡者数（死亡率）

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標 (FY2023)
労災による死亡率	日立建機グループ	%	0	0	0	0を継続
	日立建機単独	%	0	0	0	0を継続

第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

22

具体的施策・詳細内容

■ 健康・安全研修の受講割合

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標 (FY2023)
雇入れ時安全衛生教育の受講割合※1	日立建機単独	%	100.0	100.0	100.0	—
メンタルヘルス研修の受講割合※2	日立建機単独	%	—	20.5	91.5	—
安全専門研修の受講割合※3	日立建機単独	%	—	15.1	73.5	—

※1 ISO 30414の定義に基づき、累計の雇入れ時安全衛生教育の受講割合を算出
※2 セルフケア研修を受講した従業員数÷受講対象従業員数×100
※3 自部署の業務や職場環境を管理する管理監督者向け研修を受講した従業員数÷受講対象従業員数×100

第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

23

▌3つの視点（経営、マネージャ、従業員）共通の全社取り組み

▶健康経営の推進

ありたい姿	・心身の健康保持・増進 ・一人ひとりがイキイキと働きやすい活力ある職場の実現
現状	2021年から健康経営優良法人認定（3年連続）
課題	・心身の健康保持・増進によるさらなる能力発揮 ・健康保持・増進による効果（損失）への評価の適正化
具体的施策・詳細内容	日立建機グループでは、誰もがイキイキと働くことのできる活力ある職場の確立をめざし、健康経営を推進しています。当社は、3年連続「健康経営優良法人」の認定を受けています。“安全と健康を守ることをすべてに優先させる”の基本理念に基づき、心身の健康を保持・増進を今後も追求することで、一人ひとりがイキイキと働けるよう努めていきます。具体的な施策は以下の2点です。 **◆健康経営の推進による一人ひとりの能力発揮度の向上** 従業員一人ひとりがイキイキと働けるよう、心と身体の健康保持と働き方改革を推進しています。 〈具体的な施策（例）〉 ・「健康経営推進委員会」の発足と運営開始 ・「健康経営銘柄」取得に向けたロードマップの策定と推進 ・ストレスチェック制度の組織分析結果を活用した高ストレス職場への効果的な支援

第三節 具体的人財施策
第一項 全社共通の人財施策

24

具体的施策・詳細内容

プログラム名	内　容	対　象
職場改善ワークショップ	ストレスチェックの組織分析結果による職場の問題点を把握し、ストレスを軽減して働きやすい職場にするための取り組みを職場全員で考え実践していく。	全従業員
セルフケア勉強会	自分のストレス状態を把握し、メンタル不調に陥らないための自己管理である「セルフケア」を習得し、自分に合ったストレス解消法でリラックス&リフレッシュができるようにする。	全従業員
ラインケア事例検討勉強会	管理監督者として、メンタル不調に陥る前の部下への支援やメンタル不調を早期発見し迅速に対応できるように、さまざまな事例検討を通して、よりよい対応方法を考える。	管理監督者
メンタル不調者職場受入勉強会	メンタルヘルスに関する正しい知識を習得し、メンタルに不調を抱えていても安心して働ける職場づくりをめざす。	第1部:全従業員 第2部:管理監督者

日立建機グループ専任カウンセラーによる高ストレス職場向けの「職場改善支援プログラム」の一例

◆産業保健体制の強化推進

健康経営を推進し続ける仕組みとして、産業保健体制の強化を続けてまいります。

〈具体的な施策(例)〉

・産業医、保健師、看護師、カウンセラーによるサポート体制の拡充と職場ニーズに寄り添うサポートコンテンツの提供・充実

・働き方改革、業務負荷軽減施策等を一体とした安全衛生部門と人事勤労部門との連携強化によるメンタルヘルス対策の強化

■ 高ストレス者

	範囲	単位	2020	2021	2022
ストレスチェック高ストレス者比率	日立建機 (国内グループ会社含む)	%	14.5	16.5	16.4

※国内全社の対象者のうち、高ストレスと判定された人数の比率(高ストレス判定:厚生労働省「素点換算表」による評価基準を採用)

第三節 具体的人財施策
第二項 経営からの視点での人財施策 25

▌経営からの視点での人財施策

▶経営戦略に連動したグローバル人財育成の強化

ありたい姿	経営目標の達成に必要な人財育成施策のタイムリーかつグローバルな実行
現状	人財の見える化、計画的なタレントマネジメントが不十分
課題	人財データを活用したグローバルでの人財施策の実行、経営目標の達成に必要な人財の育成
具体的施策・詳細内容	当社が真のソリューションプロバイダーとなり、その成長を牽引する経営リーダの育成やグループ・グローバルな人財育成の推進、経営戦略の実行に必要なスキルを持った人財の育成に取り組みます。そのため、人財の育成状況を把握し、現状と目標のギャップについて、タイムリーかつグローバルに人財育成施策を実行できるように、国内・海外グループ各社の人事・教育システムと連携できる学習プラットフォームの構築を進めています。これにより、人財データの一元管理・人財の見える化を実現し、データに基づいた人財施策の立案・実行、計画的なタレントマネジメントなどへ活用します。 **◆グローバルなビジネスリーダーの育成** グローバル企業として、持続可能な成長と競争力向上を実現するための経営戦略の立案・実行を行うビジネスリーダーを中長期的に育成しています。2022年度には育成プログラムを再整備し、経営スキル・社外人財とのネットワークの強化が図れるメニューとし、2023年度から海外のビジネスリーダーを含めて育成を実施しています。 **◆グループ・グローバルな人財育成の推進** 当社はさまざまな国・地域で事業を展開していることから、グループ各社の教育実態の調査を踏まえて、コンプライアンス・リスク管理に関する教育やビジネスリーダー人財の育成をグローバル統一基準で行える体制を整えることに加え、教育プログラムやベストプラクティスの共有化を図っています。

第三節 具体的人財施策
第二項 経営からの視点での人財施策 26

具体的施策・詳細内容

◆デジタル人財の育成

急速な技術革新への対応や経営戦略の実行のため、デジタル人財の育成とリテラシーの向上に取り組んでいます。この取り組みでは、まずデジタル人財の基礎となる目標をやり抜くスキルとマインドを習得するために「自己変革プログラム」を実施し、受講者は全世界のグループ会社で4,000名を越えました。また、国内では、2022年度から2023年度末までをデジタル人財育成の強化期間とし、2年間で約1,000名に対し、デジタルリテラシーに関する研修を実施するとともに、業務部門とDX部門でチームを組み、実践を通してデジタル推進リーダーを育成するプログラムも実施しています。2024年度からは、デジタルリテラシーの底上げに加え、全部門共通で必要とされるデジタル専門スキルをもった人財の育成を促進するため、現在、育成プログラムを準備しています。

■ 自己変革プログラム 受講者推移

	年度				
	2019	2020	2021	2022	合計
日立建機単独	490	898	973	223	2,584
国内グループ会社	206	238	538	397	1,379
海外グループ会社	0	0	128	385	513
合計	696	1,136	1,639	1,005	4,476

■ デジタルリテラシー関連研修の受講者推移

2022年度（実績）	2023年度（見通し）	合計
423	715	1,138

〈スキルと能力〉

■ 人材開発・研修の総費用

	範囲	単位	2020	2021	2022
ー	日立建機単独	千円	533,917	595,827	755,950

第三節 具体的人財施策
第二項 経営からの視点での人財施策 27

具体的施策・詳細内容

〈スキルと能力〉

■ 研修への参加率

	範囲	単位	2020	2021	2022
ー	日立建機単独	%	100.0	100.0	74.1

※P41「関連研修又は理解度テストの受講率」と同じ定義・数値を使用

■ 従業員当たりの研修受講時間

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標(FY2023)
従業員当たりの平均受講時間	日立建機単独	時間	31.06	42.45	50.78	54時間/1人
受講者当たりの平均受講時間	日立建機単独	時間	31.06	42.45	68.51	ー

■ カテゴリー別の研修受講率

	範囲	単位	2020	2021	2022
自己変革プログラムの累計受講率	日立建機グループ	%	6.4	12.1	15.3
	日立建機単独	%	22.9	38.7	41.7

第三節 具体的人財施策
第二項 経営からの視点での人財施策　28

▌経営からの視点での人財施策

▶全体最適の組織編成と適所適財の人財配置による生産性向上

ありたい姿

お客さまの課題解決と持続的な成長に向けた、
組織及び個人のパフォーマンスの最大化

現状

2021年度よりビジネスユニット制を導入

課題

・ビジネスユニットとしての収益意識の向上、一体感醸成を通じた
BU制の深化
・強化部門への人財シフト、人財マッチングや人財の登用を通じた
適所適財の人財配置の実行

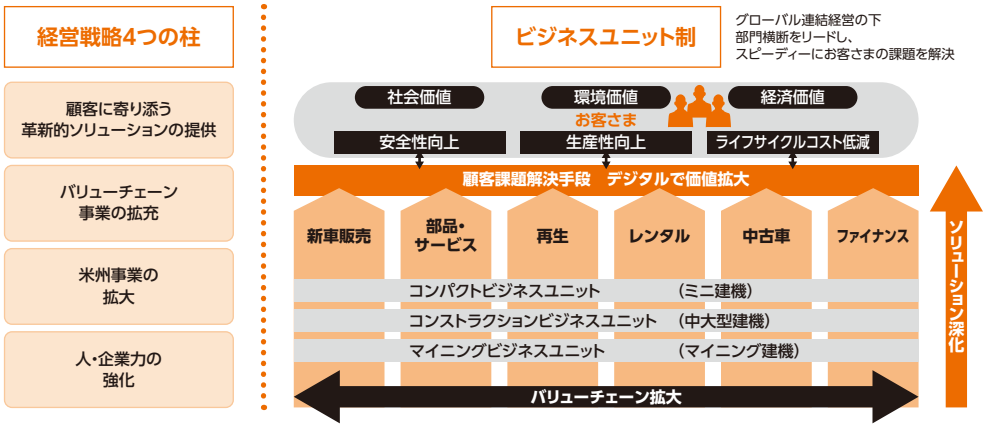
具体的施策・詳細内容

日立建機では、中期経営計画の実現に向け、全体最適の組織編成と適所適財の人財配置を通じ、組織及び個人のパフォーマンスの最大化を図ることを基本方針として、各種施策を実行しています。

◆全体最適の組織編成～ビジネスユニット制の深化～

最適なバリューチェーンを構築するための組織編成を実行しています。2021年には顧客起点の事業体制の最適化を趣旨に「ビジネスユニット制」を導入しました。これをさらに深化させるべく、「部門業績連動賞与」の導入と、各部門の業績を管理職以上の評価へ反映させる仕組みづくりを行っています。これからも、ビジネスユニットとしての収益意識の向上、一体感醸成に取り組んでいきます。

ビジネスユニット制



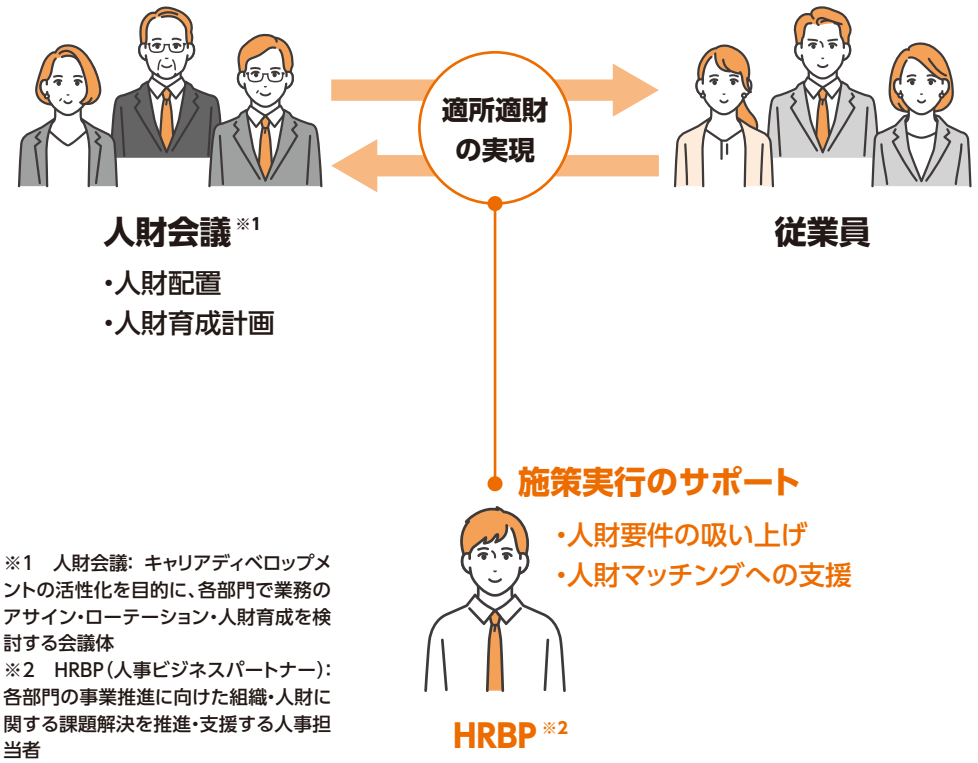
第三節 具体的人財施策
第二項 経営からの視点での人財施策　29

具体的施策・詳細内容

◆適所適財の人財配置

年齢や経験年数によらず、各ポジションに求められる要件に合致する人財に思い切って権限委譲する等、主要ポストの登用加速及び早期抜擢を進めています。また、中期経営計画の推進に必要な人員増に対応するため、タイムリーな強化人財の確保、既存業務の見直しや効率化に加え、強化部門への人財シフトを進めています。特に、適所適財の人財配置の実現に向けては、キャリアデベロップメントの活性化を目的とした人財会議を各部門で行っています。またHRBPが各部門の人財施策実行をサポートする体制をとっており、部門で直近必要としている人財要件の把握や人財マッチングの実現に向けた支援などを行っています。(図1参照)
これらの取り組みによる生産性の状況は、連結/単体の人員人件費や一人当たり利益額のKPI管理によりモニタリングし、継続的に生産性向上に取り組んでいます。

〈図1:適所適財の人財配置に向けた各部門の体制〉



※1　人財会議：キャリアディベロップメントの活性化を目的に、各部門で業務のアサイン・ローテーション・人財育成を検討する会議体
※2　HRBP(人事ビジネスパートナー)：各部門の事業推進に向けた組織・人財に関する課題解決を推進・支援する人事担当者

第三節 具体的人財施策
第二項 経営からの視点での人財施策 30

具体的施策・詳細内容

〈生産性〉

■ 従業員1人当たり売上

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標(FY2023)
1人当たり売上	日立建機単独	百万円	58.6	81.1	106.7	前年度を上回る数値

■ 人的資本ROI

	範囲	単位	2020	2021	2022
ー	日立建機単独	百万円	-47.0	14.0	52.0

※人的資本ROI=営業利益÷(給与+諸手当)

〈採用・異動・離職〉

■ 重要ポスト※の内部登用率

	範囲	単位	2020	2021	2022
ー	日立建機単独	%	100	100	100

※重要ポストは、事業部長職以上と定義

第三節 具体的人財施策
第二項 経営からの視点での人財施策　31

▌経営からの視点での人財施策

▶グローバル連結ベースでの人的資本可視化の推進

ありたい姿	・人財マネジメントに関する社内外ステークホルダーからのフィードバックと対話の促進 ・持続的な企業価値向上に向けた人財マネジメントの強化・改善
現状	人的資本の可視化対応は、法定要件の最低限の開示に留まっており限定的
課題	・会社にとって貴重な「人的資本」である「人財(Kenkijin)」の価値のタイムリーな可視化(開示) ・可視化を通じた人財マネジメント上の課題抽出及び改善の仕組化
具体的施策・詳細内容	**◆国際的な人的資本マネジメント規格「ISO 30414」の認証取得** 日立建機単体は、人的資本に関する網羅的・体系的な情報開示ガイドラインであるISO 30414の認証を取得し、当社人財マネジメントが国際的な規格に準拠していることを社内外に広くお伝えしました。今後は、その過程で得たノウハウを人財マネジメントの強化・改善のために活用・仕組み化することで、継続的な人財マネジメントの強化・改善並びに持続的な企業価値向上に繋げていきます。 **◆日立建機連結ベースのHuman Capital レポートの作成・開示** 2023年度より、新たに「HC(Human Capital)レポート」を発刊し、作成過程で連結ベースの人的資本関連指標データを収集しました。これらの指標データを経営陣との議論及び従業員との対話に活かし、人財マネジメントの改善、ひいては持続的な企業価値向上に繋げていきます。 また、「HCレポート」を通じて社外ステークホルダーの皆さまとの対話の充実化を図り、当社の人財戦略・人財マネジメントの磨き上げとレベルアップに努めていきます。

第三節 具体的人財施策
第三項 マネージャからの視点での人財施策 32

▌マネージャからの視点での人財施策

▶マネジメント力・リーダーシップの向上

ありたい姿

マネージャが各職場で部下の能力を引き出し、
成果を最大化するとともに、イノベーションを創出

現状

・社内にスキル・能力向上の機会はあるものの、
部下の能力の引き出し・結集に改善余地がある
・多様な背景を持つ従業員に対する戦略的な取り組みが不足

課題

マネージャによる部下の成長への支援、
チームの多様性を尊重するマネジメント力の向上

具体的施策・詳細内容

当社では、各階層(職位)の役割と責任を明確にし、効率的な業務遂行と意思決定が出来るよう、階層別に1年次～6年次、新任主任、新任課長、新任部長への研修を行っています。2022年度の日立グループからの独立に伴い、新たな経営戦略や人財要件に基づいて研修内容を見直し、2023年10月から実施しています。

〈具体的な施策(例)〉DE&I研修

当社は、マネージャがDE&Iの重要性を認識することで、異なる視点とアイデアに基づいたイノベーションの促進、ひいては市場競争力の向上に繋がると考えています。2023年度からは、DE&I研修を階層別研修の中に取り入れるとともに、部課長全員に対して、ダイバーシティマネジメントへの理解を深める研修の受講を推進しています。

■ リーダーシップ開発

	範囲	単位	2020	2021	2022
リーダーシップ開発研修の参加率	日立建機単独	%	31.3	58.3	62.5

第三節 具体的人財施策
第三項 マネージャからの視点での人財施策 33

具体的施策・詳細内容

■ リーダーシップに対する信頼

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標 (FY2023)
従業員サーベイ「上司のマネジメント」の肯定的回答率	日立建機グループ	%	66.4	64.7	65.4	ー
	日立建機単独	%	62.6	60.9	61.4	62.4

■ チームワーク

	範囲	単位	2020	2021	2022
従業員サーベイ「チームワーク」のスコア	日立建機グループ	%	71.4	69.8	70.1

第三節 具体的人財施策
第三項 マネージャからの視点での人財施策 34

▌マネージャからの視点での人財施策

▶部下の自律的なキャリア形成支援

ありたい姿

部下の成長と自律的なキャリア形成を支援できるマネジメントの実践

現状

1on1ミーティングを定期的に実施中(実施率90%以上)

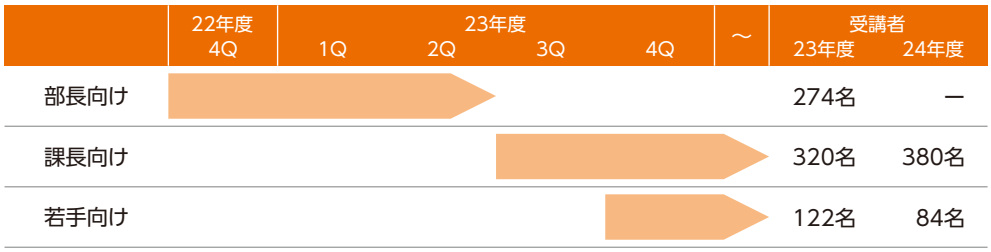
課題

部下が自律的にキャリアを考え行動につなげるための、
マネージャのコーチング力の向上

具体的施策・詳細内容

上司が部下の内面にある能力や可能性を最大限に引き出し、成果を向上させるため、2023年度よりコーチング研修を強化しました。これにより、キャリア面談や1on1ミーティング等の質向上をめざし、効果的なコミュニケーションやチームのモチベーション向上を図るとともに、組織力の強化に繋げていきます。コーチング研修は、部長、課長、若手の3階層に分けて体系的に実施し、2023年9月に部長向け研修が完了した後は、課長・若手向け研修を実施しています。

■ コーチング研修の受講歴・計画



第三節 具体的人財施策
第三項 マネージャからの視点での人財施策 35

▌マネージャからの視点での人財施策

▶人財の発掘と適所適財の推進

ありたい姿	・多様な人財を受け入れ確保することで、事業のニーズを充足 ・従業員が自律的に自身のキャリア開発に取り組みながらイキイキと活躍できる組織をつくる
現状	従業員サーベイにおける「リソース及びサポート」の肯定的回答率が低い
課題	従業員サーベイにおける「リソース及びサポート」の肯定的回答率の継続的向上
具体的施策・詳細内容	事業のニーズに対応したタイムリーな人財を確保して適所適財を実現するためには、マネージャの力が重要だと考えます。マネージャが、組織運営に必要な要員の予算化や必要なスキル・経験等の明確化、採用・異動等による人財の受入をできるよう、以下のような施策に取り組んでいます。 〈具体的な施策（例）〉 適切な人財確保策の推進 ・事業のニーズに対応したタイムリーな人財の確保の推進 ・多様な人財確保策の展開 （スカウト型、リファーラル、アルムナイ、スペシャリスト 等） 適所適財の人財配置の推進 ・社内公募による人財ローテーションの拡大 ・全社組織機能検討会と各部門人財会議による社内人財ニーズの見える化と(HRBPによる)人財マッチングの強化 ・キャリア自律の促進 （幹部動画配信、社内教育、キャリアコンサルタント設置 等）

第三節 具体的人財施策
第四項 従業員からの視点での人財施策　36

▌従業員からの視点での人財施策

▶自律的なキャリア形成

ありたい姿	・従業員の新たなスキルの自発的取得と専門性の発揮 ・仕事の満足感や働きがいを感じる従業員の増加
現状	必要と考えられるスキルに関しては、階層別研修を中心として プログラムを提供
課題	・各人に合わせた育成プランや教育コンテンツは、各部署や個人で 準備しており、“なりたい自分“に対する支援が不十分
具体的施策・ 詳細内容	従業員の自律的なキャリア形成を支援するための第一歩として、2023年6月から7月にかけて、日立建機単体の全従業員に対し「能力開発実態調査」を実施しました。これにより、全社として能力開発の現状を把握し、今後は以下の取り組みを実践していきます。 **◆キャリア研修（年代別）の拡充** 各年代でのキャリアの課題に合わせた年代別のキャリア研修を拡充します。定期的にキャリアを振り返り自分の強みを知った上で将来をイメージし、その実現に向けた道筋を明確にできることがその目的です。 **◆学習コンテンツの拡充、学習プラットフォームの整備** 従業員一人ひとりがめざすキャリアを実現できるよう、学習コンテンツの拡充を予定しています。また、学習のためのプラットフォームを整備し、各人のスキル・教育履歴を見える化するとともに、自律的な学びを促進する学習機会の提供に繋げます。 **◆キャリアコンサルタントの配置** 従業員が自身のキャリアについて相談できるキャリアコンサルタントを配置します。面談等を通じて悩みの本質の把握やスキルの洗い出しを行った上で、めざすキャリアを明確化し、問題の解決やキャリア構築のサポートを行います。

第三節 具体的人財施策
第四項 従業員からの視点での人財施策 37

▌従業員からの視点での人財施策

▶イキイキと活躍できる職場環境・働き方改革

ありたい姿	従業員一人ひとりが働きがいと働きやすさを感じる職場環境の提供および、従業員満足度(エンゲージメント)を向上※ ※組織健康度(エンゲージメント数値)は、P18「従業員サーベイ結果」を参照
現状	働きやすい職場環境の整備を進めているが、現在はその途上
課題	職場環境のさらなる改善と社内・外コミュニケーションの向上
具体的施策・詳細内容	イキイキと活躍できる職場環境整備を通じた従業員の満足度向上をめざして、工場を中心に実態に見合った職場環境づくりを進めてきました。 2022年から2023年にかけては、土浦工場・龍ケ崎工場・播州工場に新棟を建設しました。新棟建設にあたっては、社内でプロジェクトを立ち上げ、新棟のコンセプトやプロジェクトのゴールなど従業員の声を全面的に反映し、決定しました。例えば、日立建機のマザー工場である土浦工場のエンジニアリング新棟は社内公募の結果、「Orange Innovation Plaza(通称:オレンジ・プラザ)」と名付けました。これには、「次世代の建設機械を作り上げる仲間が集い、アイデアが生み出される場所」という意味が込められています。従業員同士のコミュニケーションを促すさまざまな仕掛けをしており、イノベーション創出を主な目的の一つと位置付けています。

第三節 具体的人財施策
第四項 従業員からの視点での人財施策 38

具体的施策・詳細内容

■ 新棟建設にあたって作成したコンセプト

【GOAL 1】
日立建機らしさ 創造性
企業ビジョンを基本に
日立建機らしさが表れた計画

【GOAL 2】
環境配慮
自然環境・働く環境を整え
従業員の幸福堂を高める

→ デザイン・コンセプト

【GOAL 3】
多様性
ダーバーシティとABWの考え方に呼応し、適切な場所の
切り替えによって、多様な人々が共存し、多様に働ける場をつくる

【GOAL 4】
快適性
社員一人ひとりが健康で、
快適に心と体を育みながら働くことができる環境をつくる

【GOAL 5】
コミュニケーション
人と人が繋がりやすい空間を作り出すことで、「部署内・部署外」及び
「社内・社外」を超えた相乗効果・価値・協創を生み出す環境をつくる

→ アクティビティ・コンセプト

土浦工場エンジニアリング新棟（オレンジ・プラザ）

龍ケ崎工場総合棟新棟

播州工場総合棟新棟

また、新棟建設の他にも、食堂・売店および製造現場のトイレの改修等、福利施設の整備に加え、セキュリティ面の強化や、生産建屋の耐震補強、敷地内法面部の補強工事等、安全面への対応も順次進めています。今後は新棟入居者へ満足度調査を実施し、さらに部門間のコミュケーション向上に向けた施策を検討していきます。

製造現場のトイレ改修

第三節 具体的人財施策
第四項 従業員からの視点での人財施策　39

▌従業員からの視点での人財施策

▶安心して働ける環境（制度・体制・整備等）

ありたい姿	従業員及びその家族が大きな心配なく、 安心して仕事に打ち込める環境の整備
現状	日立グループからの独立に伴い、制度・体制等の移行期
課題	制度・体制等の移行は現在進行形
具体的施策・詳細内容	現在、日立建機は日立グループからの独立に伴い、各種制度や体制の移行期にあります。従業員が安心して働けるよう、改めて必要となる環境を整えています。 **◆リスク分担型企業年金制度の導入と定着** 当社では、企業年金基金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用基本方針や施策アセットミックスを策定するなど、「日立建機企業年金基金」を通じた運営を行っています。 **◆グローバルレベルでの海外渡航ガイドラインの展開** 日立建機グループにおける海外売上比率はすでに80%超ですが、今後も一層のグローバル化を進めていきます。従業員においても、エリアを超えたグローバルレベルでの活躍を期待しており、海外渡航に関する対応策をまとめたガイドラインを順次作成し、従業員へ展開・周知していく必要があると考えています。 〈その他施策の詳細（例）〉 ・企業年金の運営状況モニタリングと安定運用の定着 ・日立建機健康保険組合設立に向けた準備

第三節 具体的人財施策
第五項 人財本部のための人財施策　40

▌人財本部のための人財施策

▶人財部門の役割改革と人財マネジメントサービスの強化

ありたい姿	ソリューション業務(改善・企画提案業務)へ注力する
現状	事業の拡大・発展に伴い、オペレーションの業務量が増えている
課題	・各事業における組織・人財に関する課題解決の支援強化 ・最適な人事関連諸制度へのアップデート ・人財部門の業務見直し及び業務の効率化
具体的施策・詳細内容	人財本部の主たる役割の一つは、人的資本経営を推進するための改善・企画提案です。しかし、日々のオペレーション業務に追われ、上記の役割に注力し切れていないのも事実です。今後は、より一層ソリューション業務に注力できるよう、人財本部内の役割改革・業務改革を実施していきます。そして、サービス品質の向上ならびに身近で頼りになるパートナーをめざしていきます。 〈具体的な施策(例)〉 ・HRBPの設置及びHRBPによる各部門への継続的な支援 (2023年4月より開始) ・中長期視点での人事関係制度総点検 ・オペレーション業務の外注化(BPO)の具体策検討・実施 ・業務改革に向けたデジタルツール・システムの利活用推進の具体策検討・実施

第四節 データ集 41

〈倫理とコンプライアンス〉

■ 提起された苦情の種類と件数

	範囲	単位	2020	2021	2022
コンプライアンス通報件数	日立建機グループ	件	33	49	54
ハラスメント関連	日立建機単独	件	7	5	5
その他労務関連	日立建機単独	件	1	3	1

■ 懲戒処分の種類と件数

	単位	日立建機グループ			日立建機単独			目標(FY2023)
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	
懲戒解雇	件	37	120	71	0	0	0	前年度を下回る数値
諭旨解雇	件	—	—	—	0	0	3	
停職	件	30	28	28	3	5	2	
減給	件	7	25	26	0	2	6	
譴責	件	—	—	—	0	2	1	

■ 倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標(FY2023)
「企業倫理・コンプライアンスコード」の受講率	日立建機グループ	%	100	100	—	—
関連研修又は理解度テストの受講率	日立建機単独	%	100	100	74.1	全従業員の受講(=100)

※日立建機グループ及び日立建機単独の間接員の受講率は、e-learningコンテンツ「企業倫理・コンプライアンスコード」の受講率を基に算出
※日立建機単独の直接員の受講率は、2020年度は全直接員へのコンプライアンス教育動画の視聴、2021年度は全直接員への「コンプライアンス認識度チェック」テストを実施。一方2022年度は契約社員の一部に対して入社時教育、新任現場監督者向け教育を実施。今後も研修を通じた従業員への事例展開・教育を継続し、2030年度コンプライアンス違反ゼロをめざす。

■ 第三者に解決を委ねられた係争

	範囲	単位	2020	2021	2022
—	日立建機単独	件	0	0	0

第四節 データ集

〈採用・異動・離職〉

■ 採用にかかる平均日数

	範囲	単位	2020	2021	2022
新卒	日立建機単独	日	—	—	114

■ 重要ポストが埋まるまでの日数※1

	範囲	単位	2020	2021	2022
—	日立建機単独	日	—	—	—

※1 重要ポスト(事業部長職以上)を社外から採用した実績は無し

■ 内部登用率※2

	範囲	単位	2020	2021	2022
—	日立建機単独	%	100.0	75.0	46.2

※2 管理職ポストのうち、期中に空席が埋まった兼務ポストと経験者採用に伴う新設ポストにおける内部登用率を算出。
なお、数値が減少しているのは、経験者採用に伴う新設ポストの割合が相対的に増加しているため。

■ 離職率

	範囲	単位	2020	2021	2022
—	日立建機グループ※3	%	7.34	9.26	9.65
—	日立建機単独※4	%	5.04	4.61	5.14

※3 年間の離職者数の総和÷総従業員数
※4 日立建機単独の算出式は、ISO 30414に則り、月間離職率(月間離職者数÷月間平均従業員数)の年間(12ヵ月分)の総和で算出。

■ 自発的離職率

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標 (FY2023)
—	日立建機※5 (国内グループ会社含む)	%	2.14	2.33	3.04	—
—	日立建機単独※6	%	2.00	2.26	2.45	現水準を維持

※5 「自発的離職者」とは、定年退職を除いた組織を自発的に離れた従業員。
算出式は、年間の自発的離職者数の総和÷総従業員数
※6 日立建機単独の算出式は、ISO 30414に則り、月間自発的離職率(月間自発的離職者数÷月間平均従業員数)の年間(12ヵ月分)の総和で算出。

第四節 データ集

〈採用・異動・離職〉

■ 痛手となる自発的離職率

	範囲	単位	2020	2021	2022	目標 (FY2023)
ー	日立建機単独※1	%	0.00	0.03	0.02	現水準を維持

※1「痛手となる自発的離職者」とは、グローバルなビジネスリーダーで組織を自発的に離れた従業員。
算出式は、ISO 30414に則り、痛手となる月間自発的離職率(痛手となる月間自発的離職者数÷月間平均従業員数)の年間(12ヵ月分)の総和で算出。

〈労働力〉

■ 総従業員数

	範囲	単位	2020	2021	2022
ー	日立建機グループ	人	28,405	28,767	29,299
ー	日立建機単独	人	6,073	6,098	6,201

■ 総従業員数(フル/パートタイム)

	範囲	単位	2020	2021	2022
役員	日立建機グループ	人	138	151	147
正社員	日立建機グループ	人	24,116	24,348	24,914
契約社員	日立建機グループ	人	3,999	4,095	4,063
パートタイム・アルバイト	日立建機グループ	人	152	173	175
フルタイム	日立建機単独	人	6,059	6,053	6,147
パートタイム	日立建機単独	人	14	45	54

■ フルタイム当量(FTE)※2

	範囲	単位	2020	2021	2022
ー	日立建機単独	FTE	6,700	6,807	6,815

※2 フルタイム当量(FTE)=総従業員の年間の総労働時間の和÷フルタイム従業員の年間所定労働時間

独立審査機関による ISO 30414 適合証明書

日立建機株式会社の内外ステークホルダー各位：

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPro）は、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414 に基づき、2022 年度の日立建機株式会社/単体（以下、日立建機）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性審査を実施した。

審査では、以下(1)～(4)のプロセスを通して、ISO 30414 の各指標について、日立建機のデータ取得度、データ開示度、比較可能性を評価した。

(1) 日立建機の役職員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
(2) 日立建機の人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
(3) 日立建機の人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
(4) 日立建機による社内外向けレポート内容の確認

これらの審査の結果、HCPro は、日立建機の人的資本に関するデータ、システム、ステートメント及び戦略が ISO 30414 に適合していることを認める。（認証期限：2026 年 11 月 30 日）

HCPro

保坂 駿介

株式会社 HC プロデュース
代表取締役 CEO 保坂駿介
2023 年 11 月 30 日