

日立建機グループ

HITACHI

Human Capital Report 2024

Reliable Solutions

Hitachi Construction Machinery Group

LANDCROS

Japanese Excellence—Reliable Solutions



Contents

Chapter 1

Overview

- 日立建機グループのめざす姿
- 執行役社長メッセージ・CHROメッセージ
- 経営戦略と人財戦略の連動
- 人財KGIの考え方
- 会社と個人のありかた

Chapter 2

Theme & Actions

- 重点戦略テーマ
- 主な取り組み

Chapter 3

Appendix

- データ集

Chapter 1

Overview

- 日立建機グループのめざす姿
- 執行役社長メッセージ・CHROメッセージ
- 経営戦略と人財戦略の連動
- 人財KGIの考え方
- 会社と個人のありかた



日立建機グループのめざす姿

日立建機グループは、「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します」をビジョンとし、Kenkijinスピリットを原動力に、ビジョンの実現に向けて新たな価値を創造し続けます。

グループアイデンティティ

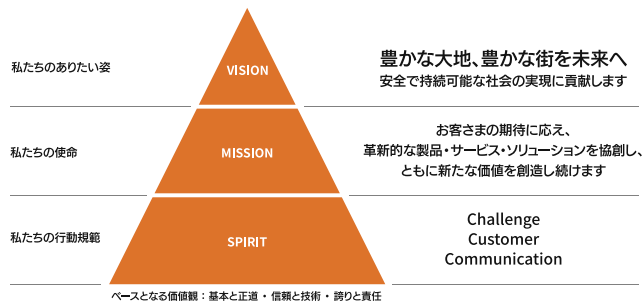
コーポレートスタートメント

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



Kenkijin スピリット

日立建機のありたい姿を理解し、その実現のために自ら考えて行動するグループ社員一人ひとりにとって、自分事となりよりどころとなる価値基準・行動規範。

Challenge
(チャレンジ精神)

Customer
(顧客志向)

Communication
(風通しの良さ)

ニューコンセプト

LANDCROS

大 地

VISION

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します

Customer Reliable Open Solutions
||
お客さまに信頼されるオープンなソリューション

Solution Provider

- ・豊かな大地、豊かな街の実現に貢献したい(LAND)
- ・お客さま(Customer)の旅に同行し、伴走したい
- ・お客さまにとってReliableな存在でありたい
- ・お客さまやパートナーとOpenに新たな事業・価値を協創し、共に発展したい
- ・お客さまやさまざまなステークホルダーに革新的なSolutionsを提案したい

「LANDCROS」は上の5つの想いを組み合わせたものです。
この旗印の下、真のソリューションプロバイダーをめざしていきます。

執行役社長メッセージ

企業価値向上を実現する人的資本経営を加速

日立建機グループでは、人財(Kenkijin)を最も重要な資本と位置付け、一人ひとりの成長が、競争力および企業価値向上の源泉であると考えています。新たな成長にチャレンジし「進化」していくためには、コアバリューであるKenkijinスピリットの3C(Challenge、Customer、Communication)を実践し、お客さまの課題を常に行動の起点として課題解決を図るCIF(Customer Interest First:顧客課題解決志向)の姿勢をもって、真のソリューションプロバイダーとしてさらなる成長をめざすことが重要です。

2024年7月に、お客さまや代理店さま、取引先さま、パートナーさまをはじめ、「あらゆるステークホルダーに革新的ソリューションを提供したい」という想いを一つにしたニューコンセプト「LANDCROS」を制定しました。LAND(大地)は、ビジョンである「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します」を、CROSは「Customer Reliable Open Solutions」を象徴し、真のソリューションプロバイダーをめざす想いを表しています。

グローバルで26,000名を超えるKenkijinがビジョン実現に貢献していることを実感し、高いエンゲージメントを保てるよう、個々の成長支援・働きがいのある環境構築に引き続き注力します。国・地域、会社、組織を越えた協働・コラボレーションを加速させるとともに、その原動力である人的資本を戦略的に強化・拡充し、持続可能な未来社会の実現に貢献してまいります。

代表執行役
執行役社長兼COO
先崎 正文



CHROメッセージ

人財戦略の推進を通じた人的資本の価値最大化

取り巻く事業環境の変化が加速し、社会課題も複雑化する中、企業の持続的成長と価値向上は従業員一人ひとりの成長にかかっています。そのためには、多様なバックグラウンドを持つ社会価値・市場価値の高い人財が、一人称のリーダーシップ(「Lead the self」)を持って、活き活きと活躍できる組織風土の醸成、新たな価値を創出できる環境づくりが求められます。

人的資本の現在位置(As-Is)を見える化し、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進、グローバル人財の育成強化・キャリア形成支援、適所適財の人財配置、創造性やイノベーション志向を高める働き方改革など、人財Key Goal Indicator(KGI)の「組織健康度(エンゲージメント)の向上」と「生産性の向上」に寄与する人財施策の強化・改善に、継続して取り組んでいきます。

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」の実現をめざし、心身の健康維持・増進、安全確保など、従業員一人ひとりのハピネス(well-being)向上も含めて、人的資本への戦略的投資と価値最大化を推進してまいります。

執行役常務 CHRO
人財本部長
豊島 聖史



経営戦略と人財戦略の連動

2023年度からスタートした中期経営計画で、取り巻く事業環境の変化に対応した経営戦略の柱の一つに「人・企業力の強化」を掲げ、人財戦略とより一層連動させる姿勢を明確にしました。
中長期的な企業価値の向上に向けて、人財KGIの達成、ひいてはありたい姿の実現をめざします。



人財KGIの考え方

2つの人財KGIの考え方は以下の通りです。

組織健康度の向上

「多様な人財が活躍し、成果を発揮できる組織文化の構築」「誰もがイキイキと働ける職場環境の実現」に向けては、組織健康度の向上が重要となります。毎年実施している従業員サーベ이의結果に基づいて課題を抽出し、アクションプランの策定・実行、効果検証といったPDCAサイクルを、グループ・グローバルで実施しています。



生産性の向上

Kenkijin一人ひとりの能力発揮だけではなく、チームとしての価値創出を最大化していくためには労働生産性の向上が求められます。生成AIやDXツールなどの積極活用と合わせて、個々の成長支援・適所適財の人財配置によるチーム力強化を推進しています。

すべての Kenkijin が一つのチームとして
最大限に力を発揮し、新たな価値を創出



人財強化

人財育成・成長支援で
個人の強み・個性を伸ばす



適所適財

異なる個性・強みを
組み合わせた組織づくり

会社と個人のありかた

活力ある人財を育み、グローバルで多様な「個」の力を最大限に発揮できる「組織」と「文化」を進化させていきます。

「会社と個人は対等な関係」や「チームで勝つ」を働く上で大切にしている価値観とし、チームワークを通じて風通しの良い組織風土を築くことで、新たな価値創造・企業価値向上をめざします。

大切にしている思い

会社と個人は対等な関係

多様なオープンな雇用コミュニティにおいて、会社と個人は相互に「選び・選ばれる」関係。(対等な関係)



チームで勝つ

適所適材の配置、異なる個性・強みを組み合わせたチームビルディングなどにより、組織力を向上。



Equity

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にあること。

会社（事業）と従業員の変革をリード、グローバルで多様な「個」が活躍できる場や機会を提供



人財部門

VISION 事業は人なり。一人ひとりの成長とやりがい事業の飛躍と発展につなげる。

「自分 - 仕事 - 社会」を一直線化

自分の夢・志

日立建機グループ
だからこそできること

理想の社会・未来

従業員一人ひとりの夢や志、当社グループだからこそ実現できること、理想の社会・未来、これら「自分 - 仕事 - 社会」が一直線となっている状態が、Kenkijinとしての誇り、ハビネス(well-being)の向上など、好循環のサイクルを生み出す起点となります。

Chapter 2

Theme & Actions

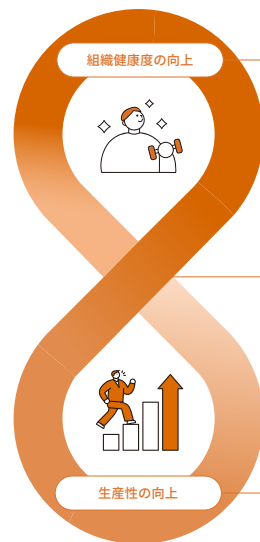
- 重点戦略テーマ
- 主な取り組み



重点戦略テーマ

人財KGIの達成・ありたい姿の実現に向け、重点戦略テーマを設定しています。

各テーマにおける施策の進捗をKey Performance Indicator(KPI)などを通じて確認し、さらなる改善に向けて取り組んでいきます。



グループアイデンティティ、Kenkijinスピリットと中期経営計画の理解浸透

P10

DE&Iの推進

P11

安全、健康・安心に働ける環境

P12

イキイキと活躍できる職場環境

P13

マネジメント力・リーダーシップの向上

P14

人財の獲得

P15

人財部門のグローバル連携強化

P16

グローバルでの人的資本可視化の推進

P17

グローバル人財の育成強化

P18

自律的なキャリア形成支援

P19

全体最適の組織編成と適所適財の人財配置

P20

グループアイデンティティ、Kenkijinスピリットと中期経営計画の理解浸透

KPI 従業員サーベイ「明確な方向性」と「経営層のリーダーシップ」の肯定的回答率

日立建機グループは、日立グループから分離・独立し、米州事業の独自展開を再始動した「第2の創業」というべき時期にあります。

これを契機に、独自のグループアイデンティティを策定し、価値基準・行動規範のKenkijinスピリットとともに、eラーニングや幹部講話などを通じてグループ全従業員に展開し、理解浸透を図っています。

グループアイデンティティ、Kenkijin スピリットの全従業員への展開

日立建機グループ全体でグループアイデンティティをさらに浸透させるため、グループ全従業員にeラーニングでの研修を実施しています。日本語・英語の他に10カ国語で展開し、全世界のKenkijinが受講しています。

中期経営計画の理解浸透に向けた取り組み

組織目標や課題の共有・意見交換および交流を目的として、会社・部門単位でタウンホールミーティングを定期的に行っています。中期経営計画の理解浸透を図ると同時に、その内容を個人目標へも反映することで組織目標の達成に向けた行動へつなげています。



DE&Iの推進

KPI 従業員サーベイ「DE&Iに関する設問」の肯定的回答率

日本はもとより、米州、オセアニア、欧州、アジア、インド、アフリカなどで事業を展開しており、ステークホルダーのニーズに応えるためには各地域の特性を熟知した人財が必要です。多様なバックグラウンド・知見・スキルを持つ人財を獲得・育成し、One Teamで取り組む組織をめざしています。

グローバルでさらなる事業成長を推進するための基盤となる人財の多様化と、女性の活躍推進に注力して取り組んでいます。

グローバル事業をリードする人財の多様化

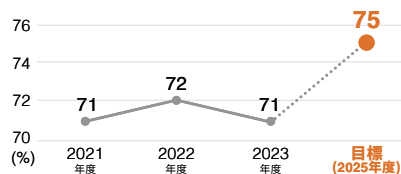
2011年から日立建機グループ全体で重要ポジションのサクセッションプランを作成し、将来の経営リーダー候補を育成するスキームを導入しています。各グループ会社の事業特性・成熟度に合わせてリーダー層の現地化を進めており、タフアサインメントや選抜研修の提供などにより育成を行い、2023年度で海外グループ会社における部長職以上のポジションの70%以上が現地化されています。

女性のキャリア支援

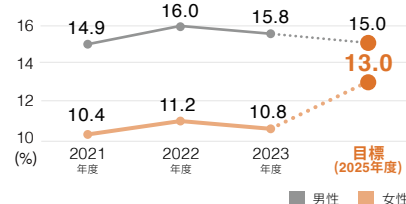
女性がより活き活きとキャリアを形成できる環境整備を経営のコミットメントとし、2025年度までに管理職比率の男女格差を縮め、女性13%、男性15%とすることをめざしてグループ全体で取り組んでいます。

日立建機単独では、採用において積極的な母集団形成により女性比率を高めるとともに、キャリア形成支援や出産・育児の復職支援などを実施しています。また製造現場においては、女性技能職が働きやすい職場環境の実現(妊娠・出産などライフイベント期間の働き方や高負荷作業の見直しなど)に積極的に取り組んでいます。

海外グループ会社における部長職以上の現地化比率



女性管理職比率（グローバル連結）



女性活躍に向けた取り組み



女性技能職座談会の様子

安全、健康・安心に働ける環境

KPI 従業員サーベイ「安全衛生・ウェルビーイング」の肯定的回答率

「労働災害ゼロ・罹病率ゼロ」をあるべき姿として定め、従業員一人ひとりが安全・健康に働くことができる活力あふれる職場の実現をめざし、職場における安全・健康への理解度および取り組みの質を向上させることに注力しています。

「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、安全・健康に日立建機グループグローバルで取り組んでいます。具体的には、以下三つの施策を実施しています。

グローバル連携体制の構築

これまで各グループ会社において進めてきた安全・健康への取り組みを強化するために、グループ共通の課題に対する戦略的施策を立案する場としてSafety & Health戦略会議を立ち上げました。また、グローバル安全衛生担当者会議を通じて、双方の好事例を学び合うという横のつながりも強化しています。

社内安全教育による人財の育成

社内に「セーフティ・トレーニング・センター」を構え、危険感受性の向上や安全行動の定着を目的とした教育を行うことで、安全に業務遂行を行える人財育成に継続的に取り組んでいます。座学による知識習得だけではなく、実機を模した体感訓練機やVRを導入し、実践に即した形式の教育に力を入れています。

健康リテラシーの向上

生産性の向上の一環として、従業員の心身の健康の保持・増進に取り組んでいます。女性の健康セミナーをはじめとした健康に関する教育の実施、社内（産業医、保健師、産業カウンセラー）および社外の健康相談窓口の拡充、健康診断受診への組織的な取り組みを強化することを通して、従業員一人ひとりの健康リテラシーの向上をめざしています。

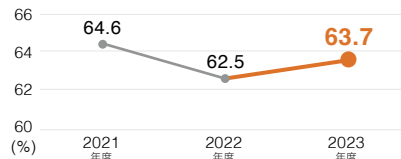
グローバル安全衛生担当者会議



「体感訓練」受講風景



従業員サーベイ「安全衛生・ウェルビーイング」の肯定的回答率



イキイキと活躍できる職場環境

KPI 従業員サーベイ「リソースおよびサポート」と「継続的改善」の肯定的回答率

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さらなる改善と社内コミュニケーションの向上に取り組んでいます。

さまざまなイベントの開催を通じたコラボレーション、一体感の醸成

当社グループでは従来より各種従業員参加型イベントを開催していましたが、時代の変化や従業員の声を反映しながら開催方法を適宜見直しつつ、効果が見込めるものは開催を継続しています。

このような取り組みは、国内のみならず海外グループ会社でもさまざまなイベントが積極的に行われており、社内コミュニケーションの向上や一体感の醸成に寄与しています。

また、従業員の満足度向上をめざして工場・オフィスの職場環境改善を進めています。

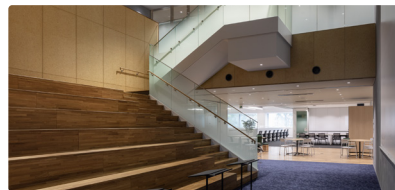
社内および部門間コミュニケーションの向上に向けた取り組み



日立建機アメリカでのクリスマスパジャマデーの様子



日立建機アフリカでのHeritage day(伝統文化継承の日)の社内イベントの様子



土浦工場 オレンジ・プラザ内コミュニケーションスペース DEN(デン)

マネジメント力・リーダーシップの向上

KPI 従業員サーベイ「上司のマネジメント」と「チームワーク」の肯定的回答率

自律的マインドと行動力をもったKenkijinとしての成長を支援するため、各階層の役割と責任・必要なスキルを明確化し、この計画的強化のための研修体系を整備しています。

コーチング研修

聴くことや質問を通じてコミュニケーションを円滑にし、部下の成長や目標達成を支援するスキルを習得するコーチング研修を2023年から実施しています。上司が部下との信頼関係を深め、より主体的な行動を引き出せるよう、マネジメント力・リーダーシップの向上を図っています。

階層別研修

各階層で必要なスキルを習得する階層別研修を行っています。新入社員の入社後1年次～6年次では、「前に踏み出す力」と「考え抜く力」、「チームで働く力」の社会人基礎力を、新任主任や新任課長、新任部長への研修では各階層で求められるマネジメント力・リーダーシップを習得するカリキュラムとしています。

プロジェクトマネジメント力の向上施策

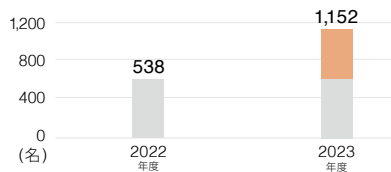
顧客の課題解決を加速するDX戦略を支える人財の育成施策を推進しています。プロジェクトをマネジメントする力を強化するため、PMP※資格取得支援などを行うとともに、アジャイル開発を円滑に進めるために、短期間でチームビルディング能力を習得する研修を実施しています。

※PMP（プロジェクトマネジメント・プロフェッショナル）：Project Management Institute, Inc.が認定しているプロジェクトマネジメントに関する国際資格。

コーチング研修 受講者数

対象	受講者数(名)	
	2023年度	2024年度(上期)
部長以上	235	15
課長	263	206

デジタル関連研修の受講者数推移（日立建機単独および国内グループ連結）



人財の獲得

KPI 採用コスト、従業員サーベイ「会社への誇り」に関する項目の肯定的回答率

競争力および企業価値向上の源泉である人財の獲得に取り組んでいます。多様な人財が働きがい・やりがいを実感し、持てる力を存分に発揮できる環境を整えています。

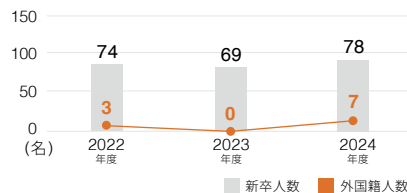
外国籍人財の積極採用

当社は、グローバルな視点を持つ人財の獲得のため、外国籍人財の採用を強化しており、新卒採用では、2024年度に7名の外国籍人財が入社しました。職場でのダイバーシティ推進は重要であり、経験者採用も含めて今後も外国籍人財の採用を継続・拡大していきます。

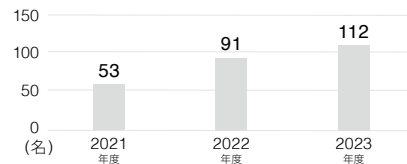
経験者採用者へのフォローアップ

入社後の円滑な業務立ち上げ、能力発揮を支援するため、入社後教育にも注力しています。企業文化・各種制度の理解を深めてもらうオンボーディング(eラーニング)、工場見学を含めた集合研修、執行役兼CEOの対面講話など、Kenkijinとしてのモチベーションのさらなる向上に取り組んでいます。

新卒外国籍人財の入社人数



経験者採用者数



入社後導入研修の様子。執行役兼CEO自ら研修の講師として登壇

人財部門のグローバル連携強化

人事部門の業務品質レベルの向上を目的に、グループ会社人事部門との連携・コミュニケーションを強化しています。

国内外グループ会社との定例会議やHRBP※による海外グループ会社訪問など、対面での双方向コミュニケーションを通じて連携を強化し、知見の共有を図っています。

※HRBP（人事ビジネスパートナー）：各社・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

グローバル人事会議の開催

毎年1回、全グループ会社の人事担当者がオンライン・リアルそれぞれの方法により集まって各種人財施策の展開やベストプラクティスの共有・議論を行っています。各社からベストプラクティスの紹介、課題の共有、議論を行い、自社の業務改善・品質向上に向けた取り組みを行っています。

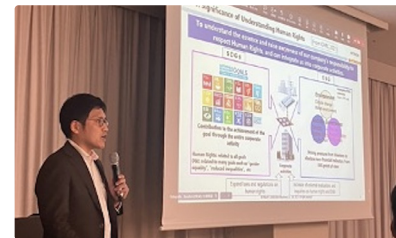
グローバルベースでの人権デュー・ディリジェンス（人権 DD）の推進

人権リスクは経営リスクであるとの認識の下、グローバルで人権リスクを把握し、対策の実施と効果を検証する取り組みを行っています。「強制労働・移民労働対策」をグループ共通の最優先リスクと定め、実態調査を全グループ会社およびサプライヤーに対して実施しています。eラーニングをグローバルに展開し、人権意識のさらなる醸成と啓発活動に取り組んでいます。

グローバル会議の開催



2023年度開催のグローバル人事会議の集合写真



会議内の1コマ。担当者より人権尊重の重要性を説明・紹介。



2024年度開催のグローバル教育会議の集合写真

グローバルでの人的資本可視化の推進

「人財(Kenkijin)」価値の可視化に関する取り組みを強化・推進しています。

「ISO 30414」の認証取得

2023年11月に、人的資本に関する情報開示の国際的なガイドラインである「ISO 30414」の認証を取得しました。これは、国際標準化機構 (International Organization for Standardization) のマネジメントシステム規格の一つで、組織が自社の従業員に関する人的資本の情報について定量化・分析し、開示するための国際的な基準として設けられたガイドライン※であり、機械メーカーで初めての認証取得となりました。併せて、人的資本に関する定量情報をまとめた「Human Capital Report 2023」を発行しました。

※生産性やダイバーシティなど、人的資本に関する11の項目と58の指標で構成

情報開示・発信力の強化

認証取得とレポート発行以降、機関投資家をはじめとした社外の方々からの問い合わせやインタビューが増えてきました。「ISO 30414」に沿って情報開示を実施し、社内外のステークホルダーとの対話・フィードバックなどを踏まえ、人財戦略の見直し・改善を継続していきます。

「ISO 30414」の認証取得



ISO 30414認証マーク



「Human Capital Report 2023」表紙

CHRO の社外講演



日本ビジネスプレス様主催オンラインセミナー
「第3回 人的資本経営フォーラム」登壇の様子

<https://jbpress.ismedia.jp/articles/-/84382> (外部リンク)

グローバル人材の育成強化

KPI 人財開発・研修の総費用

日立建機グループ全体で、経営戦略の実行に必要なスキルを持った人財育成に取り組んでいます。

グローバルビジネスリーダーの育成

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内容の強化を図り、2023年度から海外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共通ワークショップ「自己変革プログラム」

変革の時代を勝ち抜くための組織風土を作ることとしたワークショップ「自己変革プログラム」をグローバル全社員向けに実施しています。日立建機グループ共通のビジネス基礎力を5つのプログラムで構成しているもので、デジタル人財育成のベースともなっています。

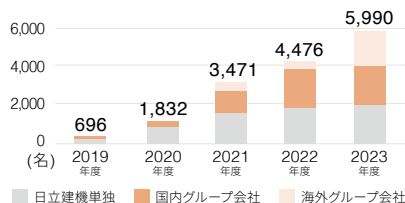
国際技能競技会

国内外のグループ製造会社やサプライヤーから選抜されたメンバーによる、モノづくり技能の競技会を行っています。各種情報の共有や人的交流を図りグループ・グローバルの一体化を推進することで、「Made by 日立建機」の実現と購入品も含めた製品全体の品質向上に貢献しています。

「ビジネスリーダー育成プログラム」



「自己変革プログラム」累計受講者数



自律的なキャリア形成支援

KPI 「従業員当たりの研修受講時間」と「受講者当たりの平均受講時間」

現在は、「人生100年時代」と言われるとともに、将来の予測が困難で不確実な時代となっています。このような状況において、豊かな人生を送るためには、変化に対応できる柔軟性と適応力を身につけることが重要です。各人の適性や能力、価値観に見合ったキャリア形成を支援する取り組みを行っています。

「自律的な学び」を支援

それぞれの従業員のニーズや興味に合わせて最適な学習プログラムを提供するプラットフォームを導入しています。AIやテクノロジーを活用し、さまざまなコンテンツから学習内容をパーソナライズすることで、効率的な学習をサポートします。

年代別キャリア研修

10年ごとにこれまでの経験や成長を振り返り、自身のキャリアを再確認します(30歳、40歳、50歳を対象に研修を開催)。キャリアマップに照らし合わせて「今後どのような自分をめざしたいか」を見直し、新たな目標設定や具体的なアクションプランを考える機会を提供します。

キャリアコンサルティング面談

仕事や家庭の事情(介護など)に関する相談について、専門知識を持つキャリアコンサルタントが1対1の面談で対応しています。面談を通じて、キャリアプランや将来の働き方について一緒に考え、今後の目標や行動計画の策定も支援します。
(2024年10月現在 キャリアコンサルタント 専任者4名(うち女性1名))

年代別のキャリア発達段階の定義

20代前半	20代後半	30代	40代	50代	60代
探索期	確立期		維持期		解放期
形成期		確立期	変革期(展開期)	安定期(変革期)	継承期
キャリアビジョンを形成		キャリアビジョンにまい進	キャリアを磨く環境変化に適応	キャリアビジョンの見直し	キャリア支援と人生100年時代

■ 日立建機の定義 ■ 一般的なキャリア発達理論

※キャリアにおける「Will・Can・Must」のフレームワーク
自分がやりたいこと(Will)、やるべきこと(Must)、できること(Can)、これら3つの視点が重なる領域を広げることで働きがいや仕事への満足感が高まるという考え方

全体最適の組織編成と適所適財の人財配置

組織およ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。

ビジネスユニット制の導入、深化

2022年4月に顧客起点の事業体制の最適化などを目的として「ビジネスユニット(BU)制」を導入しました。
また、2023年から「部門業績連動賞与」を導入しました。各部門の業績を管理職以上の評価へ反映することで、BUとしての収益意識のさらなる向上、一体感醸成を図っています。

人財の活躍推進

執行役以上で構成する人財委員会において、日立建機グループの重要ポジションのサクセッションプラン（後継者育成計画）に関する議論、女性・グループ会社ローカル社員の管理職への登用状況と育成方針の確認を行っています。多様な人財の活躍状況を継続的に把握し、適所適財の配置による組織パフォーマンスの最大化を図っています。

「社内公募」の活性化

社員が自らの意思でその能力・スキル・専門性を最大限に発揮できる部署に異動する制度です。「自律的な人財の流動化」や「個人の意思・意欲にマッチした仕事への再配置」を通じて、社員の自律的なキャリア形成の機会とチャレンジを後押しします。

ビジネスユニット制

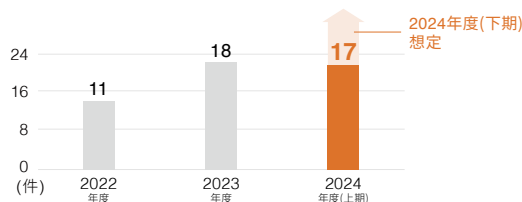
部門横断的にスピーディーにお客さまの課題を解決



目的

1. お客さま起点の事業体制の最適化
2. 中長期成長戦略の立案と責任の明確化
3. 収益責任の明確化

社内公募の成立件数



Chapter 3

Appendix

- データ集



労働力

総従業員数

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	-	名	26,334	26,793	28,145	-
日立建機単独	-	名	6,098	6,201	6,576	-

総従業員数 (フルタイム・パートタイム)

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	役員	名	160	155	152	-
	正社員	名	24,287	24,799	25,846	-
	契約社員	名	1,719	1,661	1,983	-
	パートタイム・アルバイト	名	168	178	164	-
日立建機単独	フルタイム	名	6,053	6,147	6,528	-
	パートタイム	名	45	54	48	-

フルタイム当量 (Full Time Equivalent)※1

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	-	名	6,807	6,815	6,951	-

※1 算出式：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

ダイバーシティ

年齢

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	30歳未満	名	4,853	5,030	5,340	-
	30~39歳	名	8,990	8,854	9,178	-
	40~49歳	名	7,030	7,150	7,471	-
	50~59歳	名	4,286	4,531	4,843	-
	60歳以上	名	1,175	1,228	1,313	-
日立建機単独	30歳未満	名	1,211	1,154	1,300	-
	30~39歳	名	1,965	1,933	1,931	-
	40~49歳	名	1,634	1,695	1,804	-
	50~59歳	名	1,079	1,194	1,273	-
	60歳以上	名	209	225	268	-

性別

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	男性		名	23,414	23,741	24,836	-
	女性		名	2,918	3,048	3,305	-
日立建機単独	男性	総従業員	名	5,567	5,640	5,864	-
		正社員	名	4,838	4,995	5,151	-
		契約社員	名	729	645	713	-
	女性	総従業員	名	468	506	582	-
		正社員	名	394	427	463	-
		契約社員	名	74	79	119	-

経営陣のダイバーシティ※1

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	男性	%	98.4	98.4	97.8	-
	女性	%	1.6	1.6	2.2	-
日立建機単独	男性	%	92.3	92.3	92.0	-
	女性	%	7.7	7.7	8.0	前年度数値以上

※1 経営陣：取締役および執行役

障がい者雇用

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
国内グループ連結	法定雇用率※2	%	2.54	2.51	2.50	法定以上
	法定雇用率	%	2.49	2.40	2.45	法定以上
日立建機単独	法定雇用率	%	2.49	2.40	2.45	法定以上
	実雇用率※3	%	1.60	1.70	1.61	前年度数値以上

※2 算出式：『障がい者の雇用の促進等に関する法律』の定義に基づき算出
※3 算出式：ISO 30414の定義に基づき、(障がいのある従業員数÷総従業員数)×100

組織風土

エンゲージメント

	範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	従業員 サーベイの 肯定的回答率	間接員	%	63.7	62.3	63.3	前年度比+1.0%
日立建機単独		間接員	%	58.2	55.9	57.9	前年度比+1.0%
		直接員	%	53.2	56.5	61.5	前年度比+1.0%

生産性

FTE あたりの営業利益

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	-	百万円	2.6	4.4	2.3	前年度数値以上

従業員 1 人当たり売上収益

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	-	百万円	81.1	106.7	116.6	前年度数値以上

人的資本 ROI※1

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	-	%	14.5	52.0	26.8	前年度数値以上

※1 算出式：営業利益÷(給与＋諸手当)

健康・安全

労災により失われた時間

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	100万時間当たりの総喪失時間	時間	26.9	12.5	6.9	前年度数値以下

労災の件数（度数率）

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	労災の発生率(100万時間当たりの発生件数)	件	0.93	1.09	1.19	発生件数 前年度比半減
日立建機単独		件	0.29	0.30	0.29	

労災による死者数

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	-	件	0	0	0	0を継続
日立建機単独		件	0	0	0	

健康・安全研修の受講率

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	雇入れ時安全衛生教育	%	100	100	100	100%を継続
	メンタルヘルス研修※1	%	20.5	91.5	86.6	前年度数値以上
	安全専門研修※2	%	15.1	73.5	98.2	

※1 算出式：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

※2 算出式：自部門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

リーダーシップ

リーダーシップに対する信頼

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	従業員サーベイ「上司のマネジメント」の肯定的回答率	%	64.7	65.4	67.0	前年度数値以上
日立建機単独		%	60.9	61.4	64.8	前年度数値以上

リーダーシップ開発

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	リーダーシップ開発研修の参加率	%	58.3	62.5	85.9	前年度数値以上

採用・異動・離職

採用にかかる平均日数

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	新卒	日	-	114	166	-

内部登用率※1

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	-	%	75.0	46.2	41.4	-

※1 算出式:ISO 30414の定義に基づき、管理職ポストのうち(①社内から充足した兼務ポスト数)÷(①+社外から充足したポスト数)

離職率

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結※2	-	%	10.09	10.52	9.37	-
日立建機単独※3	-	%	4.61	5.14	4.69	前年度数値以下

※2 算出式:年間総離職者数÷総従業員数
※3 算出式:ISO 30414の定義に基づき、毎月の離職率(月間離職者数÷月間平均従業員数)の合計

自発的離職率※4

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
国内グループ連結	-	%	2.31	3.03	3.09	-
日立建機単独※5	-	%	2.26	2.45	2.70	前年度数値以下

※4 算出式:年間の総離職者数(定年退職を除く)÷総従業員数
※5 算出式:ISO 30414の定義に基づき、毎月の自発的離職率(月間自発的離職者数÷月間平均従業員数)の合計

痛手となる自発的離職率※6

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独※7	-	%	0.03	0.02	0.03	現水準を維持

※6 算出式:年間のグローバルビジネスリーダーの年間総離職者数÷総従業員数
※7 算出式:ISO 30414の定義に基づき、毎月の痛手となる自発的離職率(痛手となる月間自発的離職者数÷月間平均従業員数)の合計

スキルと能力

人財開発・研修の総費用

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	-	百万円	596	756	875	前年度数値以上

従業員当たりの研修受講時間

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	従業員当たりの平均受講時間	時間	42.45	50.78	53.19	-
	受講者当たりの平均受講時間	時間	42.45	68.51	71.81	-

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	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	コンプライアンス通報	件	49	54	95	-
日立建機単独	ハラスメント関連	件	5	5	27	-
	その他労務関連	件	3	1	3	-

懲戒処分の種類と件数

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	懲戒解雇	件	120	71	73	前年度数値以下
	論旨解雇	件	-	-	-	
	停職	件	28	28	26	
	減給	件	25	26	27	
	譴責	件	-	-	-	
日立建機単独	懲戒解雇	件	0	0	2	前年度数値以下
	論旨解雇	件	0	3	0	
	停職	件	5	2	6	
	減給	件	2	6	1	
	譴責	件	2	1	4	

倫理・コンプライアンス研修の受講率

範囲			単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
グローバル連結	eラーニング 「企業倫理・ コンプライア ンスコード」 教育受講率	間接員	%	100	93	100	-
日立建機単独			%	100	90	100	-

(直接員は、新入社員向け研修などを通じて同内容の教育を実施)

第三者に解決を委ねられた係争

範囲		単位	2021年度	2022年度	2023年度	目標(2024年度)
日立建機単独	-	件	0	0	0	-