

# 人財戦略



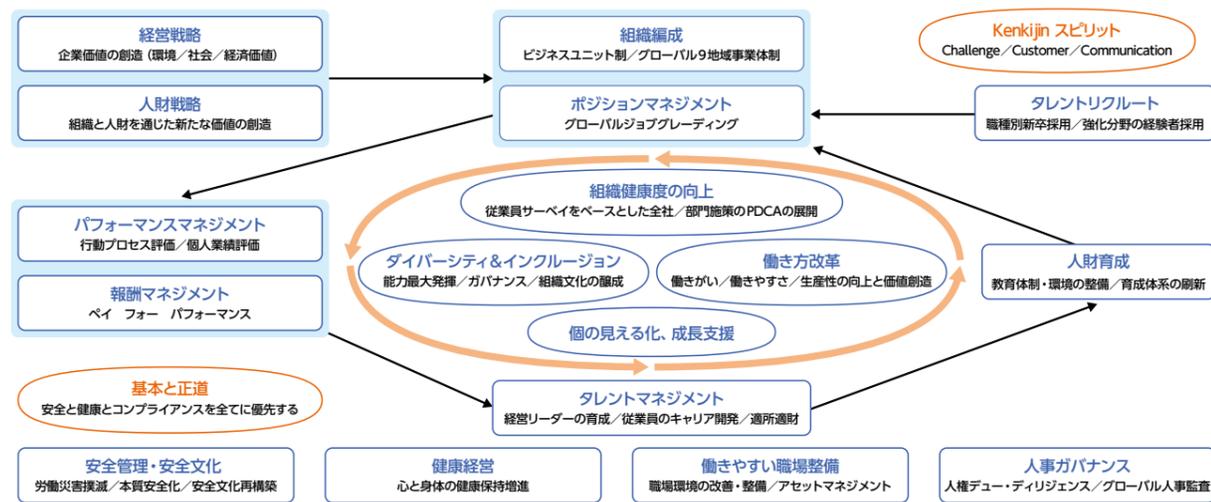
事業は人なり。人財こそ価値創造の源泉。日立建機グループでは、経営戦略の実現に向けてグローバル人財マネジメントを推進し、多様な人財の育成と活用、組織健康度の向上、人財ガバナンスの徹底を図り、人的資本経営の実現をめざします。

## グローバル人財マネジメント

日立建機グループの強みは、グローバルの多様な人財がビジョン・ミッション・戦略・計画を共有し、Kenkijin スピリットをもって実行し成果を上げ、企業価値を創造することで。その実現の仕組みがグローバルな人財マネジメント体

系です。日立建機グループでは、グローバル人財マネジメントポリシーをグループ会社に展開共有し、多様な人財の活躍と組織健康度の向上、そして、安全健康と人権も含めて人財ガバナンスを推進しています。

### ■人財マネジメント体系図



## ダイバーシティ&インクルージョン

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。ダイバーシティ&インクルージョンを経営課題として、ガバナンス、人事制度、グローバル、女性活躍、組織文化の観点から、仕組みと運用の整備に取り組みます。具体的には、

- ①経営陣の多様化によるガバナンスの強化、②誰もが属性によらず公平に活躍できる人事制度の整備、③海外現地法人の経営陣のローカライズ、④女性管理者の積極登用、⑤組織健康度のダイバーシティ&インクルージョン指標を KPI とした PDCA の展開による組織文化の醸成、を推進しています。

### ■連結目標

区分	KPI 策定項目	現在	連結目標	
			2025 年度	2030 年度
組織文化 制度仕組み	「ダイバーシティ&インクルージョン」のスコア(従業員サーベイの肯定的回答率)	65.8%	67.0%	70.0%
	グローバル人財マネジメントポリシーの共有展開	展開共有	—	—
ガバナンス	社外取締役の比率(独立社外取締役)	40%	コーポレートガバナンス・コード遵守	
	取締役役に占める女性・外国人の比率	20%		
グローバル	海外グループ会社の GM 以上の現地化比率	71%	75%	80%
女性活躍	男女別の管理職比率	女性 10.4%	12.9%	男女同率化
		男性 14.9%	15.0%	

## 組織健康度の向上(エンゲージメント)

企業の業績と組織健康度は車輪の両輪。組織健康度の向上を通じて、多様な人財が活躍し成果を発揮できる組織文化の構築を図り、誰もが生き生きと働ける職場環境の整備を推進します。毎年従業員サーベイを起点として組織健康度の定点観測を行い、全社・部門に分けて PDCA サイクルを展開し、組織健康度の向上につなげています。

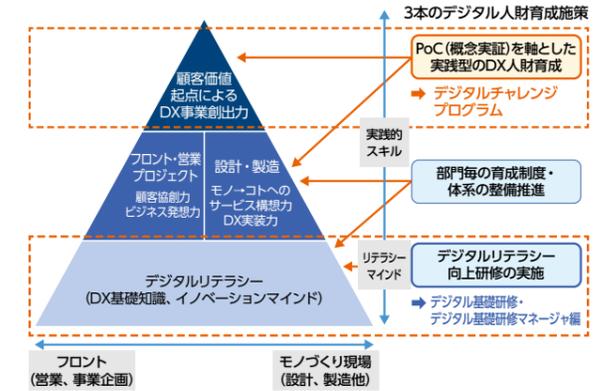
### ■従業員サーベイ結果

	2017	2018	2019	2020	2021	
連結	回答率 (%)	69.9	66.3	79.7	85.2	91.2
	肯定的回答率 (%)	62.4	62.6	63.3	65.7	63.7
単体	回答率 (%)	66.9	70.4	86.1	92.1	96.3
	肯定的回答率 (%)	56.2	56.0	58.1	60.3	58.2

## 変革とデジタルにチャレンジする人財の育成

変革期にあってグローバルの多様な人財が戦略・計画を実行し成果を上げるには、目標をやり抜くスキルとマインドが重要です。「自己変革プログラム」は、日立建機グループを持続的に成果を出し続ける組織に変革するための人財育成プログラムです。2019 年度より国内から展開し 3,500 名が研修を受講、現在は海外を中心に展開中です。一方、フロント力・技術力の強化を目的に、デジタル人財の育成を推進しています。2021 年より、実践型の DX 人財育成としてデジタルチャレンジプログラム、デジタルリテラシー向上を目的としてデジタル基礎研修を開講しました。2023 年までに約 1,000 名が受講の予定です。

### ■デジタル人財育成施策概要



## 人権の尊重

日立建機グループは、「日立建機グループ行動規範」や「日立建機グループ人権方針」を明確化し、人権尊重の取り組みを進めています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」も含めて、国際的な人権原則も尊重しています。2021 年 5 月、社長を推進責任者とする「日立建機 人権デュー・ディリジェンス推進会議」を設置しました。会議では、優先課題として

強制労働・移民労働を取り上げ、重点地域の連結会社・サプライヤーに人権デュー・ディリジェンスを実施し、2022 年 2 月の会議で調査結果と改善対策状況を報告しました。今後も継続的に人権デュー・ディリジェンスの PDCA サイクルの展開を図り、ビジネスリスクの低減に努めます。

## 安全管理の徹底

日立建機グループでは、「安全と健康を守ることを全てに優先させる」という基本方針のもと、安全衛生推進委員会を中心にグループ安全衛生活動を統括し、①労働災害の撲滅、②機械設備の本質安全化の徹底、③安全文化の再構築を推進しています。また、労働安全衛生マネジメントシステムに基づき PDCA を展開し、セーフティーク・セーフティタイムによる双方向の安全対話を図りながら、災害・事故の防止に取り組んでいます。労働災害の削減は喫緊の課題であり、対前年度比半減を目標としてその撲滅に尽力します。

## 健康経営の推進

日立建機グループでは、誰もが生き生きと働くことのできる活力ある職場環境の確立をめざし、健康経営を推進しています。2022 年は 2021 年に続き「健康経営優良法人」(日立建機)の認定を受けました。今年度も心と身体の健康保持増進を目的として、より一層健康経営の取り組みの強化を推進します。具体的には、産業保健体制の強化を図る一方、ストレスチェックの結果に基づくメンタルヘルスプログラムの拡充に努め、総合健康リスクの低減(2ポイント)を目標として、健康経営のさらなる深化をめざします。