

Social

人財

エグゼクティブサマリー

グローバル人財マネジメント
ワーク・ライフ・マネジメント
労働安全衛生
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足





社会貢献活動

社会データ

人財

基本的な考え方

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、世界中の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することをめざしています。その実現に向けて、従業員の基本的な権利の尊重や機会均等、労働安全と健康に配慮し、日立で働くことに誇りと幸せを感じることができる職場環境づくりを推進するなど、従業員と企業の良好な関係を構築するとともに、従業員の処遇やキャリアアップに関する積極的な対話を心がけています。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 グローバル人財マネジメント	<p>多様な人財が国・地域・事業体を越えて一つのチームでプロアクティブに業務を遂行し、変化が絶えない世の中に速やかに適応できる人財・組織が必要と考えており、その実現に向けて、人財の育成と社内環境の整備に取り組んでいます。具体的には、「2024人財戦略」を策定し、「People」「Mindset」「Organization」の3つの柱と「Foundation」を軸に、さまざまな施策をグループ・グローバルに展開しています。</p>	<p>デジタル人財の獲得・育成</p> <p>2024年度目標：97,000人*1 2022年度実績：83,000人</p> <hr/> <p>従業員エンゲージメント（肯定的回答率）</p> <p>2024年度目標：71.0%*2 2022年度実績：69.5%</p>
 ワーク・ライフ・マネジメント	<p>仕事とプライベートの調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人一人が主体的に仕事とプライベートのクオリティをともに高めていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。「働き方改革」や仕事とプライベートの両立を支援するさまざまな制度・施策を推進しています。</p>	
 労働安全衛生	<p>「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とし、コントラクターや調達パートナーを含む、関係するすべての人にとって安全・安心・快適で健康な職場づくりにグループ一丸となって推進しています。具体的には、「日立グループ安全衛生ポリシー」に基づき、労働安全衛生マネジメントシステムの構築・導入、定期的なリスクアセスメントや監査の実施、労働安全衛生に関する教育の展開などに取り組んでいます。</p>	<p>死亡災害ゼロ</p> <p>毎年度の目標：0件 2022年度実績：5件</p>
 結社の自由と団体交渉	<p>日立は、グループ共通で適用する「日立グループ企業倫理・行動規範」において、特に職場に関係の深い人権の一つとして「結社の自由・団結権・団体交渉権」を尊重することとし、オンボーディング研修や日立グループ企業倫理月間(年1回)を通じて従業員への理解浸透を図りその実現に取り組んでいます。</p>	

*1 日立Astemoを除いた数値へ変更しました

*2 当初の目標/KPIを前倒し達成したため、目標を引き上げました

Note: 日立では、調達先(いわゆるサプライヤー、ベンダー、プロバイダー等)を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」に位置づけており、「調達パートナー」と表現しています。

Social

人財

エグゼクティブサマリー

グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

グローバル人財マネジメント

人的資本の考え方

考え方

GRI 2-23

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、世界中の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することをめざしています。

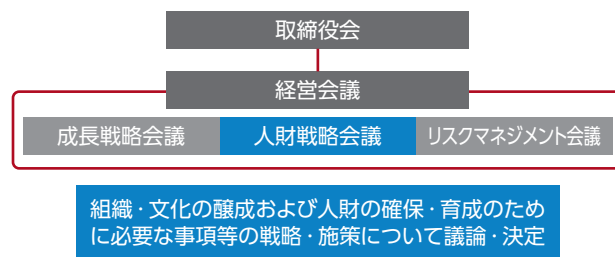
多様な人財が国・地域・事業体を越えて一つのチームでプロアクティブに業務を遂行し、変化が絶えない世の中に速やかに適応できる人財・組織が必要と考えており、その実現に向けて、人財の育成と社内環境の整備に取り組んでいます。

グローバル人財マネジメント体制

体制

GRI 2-13 / 2-24

日立は、経営会議の中に、「成長戦略会議」、「リスクマネジメント会議」および「人財戦略会議」を設け、経営における重要事項について審議しています。人財については、年2回以上開催される「人財戦略会議」にて、日立グループの成長に向けた組織・文化の醸成および人財の確保・育成のために必要な事項などの人財戦略・施策について議論・決定が行われ、必要に応じて取締役会に附議されます。

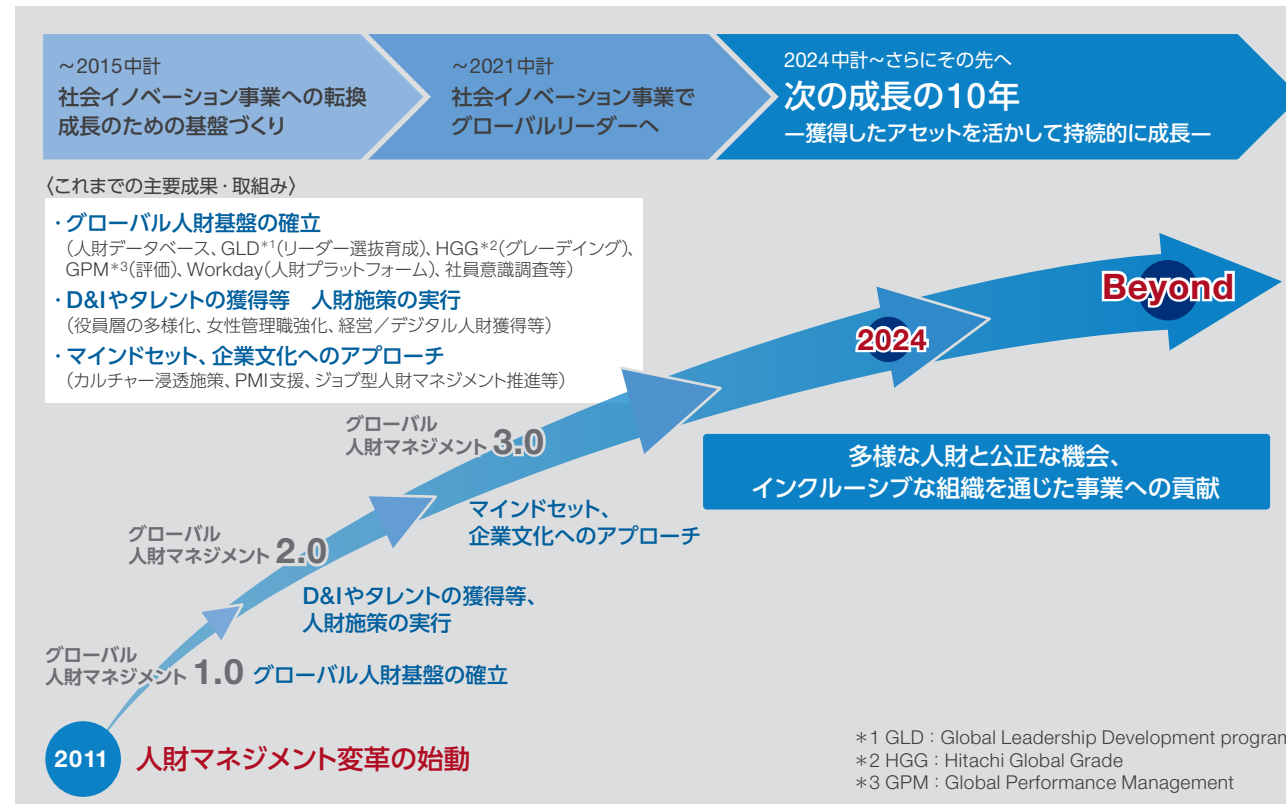


グローバル人財戦略

戦略

日立は、経営戦略に連動した人財戦略を実行しています。2024中期経営計画に基づき策定した「2024人財戦略」では、社会貢献を志向する人財が集まり、生き生きと活躍する組織となり、グローバル市場における“Employer of choice (選ばれる会社)”となることをビジョンに掲げ、その実現に向け、「People」「Mindset」「Organization」の3つの戦略の柱

人財マネジメント変革



と「Foundation」を定めています。本戦略に基づき、社会課題の解決に貢献する人財の育成をめざして、職場での業務を通じた育成に加え、個人の能力やスキル、専門性の向上を目的としたさまざまな施策をグループ・グローバルに展開しています。

また、人財戦略を推進する上で、重要となるのがダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンです。多様な従業員が、お互いの違いを尊重し、イノベーションを起こすことができる組織の構築をめざします。

P.094 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

Social

人財

エグゼクティブサマリー

グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

経営戦略に連動した人財戦略の全体像

Mission	多様な人財と公正な機会、インクルーシブな組織を通じた事業への貢献	
Vision	社会貢献を志向する人財が集まり、生き生きと活躍する組織となるために、グローバル市場における“Employer of choice(選ばれる会社)”を実現する 変化に対応し、「事業」に貢献する“世界No.1のHR分野での先駆者”になる	
	Pillars	Key Initiatives
HR Strategy	People(Talent) 「成長」に向けたタレント(人財/個人の能力)・エンゲージメントの最大化	1. 特にグローバルリーダーとデジタル人財を獲得・リテンション・育成・配置し、ポテンシャルを最大限に引き出す 2. 日立グループで適所適材の配置(マッチング)を最適なタイミングで行う 3. 従業員のウェルビーイング・エンゲージメントの向上
	Mindset(Culture) 「成長」に向けたマインド・文化の醸成	4. 持続的な成長に向けて、日立創業の精神を体現するとともにグローバル日立カルチャーを醸成する 5. 成長マインド(リスクリング・アップスキリングを含む継続的かつ主体的な能力開発)の促進 6. イノベーションと変革の促進: 心理的安全性の担保と挑戦への支援
	Organization 「成長」に向けた部門間協働の促進とグローバルでの生産性・効率性の実現	7. 顧客提供価値の向上のために、組織のサイロを打破し、協働する 8. 「新しい働き方」の構築 9. デジタル技術を活用し、よりハイクオリティなHRサービス・ソリューションを提供するHRに変革する
	Foundation	心身の健康と安全の確保 リスクマネジメント(コンプライアンス・事件事故防止・災害等への対応)の強化・徹底

経営戦略と連動した定性的・定量的な施策・KPI

経営戦略(事業戦略) 2024中計目標	経営目標・KPI	主な経営戦略	実行のための人財戦略・施策	人的資本KPI(例)	成果
社会イノベーション 事業をグローバルに 拡大し、社会貢献 デジタル、グリーン、 イノベーションで グローバルに成長 する企業へ	1) Lumadaによるデジタル成長	Lumadaによる事業の拡大	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進	DEIの推進状況	付加価値最大化 (B/S的視点)
		バックキャストでの破壊的イノベーション創出	事業成長に必要なデジタル人財の確保・育成 デジタル人財によるLumada事業への貢献	デジタル人財数 Lumada売上・利益	
	2) 基盤事業のマージン改善と ポートフォリオマネジメント強化	全事業「Adj. EBITA率10%」 「ROIC 10%」達成	イノベーションと変革の促進(挑戦の支援)	MaDI*1応募状況	
成長事業への経営資源のシフト(重点化)		グローバルでの経営リーダーの選抜・育成 適所適材の人財配置	リーダー候補多様化状況 サーベスコア(適所適材)		
3) 顧客・マーケット志向による 売上げ拡大(グローバル拡大)	各地域マーケットでの事業拡大 (地域戦略強化)	従業員エンゲージメントの向上	サーベスコア(エンゲージメント)		
		成長分野・領域での顧客獲得	グローバルでの日立カルチャーの醸成 リスクリング・アップスキリングを含む成長マインド醸成	サーベスコア (成長・アジリティ)	
(グループ安全衛生方針) 安全と健康は すべてに優先する	4) キャッシュ重視の経営	「新しい働き方」の構築	サーベスコア(働き方)		
		経営基盤のコスト最適化(SG&Aの抑制)	「成長」に向けた部門間協働の促進	部門間シフト・異動件数	
	バランスシートの効率性改善	Workforce Management 間接部門における生産性向上(人財部門の役割改革、業務効率化)	各BU、各社設定のKPI 間接部門KPI	投下資本適正化 (P/L的視点)	
		心身の健康と安全の確保	安全衛生KPI		

*1 MaDI: Make a Difference!(従業員提案型のアイデアコンテスト)

*2 JD: ジョブディスクリプション(職務記述書)

Social

人財

エグゼクティブサマリー

グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

People (Talent) ~ 「成長」に向けたタレント・エンゲージメントの最大化~

グローバルリーダーとデジタル人財の育成

考え方 制度 活動・実績 教育・浸透

GRI 404-2

グローバルでの経営リーダーの選抜・育成

日立は、経営トップと指名委員会を中心に、変化・変革を牽引する経営リーダーの中長期的な育成(Global Leadership Development Program: GLD)に取り組んでいます。将来のCEO、事業部門長など経営リーダー候補の育成にあたっては、そのタレントプールである「GT+」に世界中から数百人の候補者を選抜し、タフアサインメント*1を取り入れたOJT(On the-job Training)およびOff-JT(社内外トレーニング・コーチング)を実施しています。選抜者における外国人・女性の割合も年々増加しています。

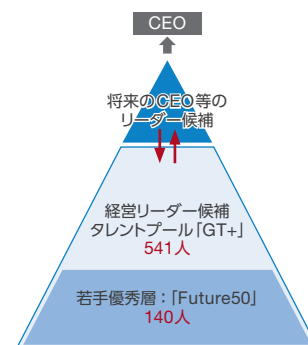
さらに、「Future 50」プログラムを通じて選抜した若手優秀層は「GT+」にも含まれており、経営者ポジションを含むアサインメント、社外取締役と直接議論する機会の提供などによる集中的な育成を受けています。

*1 タフアサインメント：高難度の業務を割り当てること

経営リーダー候補における多様な人財の選抜状況

選抜者数	GT+		Future50 (Alumniおよび 現選抜者)
	2016年度	2022年度	
外国人	25人(4.8%)	174人(32.2%)	42人(30.0%)
女性	25人(4.8%)	122人(22.6%)	31人(22.1%)

Note: 2022年3月末時点累計



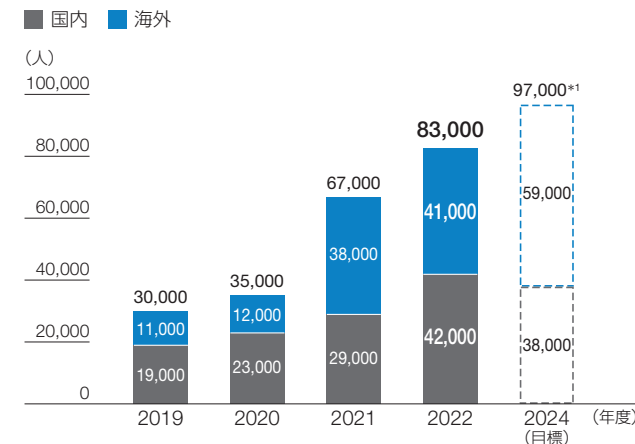
経営リーダー候補向けトレーニング例(社内)

研修	対象者・内容	2022年度実績
Global Leadership Acceleration Program for Key Positions (GAP-K)	将来の経営リーダー候補の早期育成を目的に5カ月間にわたり実施される選抜研修	8カ国から30人が参加
Global Advanced Program for Leadership Development (GAP-L)	海外現地法人で活躍が期待されるローカルリーダーを対象に、日立のグローバル成長を実現する上位のリーダーシップ、マインド、スキルの開発を目的に年2回開催される研修	18カ国から57人が参加

デジタル人財の獲得と育成の強化 マテリアリティ

デジタル技術を活用した社会イノベーション事業を加速し、日立の成長のドライバーであるLumada事業の成長(売上収益2021年度 1.4兆円→2024年度 2.7兆円)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)を牽引するデジタル人財の確保と育成に注力しています。デジタルエンジニアリングサービスのリーディングカンパニーであるGlobalLogicなどにおけるグローバルでの人財獲得に加え、日立独自のDX研修体系や実務経験を通じた育成プログラムの拡充などによる内部人財育成により、事業成長に必要なデジタル人財の強化を加速していきます。

デジタル人財数推移と目標



Note: デジタル事業に必要な「デザインシンキング」「データサイエンス」「セキュリティ」など12種類のケイパビリティのいずれかを有する人財を「デジタル人財」と定義。デジタル人財数はケイパビリティごとの人財数の合計数(のべ人数。千人単位)

*1 日立Astemo除く

Social

人財

エグゼクティブサマリー

グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

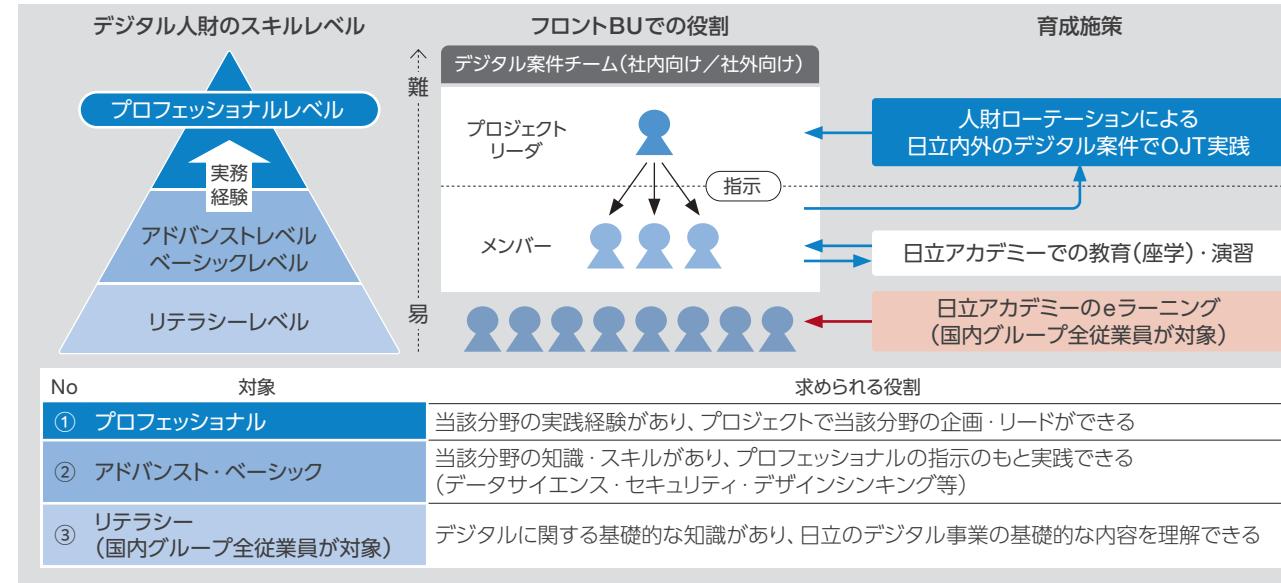
責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

デジタル人財の育成手法



適所適財の実現に向けた取り組み

活動・実績

日立グループでは、組織目標達成のための最適な組織体制構築と組織全体のパフォーマンス最大化、フォーメーション最適化のための人財確保・配置を検討するプロセスを組織編成・人財配置ポリシーとして規定し、適所適財に向けた組織・ポジションマネジメントを徹底しています。ポジションに求められる能力要件を満たす人財配置を基本とし、年齢・性別・国籍など、人財の属性のみを配置の判断材料とせず、グループ・グローバルな視点での人財活用を進めています。外部人財の活用も行うとともに、ジョブ型の人財マネジメント推進の一環として、職務と人財のより最適なマッチングを実現していくためのタレントレビューを行い、グローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)、後継者計画・育成と併せ、日立グループ共通のグローバルタレントマネジメント施策を通じて、日立グループ全体のさらなる成長をめざします。

デジタル人財の育成

日立グループのコーポレートユニバーシティ(企業内大学)である日立アカデミーを中心に、DXに必要なスキルをレベル別に整理したDX研修体系を構築し、運用しています。

100コース以上にわたるDX研修体系のブラッシュアップを毎年行っており、2022年度は約130のコースをのべ29,500人が受講しました。国内グループ全従業員が習得すべきDXリテラシーをまとめたeラーニングのパッケージをはじめとして、デジタル人財に必要なスキルごとにベーシックレベル・アドバンストレベルの研修を整備し、DXを自らの業務で適用できる人財の育成を強化しています。

併せて、DXプロジェクトを取りまとめるリーダーなどプロフェッショナルレベルの人財は、実案件でのOJTなどの実務経験を積むことで育成しています。今後も、研修の受講による知識・技法の習得を通じたベーシック・アドバンスト人財育成と、プロフェッショナル人財育成との両輪で、デジタル人財を強化していきます。

Social

人財

エグゼクティブサマリー

グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

Mindset(Culture)～「成長」に向けたマインド・文化の醸成～

グローバルでの日立カルチャーの醸成・従業員エンゲージメント*1の向上

目標	活動・実績
----	-------

日立は、近年の複数の大型M&Aにより約10万人の仲間を新たに迎え入れました。新たに加わった仲間とも日立の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とともに従業員のエンゲージメントの向上に取り組み、さらなる成長・イノベーションを実現していきます。

人的資本経営の一環として日立は、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」を通じて従業員エンゲージメントを毎年モニタリングし、その向上に向けたアクションの立案・実行を推進しています。具体的には、経営層および各職場のマネージャーが、自組織のサーベイ結果をメンバーと共有して組織課題を把握し、対策となるアクションの立案・実行を通じたPDCAサイクルを継続することで、向上につなげています。

2022年度のサーベイは、グローバルでの情報把握が必要な「環境」や「ウェルビーイング」に関する設問を拡充しました。多様な人財のニーズに合わせて利用可能言語も20言語に拡大し、ユーザビリティを向上しています。

*1 従業員エンゲージメント：従業員が会社の戦略や施策を理解して、仕事にやりがいを感じ、成果を出すために自律的に取り組もうとする意欲

PMI*2カルチャー浸透

GlobalLogicや日立エナジーをはじめとするM&A企業とのPMIは成長へのシナジー創出に必要不可欠です。各社の強みや違いを見える化するサーベイを実施した上で、One Hitachiの実現に向けてリーダー層のタウンホールミーティングや、従業員レベルでのカルチャーディスカッションなどを積極的に実施しています。

*2 PMI (Post Merger Integration)：M&A後の統合プロセス

日立グループの新たな仲間との企業文化の融合に向けたコミュニケーション

2022年7月、日立とGlobalLogicの統合から1周年を記念し、日立はこれまでの協創の成果や今後の成長への期待を共有し、祝福と感謝のビデオメッセージをグローバルに公開しました。また、10月にはGlobalLogicと日立デジタルが米国にて「Hitachi Digital Summit 2022」を開催し、幹部同士の意見交換をはじめ、顧客・パートナー11社、日立幹部やリーダー127人が参加し、コラボレーション基盤を強固なものにしています。

マインドセット改革「Make a Difference!(MaD!)」

2015年度より一人称のマインドセット強化のため、従業員提案型のアイデアコンテストを実施しています。応募者はグループ・グローバルで拡大し、新たに加わった日立エナジーやGlobal Logicの仲間も積極的に参加し、日立カルチャーの浸透に寄与しています。2022年度は日立エナジーのメンバーが「グリーン」をテーマに提案した新規事業案で、最高賞のGold Ticketを受賞しています。

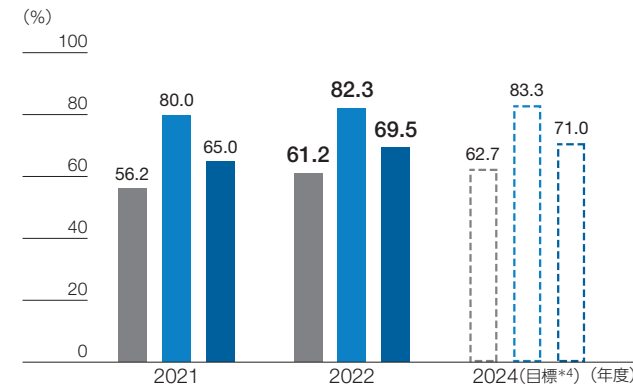
GRI 404-2

従業員エンゲージメントの向上 マテリアリティ

日立は、人的資本経営の一環として、従業員エンゲージメントスコア*3をKPIとして定め、目標を設定し達成に向けて取り組んでいます。2022年度に、2024年度目標「従業員エンゲージメントスコア(肯定的回答率)68%」を前倒し達成したため、さらなる高い目標を掲げて取り組んでいます。

*3 従業員エンゲージメントスコア：従業員エンゲージメントの設問に対する肯定的回答率(「自社で働くことへの誇り」「働き甲斐のある職場であるか」「仕事へのやりがい・達成感」「当面自社で勤務する勤務意欲」の4点から測定)

▶ 従業員エンゲージメントスコア(肯定的回答率)実績および目標
■ 国内 ■ 海外 ■ 合計



*4 2022年度に目標を前倒し達成したため、2024年度目標を引き上げました

Social

人財

エグゼクティブサマリー

グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

日立カルチャーとしての人財育成の取り組み

活動・実績

教育・浸透

日立は、創業した1910年に現在の日立工業専修学校の前身である徒弟養成所を設置するなど、伝統的に人財育成を重視してきました。1959年に制定された教育理念「教育綱領」では、学びの場における「誘掖(ゆうえき)」「(力を貸して導くこと)」「自彊(じきょう)」「(自ら努め励むこと)」の精神を重視しています。その精神は現在も引き継がれており、職場での業務を通じた育成に加え、個人の能力やスキル、専門性の向上を目的とした研修をグループ・グローバルに展開し、管理職向けには日立グループの成長を実現するための階層別研修をグローバル統一で実施しています。今後も社会課題の解決に貢献する人財の育成をめざして、従業員一人一人の成長を支援していきます。

階層別マネジメント研修

研修	対象者・内容	2022年度実績
Global Leadership Acceleration Program for Managers (GAP-M, Ready to Lead)	一般管理職や新任管理職を対象に、世界同一内容で行われるリーダーシップ研修	8地域(日本、アメリカ、シンガポール、オーストラリア、イギリス、インド、中国、韓国)にて開催し、3,207人が参加

キャリア開発支援

日立製作所は、個人にとっての仕事の意味・働きがい・価値観といった「内的キャリア」を重視したさまざまなキャリア開発支援施策を展開しています。キャリア開発を直接的にサポートする「キャリア開発プログラム」では、「日立キャリア開発ワークショップ(H-CDW)」を開催しています。自己分析作業を通じて、進むべき方向性、キャリア・ゴール、キャリア・パスを考え、主体的なキャリア開発・能力開発に取り組むプログラムで、30代の技術職、研究職、事務職の係長クラスを中心に、これまで約16,000人(2023年3月末時点)が参加しました。

このほか、若手層を対象としたキャリア教育や、中高年齢層を対象としたキャリアの転機に対応するための研修など、年齢に応じたプログラムを実施しています。

併せて、専門カウンセラーとの面談を通じて、従業員が仕事やキャリアにおける課題、人間関係などの悩みを主体的に解決できるように、キャリア・カウンセリングの専門機関「キャリア相談室」を運営しています。

今後も、従業員一人一人の個性や志向を尊重しながら自己理解を促進することで、自ら考え行動する自律心を育成し、意思・意欲を組織に活かしながら一体感やチームワークを育むための相互理解を促し、個人の能力や創造性を組織力・パフォーマンス向上につなげる支援や仕組みづくりを行っていきます。

Social

人財

エグゼクティブサマリー

▶ グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

各地域(統括会社)における能力開発

グローバルに事業を展開する日立は、各地域の統括会社を中心に、それぞれ注力する事業や地域の文化的な背景を踏まえた独自の能力開発プログラムに取り組み、グループ・グローバルのリーダーとなりうる人財の発掘・育成に努めています。

日立アメリカ

グローバルリーダーをめざす南北アメリカの従業員向けに、グローバル共通のマネジメント研修のほか、Hitachi Universityを活用したさまざまな研修や個別のトレーニングを実施しています。具体的にはDXやAI/データサイエンスなどのeラーニング受講を従業員に促しています。また、積極的に経営リーダー向け研修の受講を促し、リーダー育成にも取り組んでいます。加えて、DEIへの理解向上を重視しており、全従業員に向けたDEIに関するバーチャルトレーニングを開発・提供しています。

日立アジア

年に2回、ビジネスリーダーが集まり、Mission、Values、Visionに沿った人財を育成するためのビジネスインサイトや成功事例を提供・共有しています。また、グローバルリーダーシッププログラム、タレントマネジメント施策、シニアリーダーによるコーチングセッション、オンラインで自己学習できるeラーニングプラットフォームに加え、オンサイト研修やバーチャルスキル研修を通じて、人財の育成と成長を支援するための施策を展開しています。社員は上司と定期的にコミュニケーションをとり、上司はリソースサポート、コーチング、メンタリングを通じてチームをサポートすることで、自身のキャリアに主体性を持つ仕組みを構築しています。

日立中国

すべての従業員の成長を促進するために、階層ごとに教育体系を整備し、業務に必要な専門的な能力と包括的なスキルの向上を支援しています。また、Hitachi Universityを活用したグローバル共通の研修や従業員向けのeラーニングプラットフォームを活用するとともに、中国における事業活動に必要なスキルや知識を習得するためコンテンツを提供しています。デジタルビジネス関連の人財育成に関する教育を強化し、社会イノベーション事業の発展を支援します。

日立ヨーロッパ

欧州の従業員を対象に、能力開発を目的とした教育を実施し、文化認識・プレゼンテーションスキル・ITスキルといった専門的資格の取得を支援しています。グローバル共通のマネジメント研修などを実施する際には、欧州における日立のリーダーを集め、One Hitachiをサポートする重要なネットワークづくりを進めています。加えて、ハイブリッドな働き方の支援や従業員エンゲージメントの向上に向けた教育、研修も実施しています。

日立インド

幹部を構成メンバーとした人財開発委員会を年に2回開催し、育成プログラムについて議論しています。また、グローバル共通のマネジメント研修や、従業員向けのeラーニングプラットフォームを最大限活用し、スキルセット構築に向けた自己学習を促進しています。オンサイトとオンラインを組み合わせた研修を通じて、全従業員にスキルアップのためのプラットフォームを提供しています。加えて、適切かつ効果的な教育提供のため、インドに拠点がある日立グループ会社に向け、年間教育体系図の策定および教育メニューの提供を行っています。

Social

人財

エグゼクティブサマリー

グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

ジョブ型人財マネジメントへの転換

考え方

活動・実績

日立では職務(ジョブ)と必要なスキル・経験を明確化し、その職務を担える人財(タレント)を、本人の意欲・能力に応じて登用する「ジョブ型人財マネジメント」への転換を加速させています。日立のジョブ型人財マネジメントは、国籍・性別・年齢などの属性によらず、従業員一人一人の能力や意欲に応じた適所適財の人財配置を実践することで、組織と個人のパフォーマンスの最大化とエンゲージメント向上につなげ、組織・個人双方の成長を実現していきます。

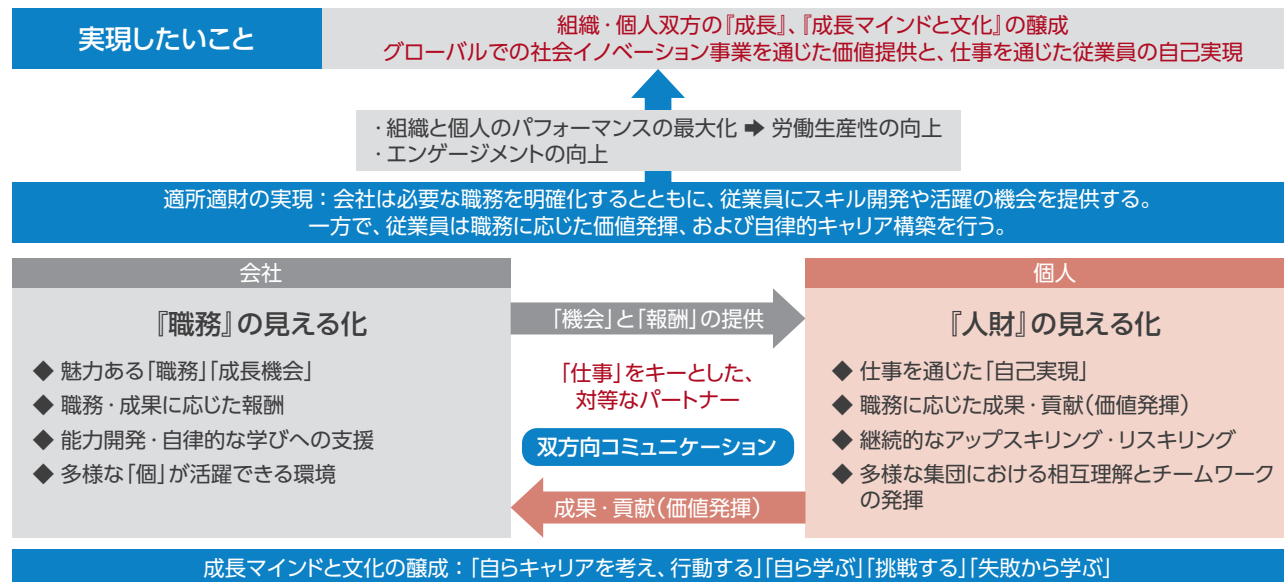
ジョブ型人財マネジメントへの転換に向けた具体的な取り組み

日本におけるジョブ型人財マネジメント推進にあたっては、「職務と人財の見える化」として、「ジョブディスクリプション(職務記述書)」の導入(2022年度末時点でグループ会社を含む約6万ポジションに導入済み)や、各従業員の適性やキャリア志向を踏まえた配置・育成を検討する「タレントレビュー」の実施などに取り組んできました。また、2022年10月には自律的なアップスキリング・リスキリングを支援する仕組みとして、AIが各自のキャリア志向等に合わせて社内外の学習コンテンツをリコメンドする「学習体験プラットフォーム(LXP)」を導入するなど、従業員の自律的キャリア形成支援を進めています。LXPは日立製作所をはじめとして、国内グループ会社にも順次導入しています。

加えて、2023~2024年度をターゲットに人財マネジメントの制度・仕組み全体の見直しを進めており、一例として、2023年4月には、自らの意志による異動の機会拡充のために「グループ公募制度」をリニューアルしました。今後は、社内外副業制度の導入や、非管理職層の処遇制度改訂などにも取り組んでいきます。

日立は、ジョブ型人財マネジメントへの転換を通じ、従業員一人一人の働きがいや、会社と個人との一体感を高め、双方の成長を実現していきます。

日立がめざすジョブ型人財マネジメント



Social

人財

エグゼクティブサマリー

▶ グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

Organization ~ 「成長」に向けた部門間協働の促進とグローバルでの生産性・効率性の実現 ~

グローバル人財マネジメント基盤の順次導入

考え方

制度

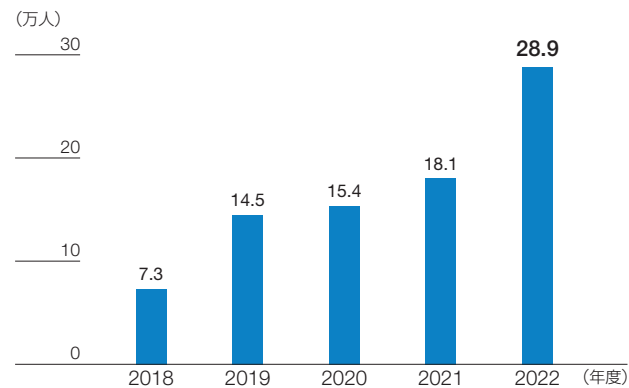
活動・実績

日立は、これまで各事業が海外展開において、個別最適で運用していた人財施策・制度をグローバル共通・地域共通・個社別の区分に整理しました。特に、グローバル共通施策については一体で進めるグローバル共通人財マネジメント基盤の整備を進めています。2012年度より順次導入を行い、データベースなどのデータ整備や、一部のトップタレントを対象にしたグローバルリーダーシップディベロップメントの取り組みから開始し、共通のジョブグレードやパフォーマンスマネジメント、グローバル教育プラットフォームの導入やグローバル人財マネジメント統合プラットフォーム基盤の導入など、取り組みを広げてきています。また、新規に日立に加わった会社もこれら共通基盤の導入を順次進めています。

グローバル人財マネジメント統合プラットフォーム

本プラットフォームを通じて、従業員のスキルやキャリア志向など最新の人財情報データをクラウドシステムで共有しています。グローバルでの人財検索や情報の収集、チームマネジメントへの活用、パフォーマンス管理や育成計画・キャリア開発など、さまざまなプロセスを一元管理でき、その運用範囲をグループ・グローバルに順次拡大しています。

▶ 人財マネジメント統合プラットフォーム導入状況



ピープルアナリティクスの推進

日立は、社員の意識と行動に関するデータを収集・分析し、人事・経営施策に活用する「ピープルアナリティクス」を推進しています。

人財、組織や文化に関する効果的かつ迅速な打ち手を実行するにあたり、担当者の経験や勘のみに頼るのではなく、データの可視化や分析によって、意思決定の精度向上や社員一人一人の特徴や適性を踏まえた人財マネジメントの推進に取り組んでいます。

サーベイ分析結果の人財マネジメントへの活用

筑波大学の学術指導のもと、日立が独自に開発した心理尺度構成を用いたサーベイを実施し、その結果をAIやデータ解析などのITを活用して分析しています。導き出された個人の意識やさまざまな人事・行動データを従業員の配置、育成や組織の健全性、生産性の維持向上に活用することによって人財や組織を活性化し、人的資本を強化します。

Social

人財

エグゼクティブサマリー

▶ グローバル人財マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

日立グローバル・グレード(HGG)

多様な人財が事業を推進していくためには、役割・仕事基準の人財マネジメントが必要です。それを実現する手段の一つが「日立グローバル・グレード」です。すべての組織におけるポジションについて、日立グループ・グローバル共通の基準に基づく職務評価を実施の上、11段階でグレード付けしています。

タレントレビュー

日立は、職務と人財のマッチング強化、育成を図る取り組みとしてタレントレビューの導入を推進しています。各職場のマネージャーは部下との個別の面談により、パフォーマンスやキャリアプランなどを確認したのち、複数のマネージャーによる社員一人一人のレビュー機会を設けます。ここでは、社員の強みと弱み、キャリア志向を踏まえ個別の育成や職務のアサインについて検討します。これらにより、職務と人財のマッチングを促し、社員のキャリア育成と組織力の強化に結びつけていきます。

グローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)

組織と個人の継続的な成長をめざす業務マネジメントおよび成果強化の基盤となるのが「グローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)」です。日立が社会イノベーション事業のグローバルリーダーをめざす上で、企業倫理の観点を含めた特に重要な5項目を日立グループ共通のコンピテンシー(行動目標)として設定し、全従業員に適用しています。上長は部下の目標達成に向けたコーチングやフィードバックを行い、パフォーマンスの継続的な改善を促して中長期的な人財育成につなげています。個人に求められる行動や能力だけでなく、自身の行動が事業の成功にどう寄与しているかを明確にすることで、仕事にやりがいを感じ、主体的に取り組める人財の育成を推進しています。

● 日立グループ共通コンピテンシー

タイトル	共通定義
安全と誠実	自身や他者のために正しいことを迷わず行う
チャレンジ(開拓者精神)	迅速に行動し、成功に向けて失敗から学ぶ
カスタマー・フォーカス(誠)	顧客に共感し、協業してイノベーションを創出する
コラボレーション(和)	敬意をもって、積極的に発言し、他者の意見を真摯に聞く
成長	自身や他者、組織の成長を貪欲に求める

公正な評価・処遇の徹底

考え方

制度

日立は、国籍を問わず多様な人財が活躍するには、人財を公正に評価・処遇するための仕組みをグローバルに構築する必要があると考え、報酬に関して「市場競争力の確保」「ペイ・フォー・パフォーマンス」「透明性の維持」を原則とする「グローバル報酬フィロソフィー」をグループ共通の基本理念とする仕組みを構築しています。

報酬の決定にあたっては、各国・地域の報酬に関連する法令を遵守しています。例えば日本では、最低保障賃金等の遵守のため、システムによる網羅的かつ定期的なチェックを行い、違反のないことを確認しています。

国や地域それぞれの事業の労働市場に合わせた適切かつ競争力のある報酬体系を整備し、毎年、すべての社員のパフォーマンスを評価した上で、報酬額を決定しています。

日立製作所では、社員個人のパフォーマンスおよび会社業績に応じて、報酬額が変動する仕組みを導入しており、すべての社員に対し、評価結果に加え、「評価を通じて把握した各人の強みや改善すべき点」「今後の業務における課題・目標」をフィードバックし、個人の成長を促しています。

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント

▶ ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

ワーク・ライフ・マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメントの考え方

考え方

GRI 3-3

日立は、仕事とプライベートの調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人一人が主体的に仕事とプライベートのクオリティをともに高めていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。「働き方改革」や仕事とプライベートの両立を支援する制度を導入し、一人一人のプロフェッショナルとしての生き方や人間としての魅力を高め、個人と組織の持続的な成長につなげます。

働き方改革の推進

考え方

制度

活動・実績

GRI 3-3

日立は、多様な人財が生き生きと働き成果を発揮できるよう、働き方改革の全社運動を推進しています。日立製作所では、場所や時間に捉われない働き方であるタイム&ロケーションフリーワーク推進の観点から、全従業員の約95%を対象に「在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度」を導入しています。本制度は、一定時間の出社義務や実施回数の制限なく利用でき、自宅やサテライトオフィスのほかに、育児・介護・看護などのために必要な場所や親族の居住地での勤務が可能です。また、管理職や裁量労働勤務適用者を対象に会社が認める場合はどこでも勤務できる「スポットリモートワーク」を導入しています。その他、フレックスタイム制勤務や裁量労働勤務の1日の最低勤務時間撤廃により所定就業日を「非就

業日」とすることも可能となっているほか、2023年4月からは多様な休暇ニーズへの対応を踏まえた「ライフサポート休暇」(多目的・100%有給の休暇制度)を新設し、休息・休暇の選択肢を拡充しています。こうした各種制度の拡充・活用も自律的で柔軟な働き方の実現の一翼であり、2022年度の

一人当たりの年間総実労働時間は前年度比で41時間減少するなど、働き方の変化が起きています。

日立製作所の在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度カバー率

約**95%**

▶ 日立製作所の働き方改革の取り組み

項目	主な内容
トップコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 社内メッセージ配信
業務そのもの・プロセス見直し	<ul style="list-style-type: none"> 本社管理業務改革 平日深夜および休日のメール発信を原則禁止する、メール発信ルールの明確化 会議の参加人数・会議時間の最適化および会議効率の向上を図る「会議効率化支援ツール」の運用
職場マネジメント強化	<ul style="list-style-type: none"> 社内コンサルによる「業務見える化」 コンプライアンス徹底に向けた勤怠管理システム改善 リモート環境での効果的な組織運営のスキルを学ぶマネジメント研修(対象：日立グループの管理職16,000人)
タイム&ロケーションフリーワーク推進	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務制度の拡充 社外から安全に社内ネットワークにアクセスできる環境の整備 会議のオンライン化 管理職層や裁量労働勤務適用者へのスポットリモートワーク導入 フレックスタイム制勤務や裁量労働勤務の1日の最低勤務時間撤廃 サテライトオフィス拡充(2023年3月時点で351拠点) ハンコレス・ペーパーレス推進による業務改革
全社運動浸透策	<ul style="list-style-type: none"> イントラネットサイトによる発信 働き方改革に関する従業員からのアイデア募集の実施と共有 サーベイ等を通じた意識調査と結果の共有

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント

▶ ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・拡充

制度

GRI 401-2/401-3

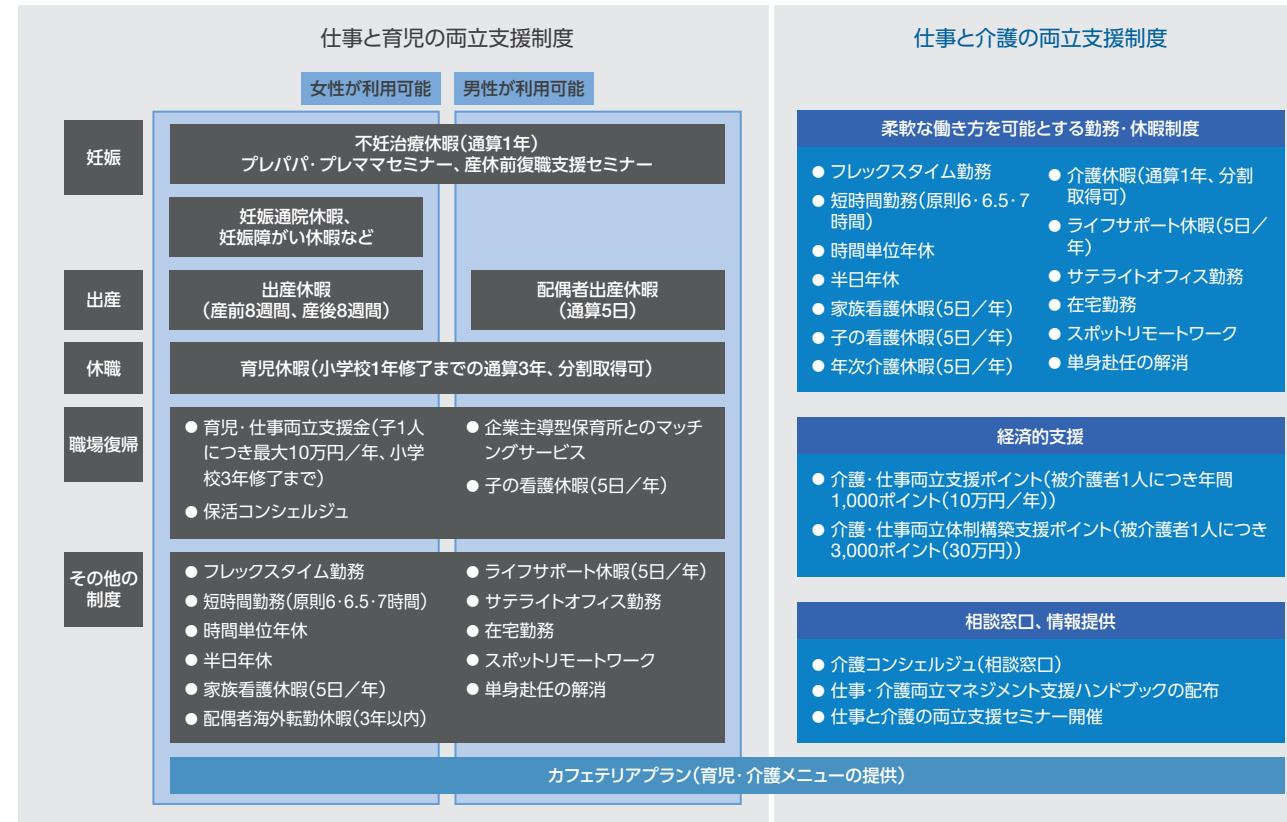
日立は、仕事と育児の両立支援や働きやすい職場環境の整備を進めています。例えば、日立製作所は、「育児・仕事両立支援金」制度や子どもの保育所への入所を支援するサービスなどの整備、管理職の理解促進を目的としたeラーニングなどを実施しています。また、従業員の仕事と育児の両立を支援するため、労働組合およびグループ会社と協同で一部事業所内に企業内保育施設を設置しています。

高齢化の進展に伴い、介護の問題に直面する従業員が増加していることから、仕事と介護の両立支援制度の充実を推進しています。日立製作所および国内グループ会社は、定期的に介護に関する社内の意識・実態調査を行い、その結果を踏まえて仕事と介護の両立支援施策の強化を図っています。具体的には、仕事と介護の両立に必要な支援(情報提供、経済的支援、働き方改革、マネジメント改革)をトータルパッケージ

として一体的に提供・推進し、介護による離職を防止する取り組みやすべての管理職および40歳以上の従業員を対象とした教育、専門家による無料の相談窓口を設置するなどの取り組みも行っています。

2025年までに日立製作所だけでなく、すべての国内グループ会社において「介護と仕事の両立支援策」推進計画策定の体制を構築していきます。

📍 仕事と育児・介護の両立支援制度(日立製作所の例)



Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント

▶ ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

2022年度の取り組み

項目	主な内容
プレパパ・プレママセミナー	● 出産予定の社員および配偶者またはパートナーが出産予定の社員を対象に、育児や育児休暇制度の理解促進および、必要な休暇・勤務制度等の利用を促すことを目的に実施(計7回、約300人が受講)
仕事と育児の両立に関する管理職向けeラーニング	● 育児・介護休業法の改正に伴う管理職のマネジメントおよび男性の育児休業取得促進等に向けた基礎知識の理解を目的に実施
育児休暇中の給与・給付金シミュレーションツール	● 育児休暇時の給与・育児休業給付金を可視化することで、育児休暇の取得期間等を具体的に検討することをサポートし、育児休暇の取得を促進することを目的に整備
介護と仕事の両立に関する従業員意識実態調査	● 現状の課題を把握することを目的に、全ての国内グループ会社を対象に意識・実態調査を実施

多様化するニーズに対応したライフサポート制度・施策

制度

GRI 401-2 / 404-2

日立製作所および国内グループ会社は、グループ標準の各種ライフサポート制度・施策(カフェテリアプラン、独身寮・社宅・手当支給などの住宅支援制度、育児・介護両立支援制度、退職給付制度、見舞金制度、従業員持株制度、日立グループ専用団体保険、財形貯蓄、社内販売、健康保険組合など)を推進しており、各社の事業環境、多様化するライフスタイルや個人のニーズに応じて必要なサポートを行っています。これらの制度・施策は、趣旨・性質上、有期契約社員への適用が馴染まない一部のものを除き、原則としてすべての従業員を対象としています。

退職給付制度

日立は、確定給付型年金制度、確定拠出型年金制度、退職一時金制度の全部または一部を各社で適用し、高齢期のラ

イフスタイルの多様化や雇用形態の変化に対応しつつ、退職後の生活の安心・安定につなげています。

従業員持株制度

日立製作所および一部の国内グループ会社は、従業員の資産形成の支援や経営参画意識の向上を図るため、従業員持株制度を導入しています。従業員持株制度では、日立製作所の株式取得にあたり、従業員は日立製作所の業績に応じた奨励金の支給を得られるようになっており、会社の成長が従業員の資産形成につながる仕組みを導入しています。

なお、日立製作所の従業員持株制度を通じた保有株式は、大株主順位第6位(持株比率2.10%)となっています(2023年3月末時点)。

長時間労働・過重労働の防止

考え方

活動・実績

日立は、長時間労働・過重労働に関する各国・地域の法令を遵守しています。

日立製作所は、従業員の健康維持、生産性向上の観点から、年度ごとに日本国内での働き方改革の全社KPIを設定し、職場マネジメントの強化や業務プロセスの見直しに取り組んでいます。労働時間・年次有給休暇取得に関する法令遵守の徹底を目的としたeラーニングの実施、長時間労働につながる可能性があるプロジェクトの個別管理を行っています。長時間労働・過重労働防止のための労働時間管理については、PCのON/OFF時刻を勤怠管理システムへ連携し、稼働時間の実態を確認する仕組みの導入や、労務管理ダッシュボード*1の提供・アラート発信により、上長が部下の労働状況をタイムリーに把握し適切なマネジメントができるよう支援しています。これらのITツールを活用した長時間労働・過重労働防止の取り組みは国内グループ会社にも展開しています。

また、従業員一人一人が働き方を振り返り自律的に生産性を高められるよう、全従業員を対象に各人の毎月の総実労働時間の実績値と行動変容を促進するメッセージを発信しています。前年度の総実労働時間が2,000時間以上の対象者には、毎月の目標値と具体的なアクションを個別に発信するなど、効率よく働き(より短い時間で成果を出す)、働いたら休む(チャージと次への準備を行い、高いパフォーマンスを維持する)文化への変革を進めています。

*1 労務管理ダッシュボード：労務管理に関する情報やデータを統合し、可視化するビジネスツール

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント

▶ ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生
結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

各地域(統括会社)における働きやすい職場環境づくり

日立は、従業員一人一人が能力を発揮できる働き方の実現を支援しています。グローバルの各地域でも統括会社を中心に施策を展開しています。

日立アメリカ

日立アメリカは、従業員のウェルビーイングの向上に向けて、さまざまな制度や施策に取り組んでいます。入社あるいはリモートワークが選べるハイブリッドな勤務制度を導入しており、柔軟な働き方を推進しています。また、月に一度「No Meeting Day」を設定し、従業員が個々の仕事に集中できるよう取り組んでいます。さらに、従業員の精神的、肉体的、そして経済的なウェルビーイングをサポートするウェビナーを毎月開催するほか、従業員同士が交流できる場を従来より多く提供するなど、サポート施策に取り組んでいます。

日立アジア

日立アジアをアジアで最高の職場とすることをめざし、すべての従業員に公平な機会を提供し、コンピテンシーに基づいた評価・報酬制度を導入しています。また、すべての従業員を平等に扱い、尊重し、能力を最大限に引き出すよう努めています。さらに、従業員同士のコミュニケーションの活性化、エンゲージメント、安全衛生意識、メンタルウェルビーイングを高めるための活動や、ワーク・ライフ・バランスを考慮した柔軟な働き方を可能とする制度も導入しています。

日立中国

生産の向上および多様な働き方を支援するため、働き方改革を推進し、フレックス・タイム制度や在宅勤務を導入しています。平均残業時間は法定基準上限を大幅に下回っており、年休の取得を促進するなど、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。また、幹部タウンホールミーティングや部門間業務交流会などを開催し、職場の縦横のコミュニケーション強化を継続的に図っています。活動を通じて構築されたネットワークは会社の一体感向上、働きやすい環境づくり、業務の円滑化にも貢献しています。

日立ヨーロッパ

従業員の安全と健康を守るとともに多様な働き方を支援するため、ハイブリッドな勤務形態を導入しています。加えて時差出勤なども活用して従業員のワーク・ライフ・バランスを後押しし、仕事とプライベートの両立を支援しています。

日立インド

日立インドは、従業員が互いに協力し、成長できる職場環境の醸成をめざしており、さまざま制度・施策に取り組んでいます。具体的には、柔軟な働き方が可能となるリ

モートワークの導入、託児所手当などの産前・産後支援や、団体医療保険の提供などを行っています。従業員のウェルビーイングをサポートする施策にも取り組んでおり、体を動かすヘルスクャンプの月次開催や、職場での体操プログラムを実施しています。また、医療機関と連携し、身体的、精神的、経済的、心理的など、ウェルビーイングのあらゆる側面をサポートするさまざまなウェビナーを開催しています。さらに、従業員同士の交流を強化する施策として、カルチャーイベントや家族デーを開催しています。

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント
ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

労働安全衛生

労働安全衛生の基本理念

考え方

方針

GRI 3-3 / 403-1

日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を日本語・英語・中国語の3カ国語で世界の全グループ会社と共有しています。コントラクターや調達パートナーを含むすべての関係する会社と連携しながら、すべての人にとって安全・安心・快適で健康な職場づくりにグループ一丸となって取り組んでいます。

日立グループ安全衛生ポリシー

「安全と健康を守ることは全てに優先する」

基本方針

日立グループは「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という創業以来の企業理念に基づき、全ての事業活動において「安全と健康を守ることは全てに優先する」との不変の基本理念の下、安全・健康な職場づくりに取り組んでいきます。

1. 安全衛生を経営の最重要課題の一つと位置付け、グループ一体となって常に一段高いレベルをめざした安全衛生活動に取り組んでいきます。
2. 関係法令並びに各社(所)の自主管理基準を遵守し、基本に忠実な安全衛生活動を実行していきます。
3. 一人ひとりが積極的に安全衛生活動に取り組み、全員一丸となって、快適な職場づくりと安全文化の醸成に努めます。
4. 関係する全ての会社(日立グループの事業活動に関わる請負会社、協力会社、取引先会社等を含む)との連携強化に努め、事業活動に関わる全ての人の安全と健康の確保に取り組んでいきます。
5. 「安全・健康」を最優先とした基本理念に基づく全ての事業活動を通じて、安心・快適な社会の実現に貢献していきます。

います。

また、日立グループで働く者全員が「すべての労働災害(疾病を含む)は防ぐことができる」「自らの安全と健康は自らが責任をもつ」という信念を共有し、自らの安全と健康を守る行動を積極的に実践するとともに、相互に啓発し合う文化の醸成に努めています。

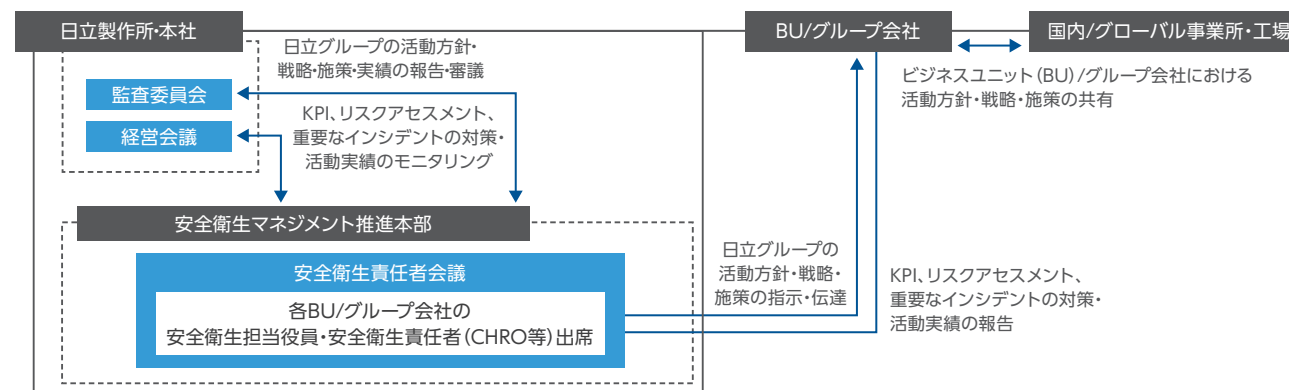
労働安全衛生マネジメントシステムの構築

体制

GRI 3-3 / 403-1 / 403-2 / 403-3 / 403-4 / 403-7 / 403-8 / 403-9 / 403-10

「安全衛生マネジメント推進本部」が、グローバルでの労働安全衛生マネジメントシステムを統括し、「安全衛生責任者会議」を隔月で開催しています。グループ各社の安全衛生担当役員と各部門の安全衛生責任者がこの会議に出席し、全社の労働安全衛生活動における戦略展開や、目標およびグループ

労働安全衛生マネジメント体制



統一のKPI設定、各部門の取り組みの進捗確認を行っています。また、事故・労働災害の要因分析および再発防止の徹底、ベストプラクティスの共有、研修の展開などに取り組み、労働安全衛生マネジメントシステムの改善を図っています。

経営会議では、労働災害件数および労働安全衛生リスクへの対応について報告・審議しており、その結果を取締役会へ報告しています。

日本国内では事業所などの拠点ごとに、事業主・労働組合・従業員が参画する「安全衛生委員会」を毎月1回開催し、事故・労働災害の要因分析や対策、疾病休務者の状況を踏まえた安全衛生活動の審議、情報共有などを行っています。海外の事業所・工場などで重大事故・災害が発生した場合には、状況に応じて安全衛生マネジメント推進本部が直接関与して改善を支援します。

また、日立グループは複数の拠点にてISO45001などの国際認証を取得しています。

P.093 労働安全衛生水準向上のための労使協定

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント
ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

労働安全衛生のグローバル目標

目標

活動・実績

マテリアリティ

日立は、事故のない安全な職場の構築をめざし、コントラクターを含めた「死亡災害ゼロ」の目標をグローバルに掲げています。また、2021中期経営計画においては、死亡災害に加えて、休業災害をKPIに設定していましたが、2024中期経営計画からは、休業災害に代えて、より包括的なKPIとして、総災害発生率(TRIFR^{*1})を設定しました。総災害発生率は、死亡災害や休業災害のみならず、不休災害も含む指標であり、2024年度までに、2021年度比で半減させる目標をグローバルに掲げました。

これらの目標を達成すべく、2024中期経営計画においては、以下の3つの戦略の柱に沿ってグループ・グローバルで取り組みを推進していきます。

^{*1} TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate(20万労働時間当たりの死傷者)

安全に関する3つの戦略の柱

戦略の柱	グローバル安全衛生マネジメントシステム構築
	IT・デジタルの活用
	人財育成

2022年度は、残念ながらコントラクターを含め日立グループ全体で5件の死亡災害が発生しました。感電、高所作業、重量物などのハイリスク作業^{*2}・設備などを対象に、リスクの特定・対策を進め、コントラクターを含めた統合的な安全管理体制を強化していきます。

また、2022年度の日立グループ総災害発生率については、

前年度より減少しましたが、引き続き2024年度の目標達成に向けて、アクションプランを立て、取り組みを強化していきます。

^{*2} ハイリスク作業：①感電(高電圧) ②高所作業 ③産業車両 ④重量物 ⑤機械設備 ⑥酸欠 ⑦毒性ガス ⑧火気・爆発 の8つの危険源にかかわる作業

安全に関する目標および実績(日立グループ)

KPI	2024年度目標	2022年度実績
死亡災害 (コントラクターを含む)	年間ゼロ	5件 (うち、コントラクター2件)
総災害発生率 (TRIFR)	2024年度までに、 2021年度比半減 ^{*3}	0.26

^{*3} 2021年度実績：0.27

2023年度のアクションプラン

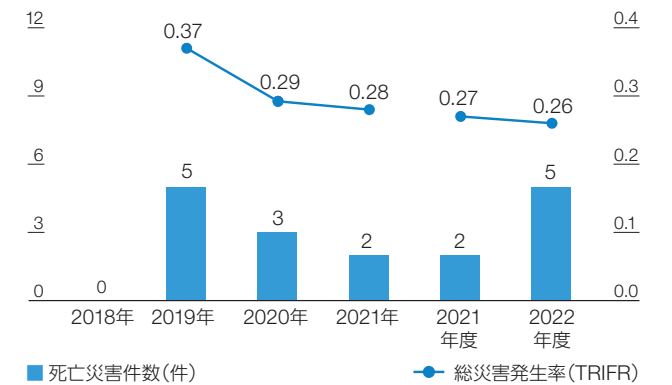
2024中期経営計画達成に向けて、2023年度は以下のアクションプランに基づき、グループ・グローバルで取り組みを推進しています。

2023年度のアクションプラン

グローバル安全衛生 マネジメントシステム構築	<ul style="list-style-type: none"> BU・グループ会社のマネジメントシステム構築・運用サポートおよびフォローアップ、内部監査体制構築 現地およびコントラクターが関わる請負工事安全管理強化 リスクアセスメント、危険予知の質的向上
IT・デジタルの活用	<ul style="list-style-type: none"> グローバルKPI管理確立(災害発生率、ニアミス、リスクアセスメント情報など) ESG-MSS^{*5}を活用した情報一元管理・見える化 AIによる各種災害データとHitachi Insightsデータなどの相関分析・予兆診断
人財育成	<ul style="list-style-type: none"> 日立グループ教育体系整備 安全専門研修のグローバル展開の拡充、共通教育などのコンテンツ作成・展開 安全衛生意識向上施策の推進

^{*5} ESG-MSS(ESGマネジメントサポートサービス)：日立が開発した、企業内のESGデータの収集・可視化・分析を効率化して、サステナブル経営を推進するクラウドサービス

死亡災害および総災害発生率(TRIFR)^{*4}の推移



Note：統計の期間は従来各年1～12月であったが、2024中期経営計画における安全目標設定に伴い、2021年度より4～翌年3月に変更

^{*4} 総災害発生率(TRIFR)は、2019年より集計

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント
ワーク・ライフ・マネジメント

▶ 労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

労働安全衛生のリスクアセスメントおよび対策

活動・実績

グローバル共通施策として、ハイリスク作業・設備などを対象に日立独自の基準を設定・運用し、各社の事業に適合させた労働安全衛生活動を推進しています。グローバル全事業部門において、ハイリスク作業・設備などの是正に取り組み、事業所レベルで安全責任者を明確にした労働災害防止策を講じるほか、リスク低減に向けた対策および投資を行っています。

また、リスクの特定・評価・対策をグローバルにモニタリングする仕組みを構築し、重大なリスクがあると判断した拠点などについては、リスクアセスメント実施状況の内部監査を行うとともに、IT・デジタル技術を活用して災害予防に努めています。さらに、事故災害統計情報などの事実を把握するため、安全衛生マネジメント推進本部が毎月1回、経営会議などにてグローバル災害統計の報告を行っています。

日立グループリスクアセスメントガイドライン

日立では、ISO45001の要求事項を満たす「日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準」を制定し、このマネジメントシステム基準に沿った「日立グループリスクアセスメントガイドライン」に基づきリスク低減活動を推進しています。

グループ会社においても、新規事業・既存事業ともに「日立グループリスクアセスメントガイドライン」に従ってリスク低減活動を実施しています。

内部監査

労働安全衛生活動の方針・計画・実績は、監査委員会に年度ごとに報告し、審議されています。死亡事故や重篤な災害

が発生する可能性がある事案などの重要課題については、経営会議やグループ会社社長会議などで年1回以上報告しています。特に改善が必要な事案については、モニタリングの結果を経営会議やグループ会社社長会議などで報告しています。

外部監査

日立は2018年度に、日本国内4事業所で第三者機関による安全診断の外部監査を実施しました。その際、日立グループ安全衛生ポリシーを実現するための課題(下表参照)につい

課題	取り組み項目	2022年度の取り組み
グループ全社的な安全管理体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> グローバル労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用 ルールとプロセスの明確化 	<ul style="list-style-type: none"> 「日立グループ安全衛生管理規程」および「日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準」の会社規則・グループ規則制定、展開 「日立グループ安全衛生マネジメントシステム基準」に沿ったガイドライン(「リスクアセスメントガイドライン」、「現地工事安全管理ガイドライン」、「内部監査ガイドライン」)の制定、展開
組織トップのリーダーシップ強化による従業員安全意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> 教育・訓練による自律的な安全衛生活動を促す意識変革 	<ul style="list-style-type: none"> 階層別安全専門研修(階層別：経営幹部、ライン管理者、安全担当) 表彰制度導入(Health and Safety Awardの開催) 安全衛生マネジメント推進本部長・副本部長とBU・グループ会社のCEOとのトップ会談実施(18のBU・グループ会社) 国内・海外事業所訪問：61拠点(うち、海外12拠点)
安全活動の実行責任の明確化および災害発生時の根本的対策の拡充	<ul style="list-style-type: none"> リスクアセスメントの効果的活用 リスクの特定・改善の仕組み構築 ITデジタル活用によるデータ・レポートのデジタル化と改善 	<ul style="list-style-type: none"> ハイリスク作業のリスクアセスメント報告と各種会議(経営会議、安全衛生責任者会議など)での進捗共有 グループコーポレートによるマネジメントシステム監査実施に向けた体制整備 重大性の高い作業のリスク低減措置の確認 グローバル災害統計の月次報告開始 ニアミス、災害発生率などのグローバルKPI設定 監視カメラシステムの検討(墜落制止器具使用確認システム検討)、車両事故防止ドライブレコーダーの展開 事故調査制度/事故調査データベースの適正活用促進

労働安全衛生教育の実施

教育・浸透

日立は、労働災害の発生を予防するため、全役員・従業員を対象に適切な労働安全衛生教育を実施し、「安全文化の再構築」を図っています。日立グループ各社においては事業や

て提言を受け、その後継続的な改善を図っています。

2019～2020年度は、現状把握および課題解決に向けた基盤構築を中心に活動を進めました。2021年度は、海外グループ会社で死亡事故が発生した際に第三者機関による安全診断を実施し、当該地域の安全衛生体制強化、活動計画の見直し、安全意識の向上などの改善を実施しました。

2022年度は、主に下表の取り組みを実施しました。2023年度は、外部機関による安全意識調査を実施していきます。

GRI 403-5

業界に関連する業務ガイドラインや手順を配布しているほか、現場により近いライン管理者・安全担当者・特有の危険作業に従事する労働者に対しては、組織や事業形態に応じた教育・

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント
ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

訓練、安全に特化した階層別の研修を実施しています。特に、作業や環境に不慣れな新規雇用の従業員や派遣労働者といった罹災リスクが高い就労者には、作業前に作業手順や危険性などの理解を高める教育・訓練を実施した上で、OJT(On-the-job Training)による個別指導を行っています。

また、安全における経営幹部の役割や責任の認識強化、コミットメントを形成する目的で、安全に特化した経営幹部向けのリーダーシップ研修を実施しています。研修受講後は、外部コンサルタントとの1on1インタビューを通じ、意識・行動変容の評価も実施しています。2022年度までに、計30回実施し、415人(うち、海外向け英語・中国語：11回、101人)が受講しました。

研修と受講者数

研修	受講者数		
	2020年度	2021年度	2022年度
経営幹部向け研修(BUのCEO、グループ会社社長など)	104人	138人	173人
ライン管理者向け研修	86人	228人	37人
安全担当者およびライン管理者向けの講師育成研修	57人	—	146人

コントラクターの労働安全衛生の確保

考え方 活動・実績

日立は、工場外のサイトにおける建設工事、据付、サービス・メンテナンスなどの作業において、コントラクターが被災する事故の発生を踏まえ、工場外サイトにおける法令・ルール・運用面を含めた安全管理体制の強化を行っています。また、工場外サイトにおける日立グループ共通の安全管理体制

のガイドライン「現地工事安全管理ガイドライン」を制定、展開し、コントラクターを含めた統合的な安全管理の改善に取り組んでいます。また、「日立グループサステナブル調達ガイド

従業員の健康づくりへの取り組み

目標 活動・実績

日立の持続的な成長には従業員のウェルビーイングの向上が不可欠であることから、グループ一丸となって従業員の心身の健康、安全に働ける職場づくりに努めています。毎年実施するグローバル従業員サーベイでは、2020年度から「ウェルビーイング」に関する設問を追加し、2021年度からは設問を拡充しています。今後は従業員のウェルビーイングに関する質問の回答を踏まえた、適切な施策の実施を検討していきます。

P.076 従業員エンゲージメントの向上

日本国内の健康に関する目標

日本においては、衛生・健康施策の着実な実施、ワークスタイルの変化に合わせたメンタルヘルスサポートの強化や生活習慣病予防の徹底を図っています。中長期的には、グローバルでの健康衛生施策の実態把握と課題抽出を行った上で共通の方針を作成し、それに基づいた取り組みを企画し実施していきます。

衛生・健康に関する目標・実績(国内日立グループ)

	2022年度の目標	2022年度の実績	2023年度の目標
精神疾患罹病率	0.7%未満	0.74%	0.7%未満
特定保健指導*1実施率	従業員50%以上	21.1%*2	55%超

*1 特定保健指導：生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる方に対して、専門スタッフ(保健師、管理栄養士など)が生活習慣を見直すサポート

*2 2023年6月末時点における集計

ライン」においても、安全衛生に関する事項を定めています。

[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

GRI 403-6 / 403-10

日本国内の健康支援施策

- 地域や事業体を一元的に支援する健康管理センタにて産業保健サービスを提供
- 定期健康診断などの結果から、重症化予防のための各種健康確保措置の実施
- 長時間労働者に対する問診や面談を通じた、心身の不調の未然防止
- 産業保健スタッフによる健康相談や健康指導を通じた、従業員の健康に対する不安の払拭や運動習慣の奨励
- 産業保健スタッフや人事勤労担当者による会議・研究会・研修会の定期的な開催を通じた、産業保健活動の質的向上と産業保健スタッフの人財育成の機会の提供
- ストレスチェック制度の高ストレス者に対する、医師による面接指導に加えて、社内外相談窓口などへの相談・面談を促すアプローチの実施
- 幅広い悩みの早期解決の一助となる機会の提供として、EAP*3相談窓口を社内外に設け、従業員が相談しやすい環境を整備
- スマホアプリを活用した、日々の気分登録と気分の変化を踏まえたカウンセラーからの声掛け

*3 EAP：Employee Assistance Program(従業員支援プログラム)

疾病別休務者の推移(国内日立グループ)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
精神	0.64	0.65	0.62	0.66	0.74
身体	0.24	0.25	0.22	0.21	0.24

Note：連続7日以上有病欠勤者および休職制度利用者の割合(1カ月当たりの疾病休業者数÷月当たりの従業員数×100)

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント
ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

メンタルヘルスへの対応

活動・実績

GRI 403-6

日立は、従業員、職場管理者、産業保健スタッフ、安全衛生部門、人事勤労部門それぞれを対象とするメンタルヘルス支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識とストレス対処への理解の浸透、それぞれの立場での対応力の強化に取り組んでいます。2022年の精神疾患罹病率が0.74となり、対応策として、働き方の変化や多様化に伴う精神的負担感に対するプロアクティブなアプローチを展開しています。

- ① 定期的な1on1面談
- ② 産業医のリモート相談窓口の設置
- ③ 社内外EAP相談窓口の設置
- ④ 顧客先駐在者への個別面談
- ⑤ イン트라ネットでの「在宅勤務のコツ」掲載
- ⑥ 在宅勤務サーベイでの健康課題抽出
- ⑦ ストレスチェック高ストレス者に対する社内外相談窓口などへの相談・面談を促すアプローチ
- ⑧ 管理者向け在宅勤務におけるラインによるケアのためのハンドブック提供
- ⑨ 働き方の変化を踏まえたセルフケア、ラインによるケアに関するeラーニングコンテンツ提供

また、グローバル従業員サーベイ、産業医意見なども踏まえ、注意が必要なターゲット層を明確化し、効果的でプロアクティブな対応を推進していきます。

日立のメンタルヘルス対策の取り組み

	産業医 産業保健スタッフ	セルフケア (本人)	ラインケア (上長)	人事勤労部門
予防管理 (健全期)	健康啓発活動 (産業医講話・ 保健指導)	法定「ストレスチェック」制度		
		メンタルヘルス教育 <ul style="list-style-type: none"> • ストレスコーピング講座 • 社内外EAP相談窓口や各種相談窓口 • 「ストレスチェック」高ストレス者向けアプローチ • 全従業員向けeラーニング(セルフケア) 	職場環境改善ワークショップなど <ul style="list-style-type: none"> • EAP • ラインケア研修 • 360FBP^{*1} 	研修教育 受講促進 職場管理 指導 長時間労働 縮減
兆候管理 (メンタル不調期)	検診時 メンタル面談 健康相談	健康相談 各種健診の受診	職場管理 各種健診の促進	長時間 残業者 管理
発症管理 (欠勤・休職開始～ 休職中)	定期面談 復職支援	休職制度	定期面談	休職期間 管理
再発管理 (復職判定～ 復職後期)	復職支援 プログラム 定期面談	試し入社制度	復職時業務検討 定期面談 復職後状況確認	復職支援 プログラム 定期面談
繰り返し管理 (休復職繰り返し期)	定期面談	復職支援コラボレーション		
		社外リワーク施設への誘導		

*1 360FBP : 360°フィードバックプログラム

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント
ワーク・ライフ・マネジメント

労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

コラボヘルス*1の推進

活動・実績

GRI 403-6

日本国内のグループ各社は、それぞれの特性に合わせて、独自の健康増進施策を実施しています。日立健康保険組合*2が提供するサービスを最大限活用した従業員の健康維持・増進に取り組みながら、全グループ会社が経済産業省の健康経営優良法人認定を取得できるよう取り組んでいます。また、グループ内においても、毎年、各社の健康増進の取り組みを評価し、優良な会社・事業所を表彰することで、事業主・従業員の活動のモチベーション向上につなげています。

*1 コラボヘルス：健康保険組合などの保険者と事業主が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者(従業員およびその家族)の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること

*2 日立健康保険組合：日立グループの従業員・家族が加入する日本最大規模の健康保険組合で、2023年3月末時点の加入事業所は172事業所、加入者数は388,575人(被保険者199,458人、被扶養者189,117人)

日立健康保険組合加入法人における健康経営優良法人認定法人数(国内日立グループ)

区分	2020年度	2021年度	2022年度
大規模法人	58法人/95法人 (うちホワイト500:7法人)	75法人/87法人 (うちホワイト500:4法人)	78法人/80法人 (うちホワイト500:4法人)
中小規模法人	41法人/75法人 (うちブライト500:3法人)	66法人/70法人 (うちブライト500:なし)	65法人/66法人 (うちブライト500:2法人)

健康診断受診の促進と禁煙促進

活動・実績

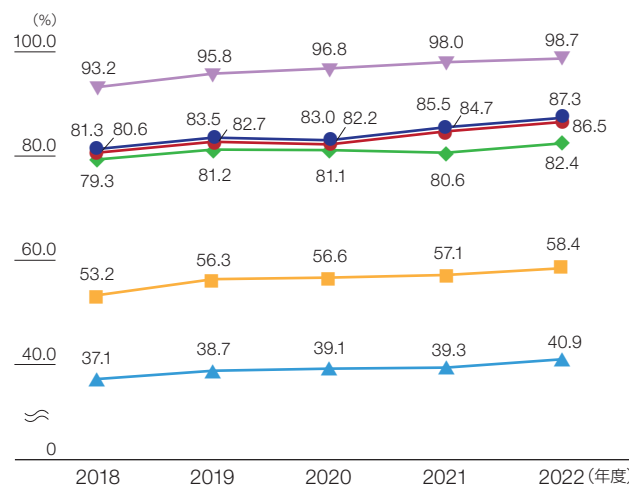
GRI 403-6

日立は、日本国内で健康保険組合による健診費用補助制度を整備しています。特に35歳以上の従業員を対象に、法定健診を兼ねた人間ドック、年代に応じた部位検診の受診をそれぞれ推奨、促進し、生活習慣病やがんなどの早期発見・早期治療に取り組んでいます。

また、メタボリックシンドロームへの対応として、健康保険組合に義務化されている特定保健指導に加え、糖尿病、脳卒

中、心筋梗塞の発症予防のための重症化予防施策を積極的に推進しています。さらに、禁煙についても、コロナ禍での禁煙外来への受診控え解消や在宅勤務時の禁煙促進に向け、2022年度は新たにチームで取り組む新しい禁煙プログラム「みんな禁煙」を提供し、これまで最多の515人が参加し、禁煙外来を大きく上回る49%の248人が禁煙に成功しました。

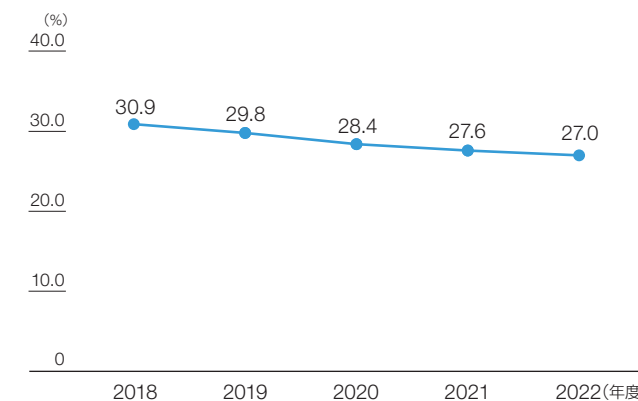
健康診断などの受診率(国内日立グループ)



◆ 人間ドック*1 ■ 乳がん検査*2 ▲ 子宮頸がん検査*3
● 胃がん検査*4 ● 大腸がん検査*4 ▼ 肺がん検査*5

*1 35歳以上男女 *2 30歳以上女性 *3 25歳以上女性 *4 30歳以上男女
*5 35歳以上男女

喫煙率の推移(国内日立グループ)



Note：35歳以上の従業員(特定健診の問診結果)

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント
ワーク・ライフ・マネジメント

▶ 労働安全衛生

結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

従業員およびその家族の健康増進の取り組み

活動・実績

GRI 403-6

従業員およびその家族の健康行動への働きかけとして、日立健康保険組合にて個人向け健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB」を開設しています。同サイトでは、インセンティブポイントや健康診断結果などの情報を提供することで、個々が健康への意識を高め、自らの健康状態を把握し、健康的な行動につなげるためのさまざまな支援を実施しています。

2022年度は新たに自身の健診結果から8大疾病の入院リスクを予測するサービスである「リスクシミュレーター」を導入し、約6万人に利用いただきました。

ヘルスリテラシー向上を目的としたさまざまな健康サービスを提供することで、「MY HEALTH WEB」の従業員登録率は8割を超える水準となっています。

2022年度の取り組み

従業員およびその家族の自発的な健診受診を促すため、「MY HEALTH WEB」から健診予約ができるサービスを提供しています。また、2022年度からは配偶者などの被扶養者の健診受診を促すため、LINEを活用した健康情報提供と健診予約サービスを開始しました。

さらに、コロナ禍における運動習慣を支援するため、10月から約3カ月間、Web上のコースを巡りながら健康に関する知識を学ぶことができる「秋の健康まなびウォーク」キャンペーンを展開し、約4万人が参加しました。

感染症対策などグローバルな健康課題への対応

活動・実績

GRI 403-6

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策のほか、海外渡航先での感染症予防のため、海外赴任者や出張者に対しては、A型肝炎、破傷風、コレラなど渡航先の衛生状態を踏まえた予防接種の受診案内を出し、社内健康管理センターもしくは外部医療機関にて接種を実施しています。また、三大感染症の一つであるマラリアを含む感染症対策を記述した海外生活の注意点を日立グループ向け社内イントラにて公開しており、症状や予防法、発症した際の対応を掲載し、渡航者とその家族が安心して現地で生活できるように支援しています。

日本では職場におけるインフルエンザ集団感染予防を目的に、健康保険組合が家族も含めたインフルエンザ予防接種受診者へのインセンティブポイントを整備しています。罹患・重症化予防への取り組みとして、流行期前の予防接種を推奨しており、毎年約8万人の従業員や家族が利用しています。

原子力事業従事者の健康・安全への配慮

考え方

活動・実績

GRI 403-7

日立は2008年より、世界の主要原子力発電所供給者とともに原子力発電所および原子炉の輸出にかかる民間の自主的な行動原則「原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則」の策定に携わってきました。策定にかかわったすべての供給者により採択された本行動原則は、2011年9月15日に正式に公表され、日立も遵守を表明しています。

日立の従業員および日立傘下で原子力サイトに従事する者は、社内マネジメントシステムに基づき被ばく管理を徹底し、放射線障害評価(線量管理)を実施しています。特に、健康管理については、日本の厚生労働省が定める放射線被ばく管理基準より厳しい自社の管理指標を用いて、協力会社の従業員まで含めた被ばく線量と心身の健康管理を実施しており、日立の産業医が現地に赴き、健診や健康へのアドバイスを実施しています。



原子力発電所及び原子炉輸出者のための行動原則

<https://www.hitachi-hgnc.co.jp/principle/index.html>

Social

人財

エグゼクティブサマリー
グローバル人財マネジメント
ワーク・ライフ・マネジメント
労働安全衛生

▶ 結社の自由と団体交渉

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

結社の自由と団体交渉

従業員の基本的権利の尊重

考え方

GRI 2-25 / 2-30

日立は、国際労働機関(ILO)の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を支持、尊重しています。グループ共通で適用する「日立グループ企業倫理・行動規範」では、各国・地域の法令の遵守、国際規範を基準とした従業員の基本的な権利の尊重について規定し、特に職場に関係の深い人権の一つとして「結社の自由・団結権・団体交渉権」を尊重することとし、オンボーディング研修や日立グループ企業倫理月間(年1回)を通じて従業員への理解浸透を図りその実現に取り組んでいます。また、従業員に対して「結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべき」との原則を掲げる国連グローバル・コンパクトに署名しています。



日立グループ企業倫理・行動規範

<https://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/pdf/conduct.pdf>

労使間の対話

制度

GRI 403-4 / 407-1

日立製作所および国内グループ各社の労使関係は安定しており、円滑に各種議論を行っています。

国内グループは、組合が労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を保有しており、グループ全体でも経営層との対話を通じ、相互理解を図っています。また、経営の円滑な運営と事業の発展ならびに組合員の労働条件向上を図るために、中央経営審議会、ビジネスユニット経営審議会、事業所経営審議会を設置しています。日立製作所労働組合では、例年2~3月にかけて、次年度の賃金や一時金、労働協約な

どについて交渉・決定しています。その他にも、Next100労使委員会、中央賃金委員会、雇用・働き方専門委員会など、テーマごとに14の委員会・専門委員会・懇談会を設置し、各会で年1~4回の情報共有・意見交換・議論を行っています。

なお、日立製作所の労働組合は管理職を除く全従業員が加入対象で、加入率は約96%(2023年3月31日時点)です。国内の主要なグループ会社(70社)においては、労働組合などに属する従業員比率は約99%です。

また、日立製作所は、同社と日本国内のグループ各社の労働組合が加盟する日立グループ労働組合連合会と、日立グループ経営懇談会を年4回(四半期に1回)開催し、グループの経営状況に関する情報共有や意見交換を行っています。その他にも、日立グループ安全衛生懇談会など、5つの懇談会・委員会を設置し、各会で年1~2回の情報共有・意見交換を行っています。

海外グループ会社においても、各国・地域の法令などに基づいて各社の労働組合や従業員代表と積極的に対話し、従業員の労働・処遇条件や各社の経営状況に関する相互理解を深めています。例えば、日立ヨーロッパは、経営陣と従業員がグループの事業環境や戦略などに関する意見交換を行う場として、欧州労使協議会を毎年開催しています。日立中国は、従業員との円滑なコミュニケーションのため、工会(労働組合)と経営情報懇談会を毎年実施し、経営状況や課題に関する情報共有を行っています。また、会社と工会の間では、労働条件、賃金改定、女性従業員保護等に関する集団契約を結び、従業員の権益を守っています。

2022年度、日立グループでは結社の自由と団体交渉の権利が損なわれている事業所はありませんでした。

業務上の配転・転籍に関する通知

制度

GRI 402-1

日立製作所は日立製作所労働組合と締結している労働協約の中で、業務上の都合により従業員の配転または転籍出を行うときは対象者本人の事情も十分考慮し、決定後速やかに組合にも連絡することを規定しています。特に大量の配置転換・転籍・転出を行う際には、その基本事項について組合と協議することを規定しています。

労働安全衛生水準向上のための労使協定

制度

日立製作所と日立製作所労働組合との間で締結した労働協約の中で、労働安全衛生の措置、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断などについて定め、労使が協力し合いながら労働安全衛生水準の向上に努めています。

安全衛生委員会では、安全で健康に仕事ができる環境づくりのための労働安全衛生活動の年間計画策定や進捗確認、労働災害の未然防止対策や再発防止対策の検討、健康診断の受診状況の共有などを国内グループ会社と行っています。



P.086 労働安全衛生