

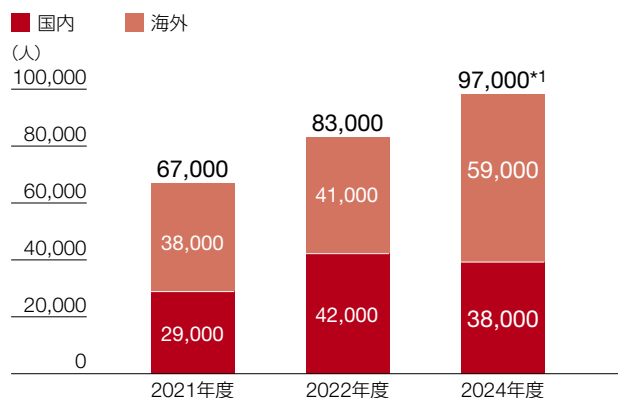


人財戦略

人財戦略(サステナビリティレポート) 

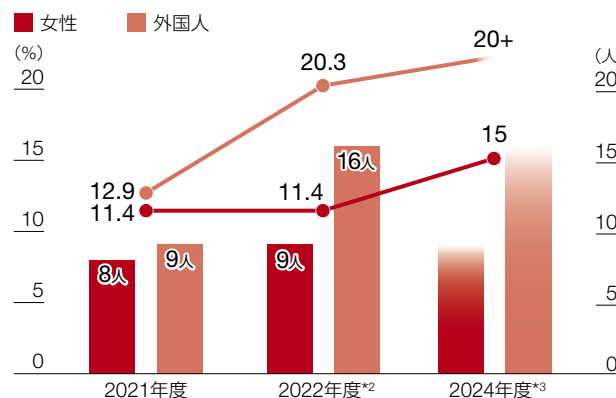
日立は、人的資本、すなわち人こそが価値の源泉であると考えており、従業員の力を結集することでお客さまと社会に価値を提供し、サステナブルな社会の実現に貢献します。2024中計では、経営戦略に連動したKPIを設定  し、各施策を実施しています。具体的には、デジタル人財の確保・育成、役員層における女性比率と外国人比率の向上、従業員エンゲージメントの向上の3つの目標を人的資本の主要KPIとして掲げています。

デジタル人財



*1 日立Astemoを除く

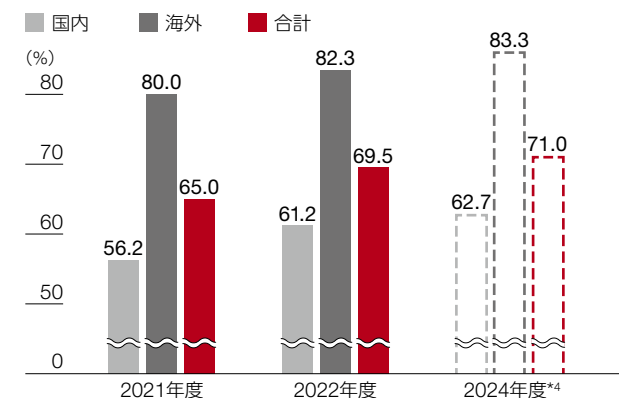
役員層における女性比率と外国人比率(日立製作所)



*2 2023年4月1日付け人事異動分を含む


*3 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)




*4 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ました

▶ デジタル人財の確保・育成強化

デジタル人財強化は、順調に進捗しています。  海外では、GlobalLogicや日立ヴァンタラを中心に強化しており、特に、GlobalLogicでは、短期集中型の研修による若手層の育成のほか、多数のデジタル人財を有するインドなどでの採用、M&Aによる人財獲得強化に取り組んでいます。

日本では、内部人財の育成を中心に、デジタル人財を強化しています。例えば、日立アカデミーでは、基礎的な知識を身につけるデジタルリテラシーのeラーニングや、デジタル事業のプロジェクトメンバーとして活躍できる人財を育成するDX研修など、スキル別・レベル別に約130講座を提供しています。また、GlobalLogicとのエンジニアの相互派遣のほか、同社の教育手法を導入したプログラムなどの提供も開始しています。

▶ 従業員エンゲージメントの向上

従業員サーベイにおける従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率は、2022年度時点で目標を前倒しで達成  することができました。サーベイの結果を数値として見える化することで、従業員の声を反映できるよう職場ごとに改善に取り組んでいます。また、日立エナジーやGlobalLogicとのPMI推進を通じてOne Hitachiでの成長マインド醸成を加速し、さらに高いエンゲージメントレベルをめざします。

パワーグリッドBUの取り組み

ABBから買収した日立エナジーと既存の国内電力流通事業部のシナジー創出加速のため、双方のキーパーソンの交流や、各国・地域のリーダー候補とエネルギー部門各BU CEOとのラウンドテーブルを開催し、事業を超えた人財交流を図っています。

国内においては、業務改革を推進するプロジェクトチームを発足し、主体的に提案・活動できる場を創出しています。

鉄道BUの取り組み

世界約40カ国、約80の国籍の多様な1.5万人が所属する鉄道BUでは、英語を母国語とする従業員も含め、シンプルな英語を奨励しています。また、グローバル共通のオンボーディングプログラムやインクルーシブなカルチャーの醸成に向けたeラーニングなどのプログラムの提供を行っています。

▶ グローバルでの日立カルチャーの浸透

DEIの推進により、グローバルM&Aで獲得したタレントの活躍が進んでいます。多様な人財のインクルージョンで、グローバルのお客さまの課題を理解し、イノベーション強化につなげています。

近年の複数のM&Aにより新たに加わった約10万人の従業員と日立のMission・Values(創業の精神)を共有することで、One Hitachiとしてのカルチャー醸成に取り組んでいます。カルチャー醸成に向けて、2022年度は国内・海外でCEOを含めた幹部層が計277回のタウンホールミーティングを実施、従業員と対話しました。

社内アイデアコンテストMake a Difference!

一人称のマインドセット強化のため、2015年度より従業員提案型のアイデアコンテストを開催しています。グループ・グローバルで拡大している応募者には、日立エナジーやGlobalLogicからの参加者も多数います。

2022年度は、日立エナジーのメンバーが、「グリーン」をテーマとした新規事業提案で、最高賞のGold Ticketを受賞しました。



授賞式の様子

GlobalLogicとのコラボレーション

ノジマとの協創活動

GlobalLogicのデザイン主導のデジタルエンジニアリングノウハウを日立にも導入してデジタル人財の育成を加速するため、GlobalLogic社員との人財交流を進めています。

日本国内においては、協創拠点「Lumada Innovation Hub Tokyo」内にGlobalLogic Japanのオフィスを構え、GlobalLogicとLumadaのケイパビリティの融合を促進しています。その事例の一つが、株式会社ノジマとの協創活動です。お客さま一人一人の好みに合わせた商品を提案するノジマの「コンサルティングセールス」のさらなる進化をめざします。

GlobalLogicと「Lumada Innovation Hub Tokyo」からそれぞれ「デザイナー」「ストラテジスト」といった同じ役割を担うスペシャリストがペアとなり、2 in the boxという体制でチームを組みます。GlobalLogicのメンバーに対して、日本のメンバーが自身のノジマでの購買体験を例に、ノジマが大事にしている接客の仕方をストーリーテリングすることから共同作業が始まりました。

店舗の視察やノジマ社員へのインタビュー調査では、日本のメンバーがGlobalLogicのメンバーに対し、日本の商習慣、店舗や周辺地域の特徴をインプットし、GlobalLogicのメンバーが本質的な気づきを提供するサポートを行いました。また、あるべきビジネスモデルやプロセスをデジタルで創出する「アーキテクト」も参画することで、短期間での価値提供を可能にしています。本プロジェクトはすでに実店舗での検証が始まっています。



ノジマとの協創プロジェクト

GlobalLogic社員インタビュー

日立とのコラボレーションでは、驚くほど多くの学びがありました。プロジェクトがスタートした当初は新型コロナウイルス感染症によるコミュニケーションの問題もあり、互いの企業文化を理解することや、言葉のギャップを埋めるのは非常に困難でした。しかし、日本のチームとも頻りに話し合い、交流を重ねることで、日立の文化を学び、仕事のスタイルを理解し、これらの課題を克服していきました。

例えば、短期で柔軟にシステムを開発していく、アジャイル開発型プロジェクトであっても、日本の商習慣に合うように事前に綿密な計画を立てることが重要でした。何度も議論を重ねることで、計画性と柔軟性を合わせた「ハイブリッド・アジャイル・モデル」を開発し、お客さまのニーズに柔軟に対応していきました。これらのプロジェクトがうまく進んだのも、何度も議論を重ねることで、強力な信頼関係を築けたからだと考えています。

これからも、日立と世界中でコラボレーションし、新たな付加価値をお客さまと社会に提供していくことを楽しみにしています。



Kathirvel
Palaniswamy
シニア・マネージャー

従業員報酬制度について

会社・部門の組織目標と個人目標の連動を確保する評価の仕組みとして、2014年度に「グローバルパフォーマンスマネジメント(GPM)」を導入しています。2024中計で掲げる経営目標に基づき、組織および個人の賞与評価指標を設定することで、パフォーマンスを報酬に反映しています。