

人的資本経営

現中期経営計画では、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ています。中長期的な企業価値の向上に向けて、人財 KGI (Key Goal Indicator: 重要目標達成指標) の達成、ひいてはありたい姿の実現をめざします。

経営戦略と人財戦略の連動、めざす方向性

人財施策の実践が経営戦略に連動し、かつ中長期的な企業価値の向上につながることを示す定量的な目標として、2つの指標を設定しています。



* 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」

目標と実績

従業員サーベイの肯定的回答率

範囲		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
グローバル連結	間接員	62.3	63.3	66.4	前年度比+1.0
	直接員	55.9	57.9	60.2	前年度比+1.0
日立建機単独	間接員	56.5	61.5	59.8	前年度比+1.0
	直接員				

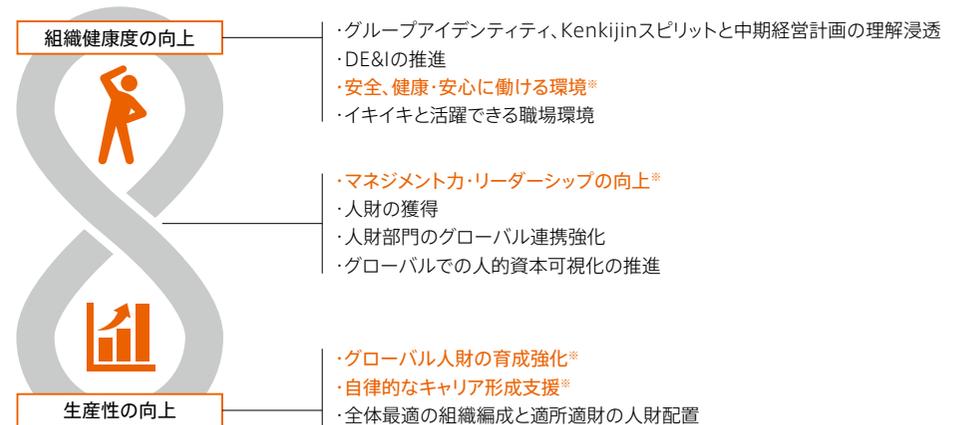
(%) 従業員サーベイを通じて組織健康度を毎年モニタリングし、経営層および職場マネージャが自組織の課題を抽出、アクションプランの立案・実行を通じたPDCAサイクルを継続しています。

FTEあたりの営業利益

範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
日立建機単独	4.4	2.3	0.3	前年度数値以上

(百万円) すべての人財 (Kenkijin) が一つのチームとして最大限に力を発揮し、新たな価値を創出できるように、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。

重点戦略テーマ



* P68、P69 で具体的な取り組みを紹介します。

人的資本経営 人財育成

グループグローバル共通ワークショップ

変革の時代を勝ち抜くための組織風土を作ることを目的としたワークショップ「自己変革プログラム」をグループグローバル全社員向けに2019年度から展開してきました。このワークショップは、日立建機グループ共通のビジネス基礎力概論で、業務遂行に必要な基礎力に関する5つのプログラム(16項目のトピック)で構成しており、社内講師により実施しています。

現在、日立建機単独では経営層を含めた対象者への受講計画は完了しており、現在は海外グループ会社を中心に展開を進めています。2025年3月までの受講者はグループ全体で6,871名となりました。海外グループ会社でも社内講師の育成が進み、海外7拠点で110名の講師が誕生するなど、各社内での教育体制が定着してきています。



自己変革プログラム認定講師と受講者(インド・タタ日立社)

自律的なキャリア形成の支援

急速な技術革新や価値観の多様化が進む中、社員が自律的に自身の強みや価値観を再認識し、将来を主体的に考え、成長を実感できる環境を提供することが、企業の持続的成長に不可欠です。

当社は、2024年に専属のキャリアコンサルタント4名によるチームを新設し、年代別キャリア研修やキャリアコンサルティング面談、意識調査を通じて、社員の自己理解と行動変容を促進しています。研修・面談の満足度は高く、前向きな挑戦やスキル習得への意欲向上が見られます。

今後は、製造技能職や国内グループ会社へも支援対象を拡大して、多様な人財が活躍できる組織風土を醸成し、人的資本の価値向上を一層推進していきます。

年代別キャリア研修の受講者数

(名)

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
20代向け	65	127	204	285
30代向け	147	113	212	229
40代向け	142	138	231	202
50代向け	324	203	148	152
合計	678	581	795	868

マネジメント力・リーダーシップの向上

日立建機では、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できるよう、階層別に1~6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。2023年度より、マネージャ層にはコーチングスキルの研修を必須とし、部下の成長を支援するとともに、チームとしてのパフォーマンス向上をめざしています。2025年3月時点でコーチング研修を受講したマネージャの割合は、80%となりました。

また、グループグローバルな経営リーダーを戦略的に育成するための体系を整備し、期待される役割を定義した上で、必要なスキル・マインドを身に付けることができるプログラムを提供しています。例えば、若手向けには経営戦略、マーケティング、アカウンティング、ファイナンスなどMBAの基本領域を身に付けることができるコース、課長層・部長層には経営リーダーとして必要な知識・スキル・マインドを習得できるコースの受講を必須としています。さらに、各国のリーダー候補が対面で集合し、ディスカッションと提言を行うグローバルリーダー研修も実施し、変革をリードしビジネスの成長につなげることのできる人財の育成強化に努めています。



グローバルリーダー研修の様子

人的資本経営

労働安全衛生・健康経営

安全文化の再構築と仕組み化を通じた
労働安全衛生の確保

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、グループ各社に適用される安全衛生管理方針を策定しています。本方針に基づき、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。具体的な施策としては、安全最優先の意識・行動を改めて実践・浸透・定着させるための「安全衛生文化の再構築」、労働災害リスク・作業負担を軽減するため、自動化・可視化を推進する「本質安全化の推進」、部門責任の自覚を促進し、活動成果に対する評価の適正化を図る「マネジメントシステムの自律的運用の推進」を重点テーマとしています。

2024年度は、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の強化に取り組みました。国内外33拠点95名によるオンラインミーティングを開催し、効果的な安全衛生活動の全社横断的な水平展開について知見を深めました。

休業災害発生頻度（度数率^{※1}）の推移

（%）

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
日立建機単独	0.30	0.29	0.37	前年度半減
日立建機グループ(日本) ^{※2}	0.30	0.48	0.63	

※1 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって災害発生頻度を表したものの

健康経営の推進による
一人ひとりの能力発揮度の向上

健康経営は、経営の重要なテーマであると考えており、2024年、社長名で「健康経営宣言」を刷新しました。働き方改革への取り組みやワークライフマネジメント、ポストコロナを見据えた変革も、基盤は「健康」であることに他ならないと考えています。これからの組織の創造性を高めるために従業員の「ハピネス」に注目し、明るく前向きに働くことのできる毎日の実現をめざします。また、日立建機は、日本健康会議から「健康経営優良法人2025」に認定されました。

※ 健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



ストレスチェック高ストレス者比率

（%）

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
日立建機グループ(日本) ^{※2}	16.4	16.2	14.4	前年度改善

※2 日立建機単独+国内グループ会社

メンタルヘルス対策

日立建機グループでは、「メンタルヘルスケア」の重要性を認識し、厚生労働省指針に基づく4つのケアを中心とした活動を継続的に実施しており、特にハラスメントの防止に関連した内容やコロナ禍におけるストレスコーピングについてなど、タイムリーな内容を意識した研修を展開しています。

ストレスチェックについては法制化前から毎年実施しており、従業員のストレスへの気付きと快適な職場環境づくり、専任カウンセラーによる相談窓口の利用促進などにつなげてきました。2024年度は7月に実施し、国内グループ会社を含む約13,700名が受検しました。

また、全従業員対象のセルフケア研修や、管理者向けに職場改善の検討も含めたラインケア研修、退職された方の復職支援、EAP (Employee Assistance Program) の活用によるご家族も含めた健康相談サポートなどにより、従業員およびそのご家族の視点に立った活動の実施に努めています。

メンタルヘルス研修の受講割合

（%）

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
日立建機単独	91.5	86.6	100 ^{※3}	前年度数値以上

※3 研修を受講した従業員数÷受講対象従業員数×100で計算。2024年度は「階層別研修」と「復職者職場受入勉強会」内で実施