

## 人財戦略

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。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。「すべての人 (Kenkijin) が自分らしく働けるフィールド」を2030年のありたい姿に掲げ、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からなるトリプルゼロを重要な指標と定めて、粘り強く取り組んでいきます。

当社グループにとって「第2の創業」にある現在、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、一人ひとりが個性・強みを最大限に発揮できるよう、多様な人財の育成、組織健康度の向上、グローバル人財ガバナンスの徹底等の各種人財施策を実行しています。こうした取り組みを通じ、お客さまに対する新たな価値を創造して企業価値の向上に貢献します。

各種人財施策を進めるうえで大切にしている基本思想が2つあります。一つは「会社と個人は対等な関係である」ことです。従業員と会社は双方にとって「選び・選ばれる関係」と捉えたうえで、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。もう一つは「チームで勝つ」です。誰もが個性や強みを発揮できる環境を整えることで、組織や立場に関係なく一体となって、従業員がお客さまに寄り添って新たな価値を創造していきます。

### グローバル人財ガバナンス

人財に関わる戦略や施策については、CEOを委員長とする人財委員会で議論し、決定します。人財戦略や施策を実行するにあたっては①経営の視点、②マネージャの視点、③従業員の視点の3つの視点をバランス良く取り入れています。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、人財戦略および施策に取り組んでいます。

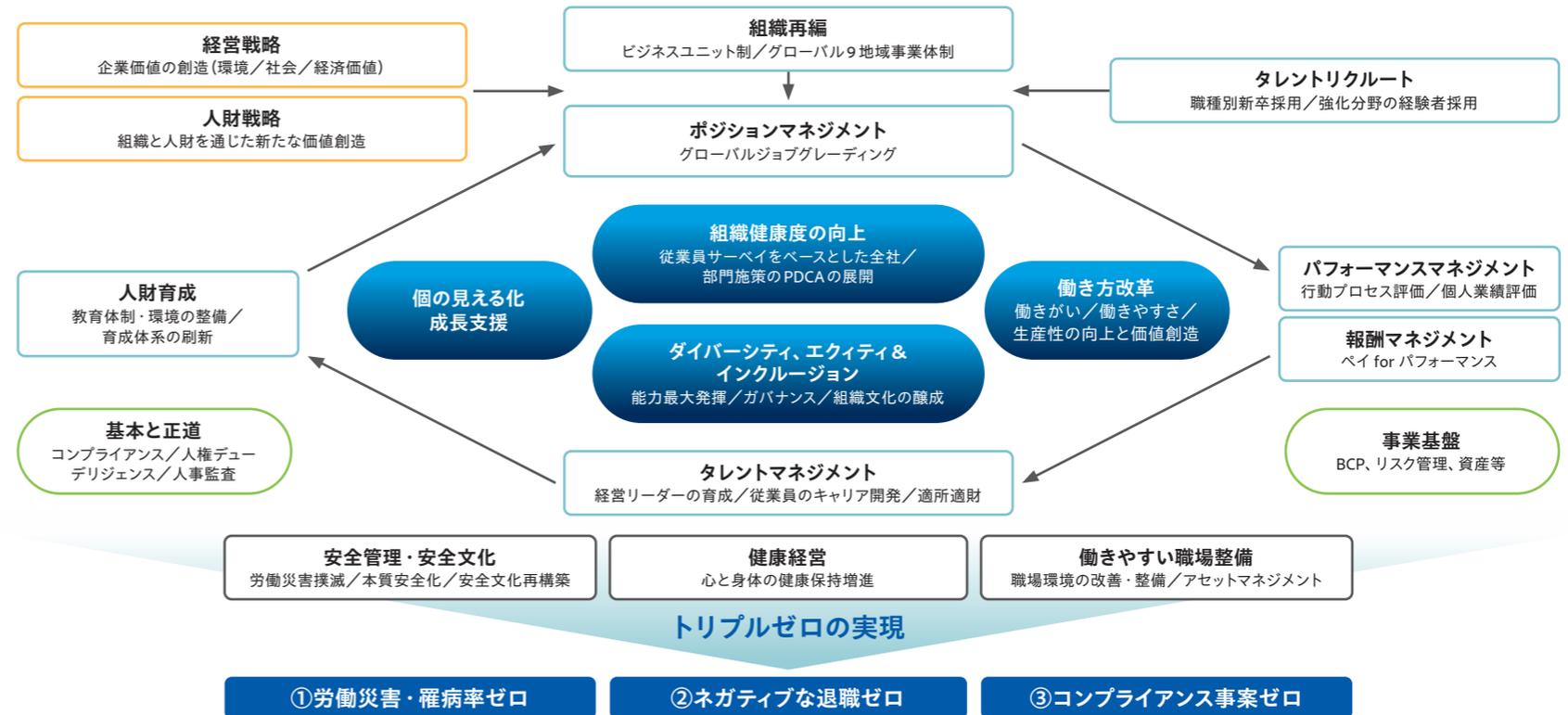
### グローバル人財マネジメント体系

日立建機グループの強みは、グローバルで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す。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。従来は地域ごと・個社ごととなっていた人財マネジメントに対し、人財のパフォーマンスを最大発揮できる基盤として、2020年にグループ・グローバル統一の人財マネジメントポリシーを策定し、展開・共有してきました。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。

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」の仕組みを整備、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」にもグローバルに取り組んでいます。

#### ■ グローバル人財マネジメント体系図



『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**

## 人財戦略

## 経営戦略に連動したグローバル人財育成の強化

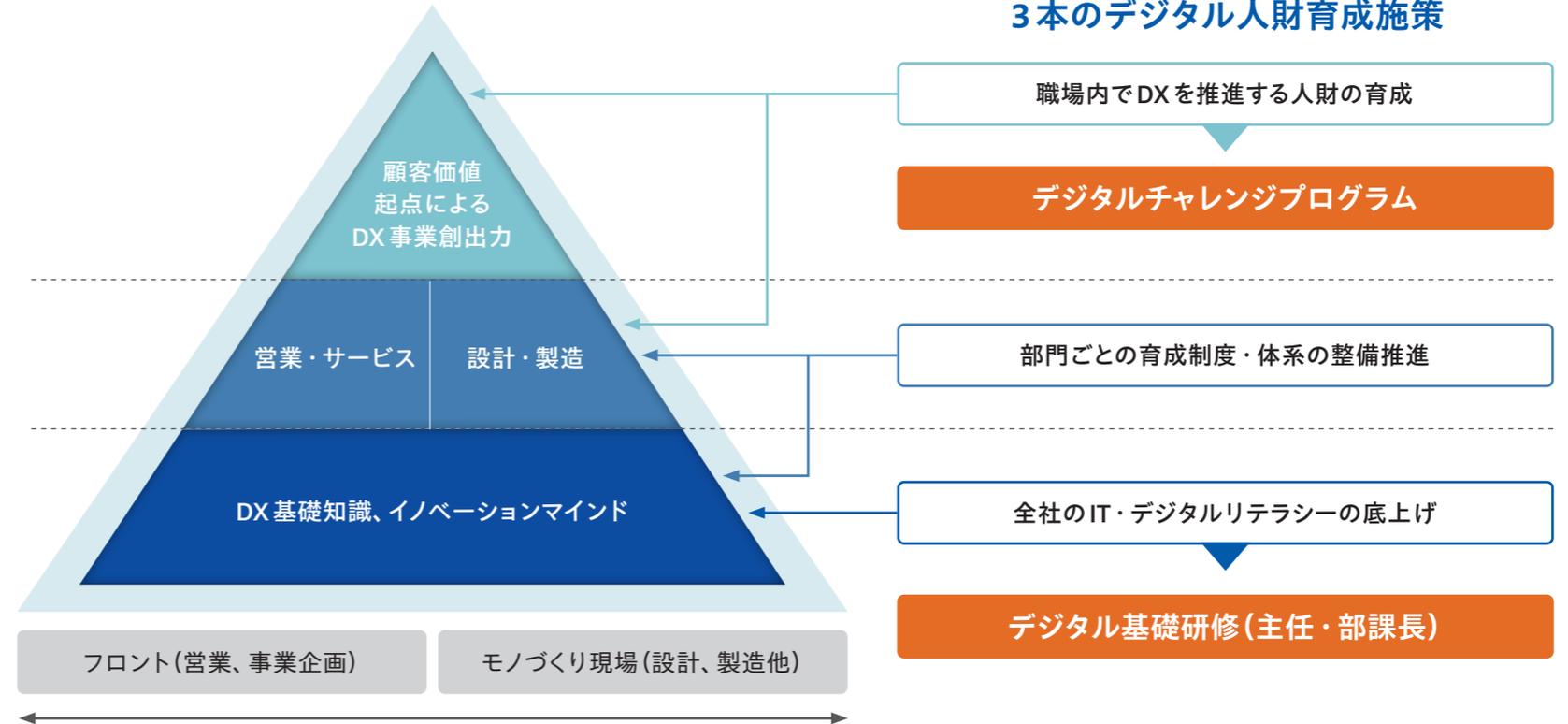
## ①人財育成の基本方針

『一人ひとりが自ら「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」に資する人財を育む』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し、各種施策を推進しています。人財への投資については、教育時間により管理しています。社員一人当たりの教育時間は、2022年度実績は52時間（計画比+7時間）であり、2023年度は管理職向け研修・製造職場の職制向け研修の強化推進による増加を加味し、54時間を目標としています。

## ②変革とデジタルにチャレンジする人財の育成

建設機械という製品そのもののデジタル化をはじめ、事業全体ですまますデジタル技術を活用した変革が求められています。そのため、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、「デジタル基礎研修」「デジタルチャレンジプログラム」を展開して、2024年3月までに1,000名の受講をめざし、現在計画通りに進んでいます。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うえで、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きます。

## ■ デジタル人財育成体系図



## 人財戦略

## 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です。組織健康度の向上を通じ、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、誰もがイキイキ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基点に組織健康度の定点観測を行い、全社・部門ごとでPDCAサイクルを展開し、組織健康度の向上につなげていきます。また2023年度からはグローバルベースでの組織健康度向上に向け、グローバル会議等を通じた事例共有や個別支援を活性化させ、全世界のKenkijinのハピネスの向上を通じ、さらなる価値創造を図っています。

## ■ 2022 従業員のサーベイ結果

日立建機連結	2018	2019	2020	2021	2022	対前年
回答率(%)	66.3	79.7	85.2	91.2	95.0	+3.8
肯定的回答率(%)	62.6	63.3 ↑	65.7 ↑	63.7 ↓	62.3 ↓	▲1.4

日立建機単体	2018	2019	2020	2021	2022	対前年
回答率(%)	70.4	86.1	92.1	96.3	96.9	+0.6
肯定的回答率(%)	56.0	58.1 ↑	60.3 ↑	58.2 ↓	55.9 ↓	▲2.3

## ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

海外人財比率が6割である当社において、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは企業価値向上の源泉であり、それぞれの個性・多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場を実現することで、個人と組織の持続的成長につなげていきます。組織文化、ガバナンス、人事制度、グローバル、女性活躍の観点から、仕組みと運用の整備に取り組んでいます。

## 人財マネジメントリスクと人権リスク

強制労働・移民労働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。社長を推進責任者とする人権デューデリジェンス推進会議を年2回開催し、連結会社、サプライヤーへの人権デューデリジェンスの調査結果や改善対策状況を報告しています。

## 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すべてに優先させる」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本質安全化の実現、③安全文化の再構築を推進しています。また、リスク評価システムの導入により、リスクの見える化や安全投資の効果的な促進を図りながら、災害・事故防止に取り組んでいます。労働災害の撲滅は喫緊の課題であり、前年度比半減を目標としてさらなる削減に向け尽力します。

## 健康経営の促進

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環境の確立をめざし、健康経営を推進しています。2023年は2022年に引き続き「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。具体的には産業保険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、総合健康リスクを改善するためにKPIとして管理する等健康経営のさらなる深化をめざします。



## 職場環境整備

組織健康度向上をめざし、各工場の実態に見合った職場環境の整備を進めてきました。その中において、工場地区の新棟の建設にあたっては、プロジェクトを発足し、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。また、新棟建設のほかにも、食堂・売店およびトイレの改修等、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。



新たに建設されたエンジニアリング棟(茨城県土浦市)の外観

## 人的資本可視化の取り組み

人的資本を網羅的・体系的に示した開示指標であるISO30414の理解・活用を通じ、「グループ・グローバルで人的資本情報を把握する仕組みの構築」「人的資本に関する情報開示の推進」を行うことで、「人財マネジメントの質向上」「中長期的な企業価値向上」へつなげていきます。具体的な取り組みとしては、今年度より新たに人的資本に特化した「人的資本レポート(HCレポート)」を作成・開示し、社内外ステークホルダーへ人財戦略・KPI・課題等を積極開示していきます。