

日立建機グループ

Human Capital Report 2025

HITACHI

Reliable Solutions

LANDCRO



Contents

目次

Chapter 1

Overview

- 日立建機グループのめざす姿
- 経営戦略と人財戦略の連動
- 未来を拓く人的資本

Chapter 2

Message

- 執行役社長メッセージ
- CHROメッセージ

Chapter 3

Theme & Actions

- 重点戦略テーマ
- 主な取り組み

Chapter 4

Appendix

- データ集



Overview

- 日立建機グループのめざす姿
- 経営戦略と人財戦略の連動
- 未来を拓く人的資本

Chapter 1

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



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

Customer

Communication

経営戦略と人財戦略の連動

今年度を最終年度とする中期経営計画で、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。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」の達成、ひいてはありたい姿をめざします。

経営戦略と人財戦略の連動とめざす方向性



※ フルタイム当量 (Full Time Equivalent): 「総従業員の年間の総労働時間の和」を「フルタイム従業員の年間所定労働時間」で割って算出した従業員数の“理論値”

未来を拓く人的資本

人的資本の強化に向けた仕組みづくりとして、重点戦略テーマに基づく人財施策を体系的に展開しています。

テーマごとに設定したKey Performance Indicator (KPI) による進捗管理を通じて人財KGIの達成を図り、中長期的な企業価値の向上と持続可能な未来社会の実現をめざしていきます。





Message

- 執行役社長メッセージ
- CHROメッセージ

Chapter 2

執行役社長メッセージ

未来を拓く人的資本経営の深化

日立建機グループは、「LANDCROS」の旗印のもと、社会課題の解決と未来への価値創造に向けた変革を推進しています。2027年4月には「ランドクロス株式会社」へ社名を変更し、次の100年に向けて新たな一歩を踏み出し、「ソリューションプロバイダー」へと進化していきます。この歩みを確かなものとするためには、人財(Kenkijin)一人ひとりが挑戦し、成長し続けること、そして多様なステークホルダーとの協創を加速させることが重要です。

変革への挑戦を支えるのは、Kenkijinスピリットの3C(Challenge、Customer、Communication)であり、これが日々の業務における判断や行動を導く原点となっています。グローバル人財の育成強化、DE&Iの推進などを通じて、3Cの実践を後押ししています。さらに、現場力にデジタルの力を掛け合わせ、生成AIやデータ活用、オープンな技術基盤などを通じて創造性を最大限に引き出し、イノベーションを創出する環境づくりを進めています。

人的資本は、変化の時代において企業の持続的成長を支える根幹であり、未来を切り拓く競争優位の源泉です。次のステージでのさらなる飛躍に向けて、Kenkijin一人ひとりの挑戦を支え、成長と深化を止めることなく、社会に新たな価値を提供し続ける企業文化を築いてまいります。

代表執行役
執行役社長兼 COO
先崎 正文



社会への約束「LANDCROS」

LANDCROS

豊かな大地

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

LANDCROSは、私たちのビジョン「豊かな大地、豊かな街を未来へ」を表すLANDと、これまで大切にしてきた言葉「Customer」「Reliable」「Open」「Solutions」を込めた社会へのコミットメント(約束)です。

私たちは、LANDCROSという新たなブランドの下、オープンなパートナーシップを通じてお客さまや社会からの要請に、よりスピーディーかつ柔軟に応えることで、より高い信頼を獲得し企業価値のさらなる向上に取り組んでまいります。

CHROメッセージ

企業価値向上とKenkijinへの拡大再投資の好循環創出へ

社会・技術・経済環境の急速な変化により、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした中で、Kenkijinが活性化し、能力を発揮することが私たちの競争優位の源泉であり、成長の原動力であると考えています。異なる個性や強み、自律性を尊重した上で、グローバル共通の人財マネジメントポリシーに基づいて採用・報酬・育成・配置といった一連のプロセスを推進しています。

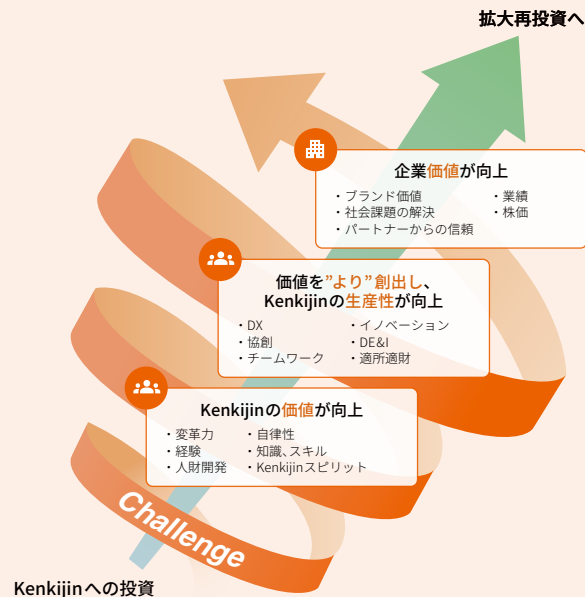
DE&Iの推進、若手・中堅の要職への積極登用、グローバル人財の育成、自律的なキャリア形成支援、創造性とイノベーション志向を高める人財開発など、人財KGIに寄与する人財施策の強化・改善に継続的に取り組んでいます。私たちの価値基準・行動規範であるKenkijinスピリットの一つである「Challenge」をKenkijin一人ひとりが自分の意志として実践し、会社は個の成長を支援するとともに、多様な強みを融合させて新たな価値を協創することで、「チームで勝つ」組織文化の醸成をめざしています。

今後も、Kenkijinへの投資と人財KGIに結びつく施策の実行を通じて、一人ひとりの力を最大限に引き出し、生産性と企業価値の向上、そして拡大再投資につながる好循環の創出に取り組んでまいります。



執行役 CHRO
人財本部長
澤田 誠

Kenkijin への拡大再投資の循環モデル





Theme & Actions

- 重点戦略テーマ
- 主な取り組み

Chapter 3

重点戦略テーマ

人財KGIの達成・ありたい姿の実現に向け、重点戦略テーマごとにKPIを設定しています。
各テーマを定量的・定性的にマネジメントし、施策の現状把握やさらなる改善に取り組んでいきます。

企業価値向上

 グループアイデンティティ、Kenkijinスピリットの理解浸透

 マネジメントカ・リーダーシップの向上

 DE&Iの推進

 グローバル人財の育成強化

 自律的なキャリア形成支援

 安全、健康・安心に働ける環境づくり

 人財の獲得、活躍支援

 人財部門のグローバル連携強化

 チャレンジする文化の醸成

 地域社会への貢献

 人財KGIとの結びつきがより強いテーマ

 組織健康度の向上に関わるテーマ  生産性の向上に関わるテーマ

グループアイデンティティ、Kenkijinスピリットの理解浸透

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

「第2の創業」と位置づける現フェーズにおいて、グループアイデンティティおよびKenkijinスピリットの全社的な浸透を重要テーマとし、グループ全体の一体感と理念の共有を推進しています。また、Kenkijinスピリットを「行動規範」として再定義し、全従業員への理解と共感の浸透を図っています。

現在の取り組み状況

当該テーマに関するKPIは、全体的に上昇傾向、または一定水準を維持しており、関連施策の取り組み状況は総じて良好と認識しております。

具体的な取り組み ① グループアイデンティティ、Kenkijinスピリットの浸透

グループアイデンティティおよびKenkijinスピリットの内容を分かりやすく解説したeラーニング教材と動画を作成し、12カ国語に対応しました。グループ全体の従業員を対象に研修を実施した結果、2025年8月には、グローバルでの受講率は97%（国内100%、海外94%）を達成しました。また、各拠点と連携し、進捗状況を定期的に確認する体制の構築も進めています。

具体的な取り組み ② 中期経営計画の理解浸透に向けた展開

経営層からのメッセージ発信やタウンホールミーティングを通じて、「ビジョン」と「Kenkijinスピリット」の関連性を明確化し、部門単位での対話・共有を促進することで、理念と戦略の一体的な理解を支援しています。

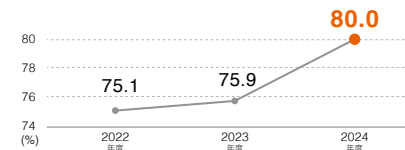
KPI

項目	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
「明確な方向性」の肯定的回答率	グローバル連結	%	64.3	64.9	68.0
「経営層のリーダーシップ」の肯定的回答率	グローバル連結	%	54.7	57.0	60.6

eラーニング教材のトップページ



「グループアイデンティティおよび Kenkijin スピリットを明確に理解している」の肯定的回答率（グローバル連結）



今後の方向性

本取り組みを通じて得られた教材・ノウハウ・データ分析手法は、今後のLANDCROS浸透施策の推進にも活用可能です。グループ全体で理念と行動の定着をさらに強化し、グループ一体となった価値創出につなげてまいります。

マネジメントカ・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、研修体系を整備しています。

現在の取り組み状況

当該テーマに関するKPIは、全体的に上昇傾向、または一定水準を維持しており、関連施策の取り組み状況は総じて良好と認識しております。

具体的な取り組み ① 「コーチング研修」を通じたリーダーシップ強化

2023年より、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コーチングスキルを習得する研修を実施しています。

具体的な取り組み ② プロジェクトマネジメント力の向上支援

プロジェクトのマネジメント力強化のため、PMP※の資格取得支援などを行うとともに、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

具体的な取り組み ③ ラーニングコミュニティの形成

同じ課題感や関心事を持つ従業員同士が、組織の垣根を越えて集まることのできる「コミュニティ」活動を形成し、従業員同士がお互いに学びあう活動を支援しています。

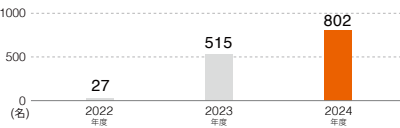
KPI

項目	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
「上司のマネジメント」の肯定的回答率	グローバル連結	%	65.8	67.0	71.7
「チームワーク」の肯定的回答率	グローバル連結	%	70.1	70.0	71.6

コーチング研修



コーチング研修 受講者数累計推移（部課長以上）



今後の方向性

従業員サーベイの定量分析の結果、多様性受容への意識改革、組織・職務の垣根を越えたコミュニケーションの場づくり、メンバーへの顧客視点やチャレンジ等に対する意識付け・実践といった課題が明らかになりました。次期中期経営計画ならびにLANDCROSの実現に向けてさらなる取り組みを実行してまいります。

DE&Iの推進

KPI 従業員サーベイ「ダイバーシティに関する指標」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、互いの価値観を尊重し、One Teamで取り組む組織をめざしています。

現在の取り組み状況

当該テーマに関するKPIは、全体的に上昇傾向、または一定水準を維持しており、関連施策の取り組み状況は総じて良好と認識しております。

具体的な取り組み ① グローバル事業をリードする人財の多様化

2011年度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。2021年度以降、海外グループ会社における部長職以上のポジションの現地化比率は70%以上を維持しています。

具体的な取り組み ② 女性のキャリア形成支援、DE&Iの理解促進

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を女性13%、男性15%とすることをめざしています。採用を通して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。2025年3月には、国連が制定した「国際女性デー」にあわせて、日立建機本社に株式会社Cradle代表取締役の尾崎優美（スプツニ子！）講師をお招きし、事業成長におけるDE&Iの重要性や、必要な認識、行動についてご講演いただき、従業員のDE&Iの理解を深めました。

KPI

項目	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
「ダイバーシティに関する指標」の肯定的回答率	グローバル連結	%	64.0	64.1	66.6

関連データ

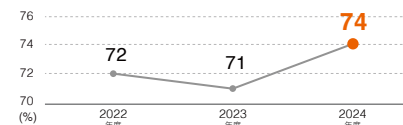
項目	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
育児休暇取得者数	日立建機単独	名	73	122	138
男性の育児休暇取得率	日立建機単独	%	26.2	39.1	50.0

DE&I セミナー

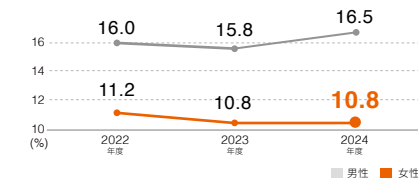


DE&Iの重要性を語るスプツニ子！講師

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）



今後の方向性

次期中期経営計画ならびにLANDCROSの実現に向けて、「包摂・多様性の意義・目的の明確化と浸透」、「互いを知り関係を構築できる場づくり」、「管理職が従業員の意見を聞く場の改善」等についての施策を検討してまいります。

グローバル人財の育成強化

KPI 人財開発・研修の総費用

経営戦略の実行に必要なスキルを持つグローバル人財の育成を推進しています。

現在の取り組み状況

当該テーマに関するKPIは、全体的に増加傾向を維持しており、関連施策の取り組みへの状況は総じて良好と認識しております。各地域で人財育成・研修への投資が拡大しており、従業員のスキル強化やキャリア支援への取り組みが着実に進展しています。

具体的な取り組み ① 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の向上を実現するため、グローバルに活躍できる経営リーダーを戦略的に育成するための体系を整備しています。期待される役割を明確に定義した上で、必要なスキルとマインドを習得するプログラムを提供しています。

具体的な取り組み ② 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」

グローバル全従業員向けに、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」を実施しています。このワークショップは、デジタル人財育成のベースにもなっており、2022年度から開始した「デジタル人財育成プログラム」で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。2025年3月までの受講者数は、「自己変革プログラム」については累計6,871名、デジタル関連研修については累計1,302名となっています。

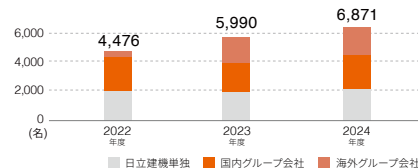
KPI

項目	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
人財開発・研修の総費用	日立建機単独	百万円	756	1,217	1,239

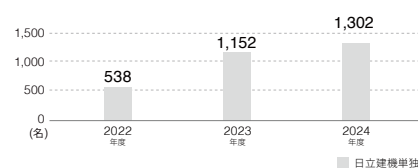
ビジネスリーダー育成プログラム



自己変革プログラム 受講者数累計推移



デジタル関連研修 受講者数累計推移



今後の方向性

各取り組みを通じて得られた知見やノウハウは、今後のLANDCROS浸透施策の推進に資する重要な基盤であり、グループ全体における理念の共有・定着を加速させてまいります。

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
-----	---------------

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、働きがいややりがいを見つけるとともに世の中の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。

現在の取り組み状況

当該テーマに関するKPIは、全体的に増加傾向、または一定の水準を維持しており、関連施策の取り組み状況は総じて良好と認識しております。

具体的な取り組み ① 「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。

具体的な取り組み ② 「年代別キャリア研修」の推進

各年代の節目ごとに「今後どのような自分になりたいのか」を考え、実現するための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ています。

具体的な取り組み ③ キャリアコンサルティング面談

専門知識・スキル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、仕事上の悩みや不安を解消するための支援に加え、将来の働き方や生き方を考え、実現するためのキャリアプラン策定もサポートしています。
(2025年10月現在 社内にキャリアコンサルタント専任者を4名配置(うち女性1名))

KPI

項目	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
従業員当たりの平均受講時間	日立建機単独	時間	50.78	53.19	57.55
受講者当たりの平均受講時間	日立建機単独	時間	68.51	71.81	57.77

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	
					

※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)、できること(Can)、やるべきこと(Must)、
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

日立建機の定義 一般的なキャリア発達理論

今後の方向性
従業員サーベイの定量分析の結果、管理職のキャリア支援能力と傾聴姿勢の継続的な強化等の課題が明らかになりました。次期中期経営計画ならびにLANDCROSの実現に向けて、これらの課題に対応した施策を検討してまいります。

安全、健康・安心に働ける環境づくり

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・健康に働ける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

Safety & Health戦略会議において、グループ共通の安全・健康課題に対する戦略的施策について、経営層と安全衛生主管部門が議論・決議をしています。また、グローバル安全衛生担当者会議を通じて、全グループ会社が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。

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、安全に業務を遂行でき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に加え、実機を模した体感訓練機やVirtual Reality(VR)を活用した実践的な教育を展開し、グループ全体で安全教育を推進していきます。

健康リテラシーの向上

生産性向上の一環として、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。

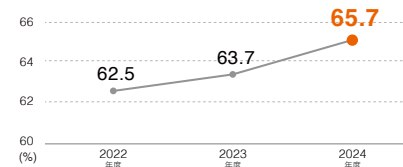
グローバル安全衛生担当者会議



体感訓練



「安全衛生・ウェルビーイング」の肯定的回答率（グローバル連結）



人財の獲得、活躍支援

KPI 採用コスト、従業員サーベイ「会社への誇り」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。

次世代の人財を育て、活躍の場を広げるために、教育機関との連携や社内制度の充実を進めています。
以下の取り組みを通じて、人財の確保と活躍支援に力を注いでいます。

インターンシップを活用した技術者人財の確保

2025年2月、茨城大学と「人財育成、研究開発などの相互協力を目的とした包括的な連携に関する協定」を締結しました。本協定の一環で同大学の理系学生17名をインターンシップとして受け入れ、製品開発や生産現場を通じて当社技術の取り組みを体験いただきました。また、スタンフォード大学およびインド工科大学からの外国人学生についても個別に受け入れを実施し、職場環境やものづくりの現場を紹介することで、グローバルな視点での企業理解促進を図りました。今後も、国内大学との連携や海外学生の受け入れを通じて、技術者人財の確保を進めていきます。

就職担当教員招致による採用活動の強化

高校生の採用活動の一環として、高等学校の就職担当教員を日立建機土浦工場にお招きし、工場見学説明会を実施しました。当日は、製造ラインをご案内し、実際の職場環境や研修内容について理解を深めていただきました。加えて、研修を担当する指導員との意見交換も行い、教育現場との連携を強化しました。今後も、未来のKenkijinに向けた当社グループ事業の理解促進と、人財推薦の機会創出に取り組んでいきます。

社内公募制度の拡充

従業員一人ひとりのキャリア形成を支援するため、社内公募制度を積極的に活用・拡充しています。従業員が自ら希望する職務や部署に挑戦できる仕組みを整えることで、「やりたいことに挑戦できる」「自分らしいキャリアを描ける」環境づくりを進めています。また、社外からの採用だけでなく、社内の人財登用、異動を積極的に行うことによって、社内外の多様な人財がそれぞれの強みを活かしながら成長できる職場をめざしています。

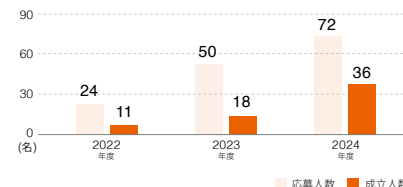
茨城大学インターンシップ



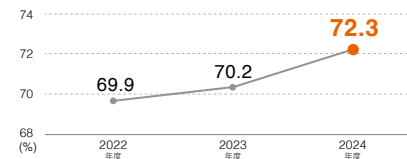
工場見学説明会



社内公募



「会社への誇り」の肯定的回答率（グローバル連結）



人財部門のグローバル連携強化

グループ全体での人財部門の業務品質向上を目的に、グループ会社人財部門との連携・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や対面等さまざまな参加方法で集まり、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。そこで得た知見を各社の業務改善・品質向上に活かしています。

グローバル人事ポータルサイトの開設・展開

海外グループ会社の人事担当者が人事関連情報を即時に確認できるよう、グローバル人事規則や各種通知、参考資料等を閲覧できる「グローバル人事ポータルサイト」を2024年9月に開設しました。担当者間の情報共有・交換、連携強化のためのツールとして活用しています。

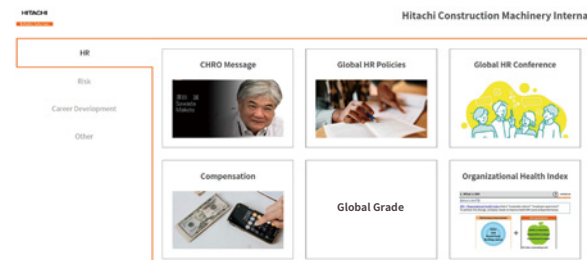
人権デュー・ディリジェンスの推進

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調達パートナーに対して実施しています。また、eラーニング教材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。

グローバル教育会議



グローバル人事ポータルサイトのトップページ



チャレンジする文化の醸成

コラム



現場から新規事業アイデアを提案



審査員を務める先崎社長

社内から生まれる新規事業への挑戦「KENKI BUSINESS CHALLENGE」

日立建機グループでは、従業員一人ひとりの「挑戦したい」という気持ちを大切にしています。その想いをカタチにしたのが、社内ビジネスコンテスト「KENKI BUSINESS CHALLENGE (KBC)」です。

新事業創生ユニットが主催するこの取り組みは、従業員が自らのアイデアをもとに新しいビジネスの可能性に挑戦できる場として、2022年度からスタートしました。

2025年9月には、第3回本審査会を土浦工場で開催し、書類・中間審査を通過した10チームが、約半年をかけて練り上げたアイデアをプレゼンしました。製造現場のメンバーやグループ会社からの参加もあり、部門や職種を越えた多彩なチャレンジ提案が集まりました。

審査を経て選ばれた5チームは、今後、事業化に向けて検討を進めていき、会社は挑戦を「やりたい」で終わらせず、実現に向けてしっかりと後押ししていきます。

これからも挑戦する人を応援し、挑戦が自然に生まれる企業文化を育てていきます。

従業員のチャレンジへの一歩一歩が、グループ全体の未来を創ると信じて。

地域社会への貢献

コラム



職業体験に参加した学生の皆さんとヘキシンド社メンバー



日立建機アメリカのボランティアメンバー

日立建機グループでは、地域社会とのつながりを大切にし、世界各地で教育や環境に関する社会貢献活動を展開しています

インドネシアでの職業教育支援（ヘキシンド社）

ヘキシンド社は、2024年11月にインドネシアのジョグジャカルタ市にある職業学校で、重機エンジニアリングを学ぶ学生に向けた講義を行いました。技術者をめざす若い世代に、建設機械業界での経験や仕事のやりがいを伝え、夢に向かって進む力の大切さを伝えました。2017年以降、大学との連携や書籍の寄贈などを通じて教育支援を続けており、地域の学びの環境づくりと人財育成に引き続き取り組んでいます。

地域と進める水路保全プロジェクト（日立建機アメリカ）

日立建機アメリカは、2025年6月に本社のあるジョージア州ニューナンで、水路の環境改善をめざしたプロジェクトを始めました。地域の非営利団体や市職員、住民の皆さんと協力し、公園にゴミ捕獲装置を設置することで、水質保全と生態系の保護に取り組んでいます。今後も、ボランティア活動や教育の機会を通じて従業員の参加を促し、環境・社会・ガバナンス（ESG）への貢献を続けていきます。



Appendix

- データ集

Chapter 4

労働力

総従業員数

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
グローバル連結	-	名	26,793	28,145	27,859	-
日立建機単独	-	名	6,201	6,576	6,549	-

総従業員数 (フルタイム・パートタイム)

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
グローバル連結	役員	名	155	152	153	-
	正社員	名	24,799	25,846	25,445	-
	契約社員	名	1,661	1,983	2,069	-
	パートタイム・アルバイト	名	178	164	192	-
日立建機単独	フルタイム	名	6,147	6,528	6,503	-
	パートタイム	名	54	48	46	-

フルタイム当量 (Full Time Equivalent)※1

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	-	名	6,815	6,951	7,012	-

※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	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
グローバル連結	30歳未満	名	5,030	5,340	5,059	-
	30~39歳	名	8,854	9,178	9,003	-
	40~49歳	名	7,150	7,471	7,675	-
	50~59歳	名	4,531	4,843	4,875	-
	60歳以上	名	1,228	1,313	1,247	-
日立建機単独	30歳未満	名	1,154	1,300	1,223	-
	30~39歳	名	1,933	1,931	1,921	-
	40~49歳	名	1,695	1,804	1,828	-
	50~59歳	名	1,194	1,273	1,289	-
	60歳以上	名	225	268	288	-

性別

	範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
グローバル連結	男性		名	23,741	24,836	24,467	-
	女性		名	3,048	3,305	3,369	-
日立建機単独	男性	総従業員	名	5,640	5,864	5,902	-
		正社員	名	4,995	5,151	5,219	-
		契約社員	名	645	713	683	-
	女性	総従業員	名	506	582	591	-
		正社員	名	427	463	487	-
		契約社員	名	79	119	104	-

経営陣のダイバーシティ※1

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
グローバル連結	男性	%	98.4	97.8	97.9	-
	女性	%	1.6	2.2	2.1	-
日立建機単独	男性	%	92.3	92.0	92.9	-
	女性	%	7.7	8.0	7.1	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	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
国内グループ連結	法定雇用率※2	%	2.51	2.50	2.47	法定以上
	法定雇用率	%	2.40	2.45	2.45	法定以上
日立建機単独	法定雇用率	%	2.40	2.45	2.45	法定以上
	実雇用率※3	%	1.70	1.61	1.68	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	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025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	%	62.3	63.3	66.4	前年度比+1.0%
日立建機単独		間接員	%	55.9	57.9	60.2	前年度比+1.0%
		直接員	%	56.5	61.5	59.8	前年度比+1.0%

生産性

FTE あたりの営業利益

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	-	百万円	4.4	2.3	0.3	前年度数値以上

従業員 1 人当たり売上収益

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	-	百万円	106.7	116.6	104.1	前年度数値以上

人的資本 ROI※1

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	-	%	52.0	27.0	-0.5	前年度数値以上

※1 算出式：(営業利益＋雑収入－雑損失＋固定資産売却益－固定資産減損損失)÷(給与＋諸手当)

健康・安全

労災により失われた時間

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	100万時間当たりの総喪失時間	時間	12.5	6.9	4.2	前年度数値以下

労災の件数（度数率）

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025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	1.09	1.19	0.99	発生件数 前年度比半減
日立建機単独		件	0.30	0.29	0.37	

労災による死亡者数

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025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	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025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
	安全専門研修※1	%	73.5	98.2	91.9	前年度数値以上

※1 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	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025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	%	65.8	67.0	71.7	前年度数値以上
日立建機単独		%	62.2	64.8	68.4	前年度数値以上

リーダーシップ開発

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	リーダーシップ開発研修の参加率	%	62.5	85.9	86.9	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	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	新卒	日	90	116	119	-

内部登用率※1

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	-	%	46.2	41.4	10.0	-

※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	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
グローバル連結※2	-	%	10.52	9.44	10.41	-
日立建機単独※3	-	%	5.14	4.69	4.93	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	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
国内グループ連結	-	%	3.03	3.09	2.91	-
日立建機単独 ^{※5}	-	%	2.45	2.7	2.23	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:※3に同じ

痛手となる自発的離職率※6

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独※7	-	%	0.02	0.03	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:※3に同じ

スキルと能力

人財開発・研修の総費用

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	-	百万円	756	1,217	1,239	前年度数値以上

従業員当たりの研修受講時間

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	従業員当たりの 平均受講時間	時間	50.78	53.19	57.55	-
	受講者当たりの 平均受講時間	時間	68.51	71.81	57.77	-

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	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
グローバル連結	コンプライアンス通報	件	54	95	81	-
	ハラスメント関連	件	5	27	23	-
	その他労務関連	件	1	3	7	-

懲戒処分の種類と件数

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
グローバル連結	懲戒解雇	件	71	73	102	前年度数値以下
	論旨解雇	件	-	-	-	
	停職	件	28	26	44	
	減給	件	26	27	51	
	譴責	件	-	-	-	
日立建機単独	懲戒解雇	件	0	2	1	前年度数値以下
	論旨解雇	件	3	0	0	
	停職	件	2	6	3	
	減給	件	6	1	3	
	譴責	件	1	4	3	

第三者に解決を委ねられた係争

範囲		単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標(2025年度)
日立建機単独	-	件	0	1	1	-