

## 人財への取り組み

### 人財育成

#### 海外会社の人財育成・強化策

日立建機グループでは、人財育成を経営の最重要テーマの一つと捉え、ガバナンスとともにすべての経営戦略の基盤となるものと位置付けています。グループ会社81社のうち74社が海外にあり、人員の約6割を現地の従業員が占める当社にとって、グローバルな人事マネジメントは人財戦略の要となるものです。コロナ禍においても、売上収益の75%を海外が占めており、各国で現地のスタッフが活躍しています。

その活躍を後押しするため、2020年度の下半期から人事制度や施策をグローバルで共有すべく取り組んでいます。従来、各国でバラバラだった処遇体系や育成プログラムにグローバルな標準モデルを導入し、人財と組織のパフォーマンスを最大化することで、より多様な人財が活躍できる環境を整えることを狙いとしています。

さらに、未来のグローバルリーダーの育成にも注力しています。各国で選抜された幹部候補を日本に招き、1～2年の期間で育成する仕組みを用意しており、2016年度～2020

#### グローバル人財へのリーダーシップ研修受講率

2020年度	2022年度	2030年度
78%	100%	100%

年度では約290名を受け入れています。いずれはグローバルで、経営幹部に今以上に多様なメンバーが揃うことで、グループの連携が一層強化されることが期待されます。

#### 自己変革プログラム

中期経営計画達成に向けて注力している教育として「自己変革プログラム」があります。これは、経営幹部も含む主任以上を対象に、変革の時代に必要な組織風土を醸成するためのマインドセットとスキルセットを学習するもので、2019年度の開始から2021年6月現在まで、累計受講者数が国内外グループ全体で2,000人を超えています。

今後も、この教育プログラムを中心に、変化に強い企業体質への変革を図っています。



受講者数1,000人達成時の記念撮影

参照 ESGデータブック2021  
⇒人財育成(2021年9月末公開予定)

### ダイバーシティ&インクルージョン

真のグローバル企業として勝ち残るためには、今までの延長線上ではなく、新しい戦略や斬新な発想での事業展開が必要です。そのためには、人種、国籍、性別、年齢などに関わらず、事業を支える人財一人ひとりの価値観や個性を認め、多様性を尊重し対応していくことが重要です。このような考え方のもと、日立建機グループでは、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

女性社員の活用支援では、女性の管理職積極登用などの「キャリア形成支援」、産休・育休からの復帰やワークライフバランスの確保などの「継続就労・復職支援」といった施策により、女性活躍の基盤構築に取り組んでいます。

もう一つ、海外グループ会社部長職の現地化も推進しており、2030年度では87%を目標にしています。

#### 女性管理職比率(グローバル)

2020年度	2022年度	2030年度
8.7% (男性:16.2%)	9.4% (男性:13.3%)	男女同率化をめざす

#### 海外グループ会社(部長職)のローカル比率

2020年度	2022年度	2030年度
67%	72%	87%

参照 ESGデータブック2021  
⇒ガバナンスに関するデータ(2021年9月末公開予定)

### 労働安全衛生

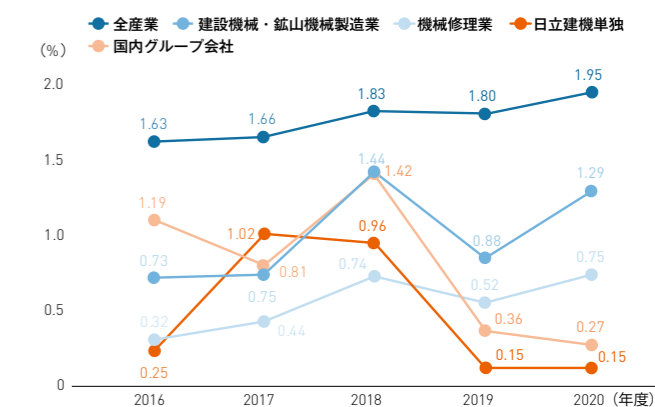
日立建機グループでは、労働災害を予防し、従業員の安全と健康を守るため、年度ごとに基本方針と重点実施項目を定めて、さまざまな安全衛生活動を推進しています。活動にあたっては、安全衛生推進委員会がグループ全体の安全衛生活動を統括し、労働災害に関する情報共有や活動報告、計画の策定などに取り組んでいます。

また、同委員会では分科会を設置し、労働安全衛生活動の推進担当者の育成、技術的な検討、相互巡視などを実施するとともに、グループ各社の労働安全衛生マネジメントシステムに基づく取り組みを支援しています。

日立建機の2020年度の労働災害発生件数は11件で、前年度比で13件の減少となりました。国内グループ会社では全体で35件の労働災害が発生し、うち製造部門が21件、販売サービス部門が14件という結果でした。休業災害発生頻

度は、日立建機単独、国内グループ会社ともに改善となりました。

#### 休業災害発生頻度(度数率<sup>※</sup>)の推移



※ 度数率：100万延べ実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。(統計では休業1日以上が対象)

### 組織健康度の向上

組織健康度とは、「企業文化」「社員意識」「社風」などとも言われ、企業が変革を成し遂げるために、パフォーマンス(業績)の改善とともに必要不可欠な両輪となるものです。日立建機では、部門横断の横申機能として、2017年に人事部門を中心とした組織健康度ワークストリームを発足し、施策の企画・立案・実行や社内外への情報発信などを行っています。また、グループ全体で毎年「従業員サーベイ(意識調査)」を実施しており、2020年度は約12,000人の国内外従業員が参加しました。

日立建機では、従業員サーベイの結果に基づき、課題の抽出、施策の立案・実行、効果の確認・振り返りというPDCAサイクルを着実に実行することで、組織健康度の向上を図っています。課題の抽出、施策の立案においては、経営幹部のみならず若手社員も交えたワークショップを通じて施策の具体化を図るとともに、施策ごとに責任者を任命し、目標の達成につなげています。

#### 導入施策の一例

主な活動	具体的な取り組み
社内コミュニケーションの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>1on1ミーティングの導入</li> <li>タウンホールミーティング・ラウンドテーブルの展開</li> </ul>
経営、マネジメントスキルの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修体系の整備</li> </ul>
社内外のチャネルを活用した強化分野人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内公募制度の導入</li> <li>リファール採用の導入</li> <li>新卒者の職種別採用の導入</li> <li>経験者採用の強化</li> </ul>
処遇評価制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事処遇制度の改定</li> <li>評価の納得性向上に向けた評価面談のさらなる改善</li> </ul>
キャリアディベロプメントの実行	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア・スキルマップの導入</li> <li>キャリア面談の充実化</li> <li>計画的なローテーション・人財育成を検討する人材会議の導入</li> </ul>
顧客課題解決志向文化(CIF: Customer Interest First)の醸成・強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIFの浸透に向けた社内セミナー・研修の実施</li> </ul>
職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニケーション活性化に向けたコラボスペースの充実</li> <li>働きやすく生産性の高い職場環境の実現</li> </ul>

## 人権の尊重

### 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

日立建機グループは、日立グループの人権方針に沿い、「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、人権尊重に対する取り組みを進めています。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスにも触れ、従業員への適切な教育の実施、事業活動を行う国や地域の法令の遵守、さらには国際的に認められた人権と各国・地域の国内法との間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していくことなどについても明確に定めています。

こうした考えのもと、日立建機グループでは、グローバル拠点間での人材交流の促進などを積極的に推進しています。2021年5月には、第1回となる人権デュー・ディリジェンス推進会議を開催しました。この会議には、社長をはじめ関係役員が出席し、当社における人権リスクの把握、優先リスクの特定や対策を行っていくことが議論されました。今後、人権デュー・ディリジェンスの推進体制の確立とともに、強制労働・移民労働対応状況の調査をグループ会社およびサプライヤーで実施していく方針です。

## サプライチェーンマネジメント

国際社会において企業の社会的責任が高まる中、ビジネスパートナーとCSR意識を共有化し、サプライチェーン上のリスクを未然に防止することが求められています。日立建機グループでは、「日立グループ サステナブル調達ガイドライン(第4版)」をサプライヤーの皆さまに遵守していただくCSR行動規範・基準として配布し、周知・徹底を図っています。また、「資材調達基本方針」と「購買取引行動指針」を策定し、Webサイトを通じて広く一般に公開しています。

調達部門では、新規サプライヤーの選定の際に、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有などの社会的責任を果たしているかを十分に検討し、厳正な審査を行っています。

参照 日立グループ サステナブル調達ガイドライン

[https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP\\_HG\\_SPG.pdf](https://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/JP_HG_SPG.pdf)

参照 資材調達基本方針

<https://www.hitachicm.com/global/jp/corporate/procurement/>

参照 購買取引行動指針

<https://www.hitachicm.com/global/jp/corporate/procurement/guideline/>

### 人権教育・研修

従業員一人ひとりの人権意識向上については、階層別研修の中で人権啓発教育を継続的に実施しています。また、人権に関する通報制度として、従業員に対しては「内部通報制度」を、社外ステークホルダーに対してはWebサイトの「お問い合わせ」を通じて対応にあたっています。

今後も、人権への取り組みを個人レベルに落とし込み、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めていきます。

#### 2020年度人権研修の実績 (人)

	受講者数	うち課長以上	うち一般社員
日立建機	1,433	52	1,381
グループ会社*	1,121	221	900
総計	2,554	273	2,281

※ グループ会社は国内会社7社の合計です。

### 調達先との公正な取引の実施

公正な取引の徹底に向けて、取引状況の監査と従業員に対する遵法教育に力を入れています。取引状況の監査は、年2回の自己監査の実施に加え、日立建機グループ内での相互監査を年1回実施することで監査の透明性を高めています。また、委託検収に関わるすべての従業員を対象に、下請法に関する教育研修を実施しています。受講は、委託検収責任者を必須としています。

2021年度以降も継続的に取引状況の監査と、従業員に対して法令遵守に関する教育を実施していく予定です。

## 社外取締役メッセージ



社外取締役 奥原 一成

1970年、富士重工業株式会社(現・株式会社SUBARU)入社。同社取締役兼専務執行役員兼人事部長、スバルシステムサービス株式会社社長兼業務改革推進委員長、富士重工業株式会社代表取締役副社長、スバル興産株式会社代表取締役社長などを経て、2016年6月より当社社外取締役。



社外取締役 菊地 麻緒子

1992年、法務省検察庁検察官任官。1997年、Paul Hastings LLP, Los Angeles Office 入所。公正取引委員会事務総局、日本マイクロソフト株式会社執行役法務・政策企画統括担当、三井倉庫ホールディングス株式会社社外取締役(現任)、株式会社KADOKAWA社外監査役(現任)などを経て、2020年7月より当社社外取締役。



社外取締役 外山 晴之

1982年、日本銀行入行。同行の金融市場局長、米州統括役、国際局長などを経て2014年に退職。2015年、弁護士登録。2019年1月より岩田合同法律事務所スペシャルカウンセラー(現任)、2021年3月より株式会社堀場製作所社外取締役(現任)。2015年6月より当社社外取締役。



社外取締役 岡 俊子(新任)

1986年、等松・トウシュロコンサルティング株式会社入社。朝日アーサーアンダーセン株式会社、アビーム M&A コンサルティング株式会社代表取締役社長、PwC アドバイザリー合同会社パートナー、ソニーグループ株式会社社外取締役(現任)、株式会社ハピネット社外取締役(現任)、ENEOS ホールディングス株式会社社外取締役(現任)、明治大学グローバル・ビジネス研究科専任教授(現任)などを経て、2021年6月より当社社外取締役。