





人財戦略

人財戦略(サステナビリティレポート) 

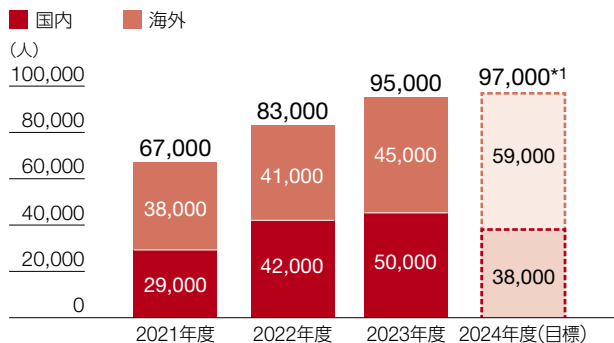
変化のスピードが速い事業環境の中、日立は、人こそが価値の源泉であると考えており、「人財」を重要な経営資本の一つとして強化しています。従業員の力を結集することでお客さまと社会に価値を提供し、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

2024中計では、経営戦略に連動したKPIを設定  し、各施策を実施しています。具体的には、デジタル人財の確保・育成、役員層における女性比率と外国人比率の向上、従業員エンゲージメントの向上の3つの目標を人的資本の主要KPIとして掲げ、役員報酬とも連動させて推進  を図っています。

また、従業員報酬制度についても、経営目標に基づくパフォーマンス指標の設定と報酬への反映を推進  しています。経営目標を達成するための組織と個人の役割・目標を明確化することで、事業の成長を実現していきます。

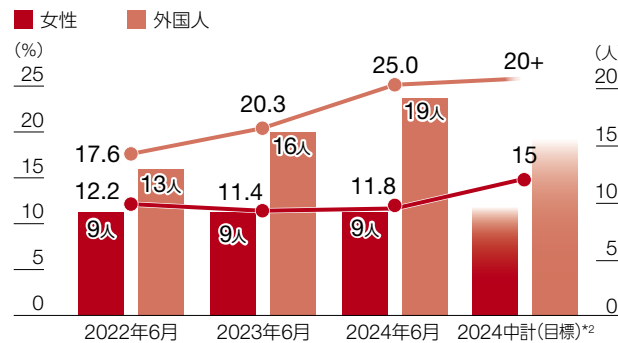
▶ 2024中期経営計画 人財戦略KPI

デジタル人財



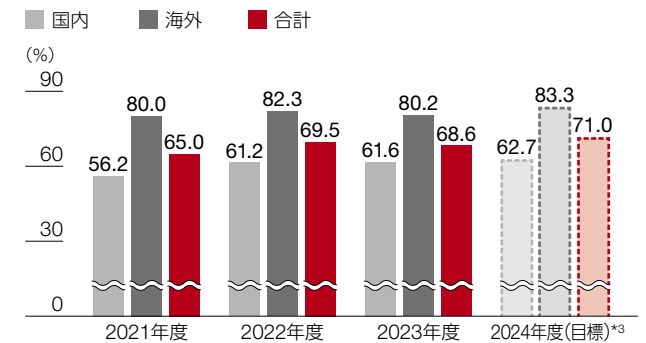
*1 日立Astemoを除く

役員層における女性比率と外国人比率(日立製作所)




*2 2025年4月1日付け人事異動分を含む

従業員エンゲージメント(肯定的回答率)




*3 2022年度に目標を前倒しで達成したため、2024年度目標を引き上げ

成長ドライバーとしてのデジタル人財の確保・育成

日立の成長のドライバーであるLumada事業を加速し、デジタル技術を活用した社会イノベーション事業での成長を実現するために、デジタルトランスフォーメーション(DX)を牽引する人財(デジタル人財)の確保と育成  に力を入れています。

Lumada事業の成長に伴い、グローバルにおいては採用・事業買収などを通じたデジタル人財の獲得が進んでいます。日本国内では日立アカデミーを中心に100コース以上のDX研修や実務経験を通じた育成プログラムを拡充し、GlobalLogicのメソッドロジーを活用した内部の人財育成の強化に取り組んでいます。

将来の経営リーダーを担う人財の多様化・育成の強化

事業戦略の変化に伴い、求められる経営リーダーの能力も変わっています。そのため、次期・次々期のCEO、事業部門長など経営リーダー候補の選抜と育成を目的に、グローバル共通人財マネジメント基盤「Global Leadership Development(GLD)」および将来の幹部候補生となる若手を集めた「Future 50」プログラムに注力  しています。

GLDプログラムにおいては、タレントレビューや外部アプレイザル(HLPO*4)をグローバルに実施し、パフォーマンスだけでなくポテンシャルも踏まえた経営リーダー候補のタレントプールである「GT+*5」を選抜しています。世界中から数百人の経営リーダー候補者を選抜しており、選抜者の女性比率は24%、外国人比率は31%(2024年3月末時点)と年々多様性が広がっています。


選抜者に対しては、経営トップと指名委員会が協働しながら、経営者ポジションを含むタフアサインメントなどのOJT(On-the-Job Training)およびOff-JT(社外トレーニング・コーチング)、社外取締役と直接議論する機会の設定などを通じて、集中的な人財育成を行っています。

*4 Hitachi Leadership Profile Online *5 Global Talent Plus

シナジーを生む組織文化の醸成とグローバルな成長

日立は、これまでの事業獲得・拡大で加わった多様なバックグラウンドをもつ人財で構成されており、これからもグローバルでの成長をめざしていきます。多種多様な事業や国・地域の人財が連携し、日立の強みであるIT×OT×プロダクトの分野での成長を加速させるための環境を整えます。

組織文化の基礎となる日立グループコア・コンピテンシーの改定

言語や文化、考え方が異なる多様な人財を抱える日立にとって、グループ全体でのシナジーを最大化するためには、共通のマインドをもち、期待される行動を理解することが重要です。そこで2023年4月に、日立創業の精神である「和」「誠」「開拓者精神」をどのように体现すればよいかを、日立グループのコア・コンピテンシーとして具体的に定義  し、グローバル共通の指針として採用しました。日立グループコア・コンピテンシーは、さまざまな地域やビジネスリーダーとの議論を重ねて改訂され、世界中の日立グループの人財に受け入れられています。さらに、コンピテンシーに基づいた行動目標を人事評価制度などに組み込むことで、個々の理解と実践を促し、多様な人財によるOne Hitachiのシナジー創出や新しい事業創造の取り組みを加速させています。

取り組みの一例として、One Hitachi コラボレーション・ワークショップ*1が挙げられます。この取り組みは、事業の枠を超えたシナジーの創出をめざしており、参加者からは「デジタル化を効果的に進める力になった」「さまざまなコラボレーションを楽しみにしている」といった声が寄せられました。今後も、多様な人財が協力し合うことで日立の成長を推進し、企業価値のさらなる向上につなげていきます。

*1 2023年9月にモノづくり戦略部門がポーランドにて開催。GlobalLogic、日立デジタル、日立エナジー、日立レール、日立ヴァンタラが参加し、鉄道ビジネスユニットおよび日立デジタルにおけるプロジェクト支援について議論





日立グループコア・コンピテンシー




ワークショップの様子


インクルーシブな環境整備に向けたDEI活動の推進

日立は、ビジネスドライバーとしてDEIを推進し、公平で包括的な環境を確保しながら、従業員のあらゆる多様性を活用しています。2023年度には、インクルーシブ・リーダーシップが重要なケイパビリティとなる経営幹部を対象としたワークショップを開催  しました。このワークショップには、CEOを含む執行役などの経営幹部84名が参加しました。また、グローバル共通の全従業員向けDEI eラーニングを実施し、約19万人が受講しました(2024年6月末時点)。

2024年度には、サステナビリティ目標をKPIとして設定している役員報酬に加え、従業員の人事評価における個人の目標設定において、目標全体の5%分をDEI・多様性に関する行動目標に割り当てる取り組みを開始  しました。日立の全従業員がDEIを自分ごととし、エクイティの担保、インクルージョンの創出、ダイバーシティの活用を実践することで、個人と組織、事業の持続的な成長に貢献していきます。

自律的なキャリア形成による個人の成長とオープンイノベーションの推進

日立は、一人一人が自律的にキャリアを考え、新たなポジションにチャレンジできる機会を重視し、事業・地域を超えたキャリア形成の機会創出と適所適財の推進  に取り組んでいます。2023年度には、グローバル各地域におけるビジネスを横断した人財配置をトップコミットメントのもとで進め、鉄道事業に従事していた社員をデジタル事業の戦略部門に据えるなど、日立の強みであるIT×OT×プロダクトでの事業推進に向けたアサインメントも実現しています。

日本国内においては、従来の社内公募制度による異動に加えて、社内外での副業の運用を開始  しました。特に、社外副業においては、ソニーグループと研究開発、事業開発分野での相互副業プロジェクトを推進し、オープンイノベーションの機会創出につながっており、両社の職場・社員とともに、新たな視点を獲得の機会や、相互の人脈形成などの成果が出てきています。

このように、オープンな環境で一人一人が自律的に考え、協働する機会を取り入れることで、個々人のスキルアップにとどまらない日立グループ全体の成長へのマインドセットを醸成し、多様な個人の力を結集してイノベーションを創出していきます。

SONY

エンタテインメント・テクノロジー & サービス / 半導体における新規事業開発分野での募集

事業企画・技術者など

研究者

相互に
副業受け入れ

HITACHI
Inspire the Next

AI・デジタル・基礎研究分野での募集

相互副業プロジェクトの概要