

人財戦略

Investor Day (人財戦略) 

日立は人こそが企業の持続的成長の原動力であると考えており、経営戦略における重要な柱の一つとして位置づけています。日立グループの人財戦略は6つの主要施策で構成されており、これらの実行を通じてグローバルで従業員から選ばれる企業となることをめざすとともに、事業の持続的かつ長期的な成長を推進していきます。具体的には、シニアリーダー層を対象とした譲渡制限付き株式ユニット制度 (RSU) の拡充、従業員向け株式購入プラン (ESPP) のグローバル展開、「Agility」「Responsibility」「Transparency」をもった文化の醸成、価値創造ができるグローバルリーダーの育成等に注力します。さらに、AIの専門性強化と実装推進、タレントモビリティ推進、グローバルHRプラットフォームの強化を通じてOne Hitachiとして価値提供を実現する経営基盤の構築をめざします。

主要施策と2027年度目標・KPI

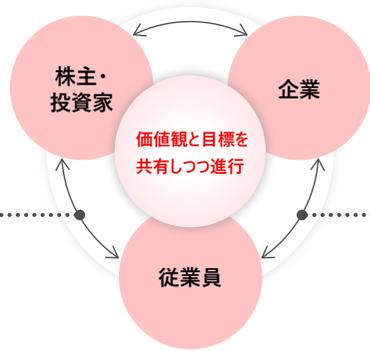
施策1	施策2	施策3	施策4	施策5	施策6
企業価値向上に向けた従業員インセンティブの強化	高いパフォーマンスを発揮する組織文化の醸成	持続的成長を支えるリーダー育成	AIの専門性強化と実装推進	シナジーを加速するタレントモビリティ推進	One Hitachiの協創を加速するグローバルHRプラットフォーム強化



**施策1** 企業価値向上に向けた従業員インセンティブの強化

株式報酬制度の導入は従業員の主体性の意識とコミットメントを高めるとともに、ウェルビーイングの向上を目的としています。また、グローバルでの労働市場における優秀な人財の獲得および定着にも寄与する施策です。

シニアリーダー層への譲渡制限付き株式ユニット (RSU) 制度 **1,500人**  
 グローバルでの従業員向け株式購入プラン (ESPP) の提供 **150,000人**



**施策2** 高いパフォーマンスを発揮する組織文化の醸成  
**施策3** 持続的成長を支えるリーダー育成

実際のアクションや結果だけではなく、優れた成果を生み出すための「マインドセット」と「行動変容」を促す取り組みに注力します。従業員の意欲的な目標設定と成果に対する報酬の連動を強化し、リーダーシップ開発への投資を強化することで、組織文化の変革を推進し、持続的な成長の実現に取り組みます。

グローバルリーダー **1,000人**  
 エンゲージメントスコア **80ポイント\***



**施策4** AIの専門性強化と実装推進

AIの専門性強化のための人財の獲得・育成を推進し、各事業部門での付加価値創出と生産性の向上をめざします。

生成AIプロフェッショナル **50,000人**

**施策5** シナジーを加速するタレントモビリティ推進

事業を跨ぎ異動の推進により、各事業間のシナジーを加速するとともに、従業員に日立グループ内での魅力的なキャリア成長の機会を提供し、人財の確保・育成につなげます。

**施策6** One Hitachiの協創を加速するグローバルHRプラットフォーム強化

グローバル共通のHRポリシー、フレームワーク、プラットフォームを確立することで、日立グループ内のコラボレーションを促進し、シームレスな実行と協業を推進します。

\*競合他社を上回る、意欲的な目標として80ポイントを設定 (基本目標は75ポイント)

人財戦略—成長に向けたHRドライバーの具体策

**施策 1** 企業価値向上に向けた  
従業員インセンティブの強化

日立は従業員の主体性とコミットメントを高めるために、譲渡制限付株式ユニット (RSU) 制度の拡充とグローバルでの従業員向け株式購入プラン (ESPP) の導入に戦略的に取り組んでいます。

● 譲渡制限付き株式ユニット (RSU) 制度の拡充

RSU制度のグローバル展開を進めており、各事業部門のCEOおよびコーポレート部門等の部門長から2〜3階層下のリーダー層まで対象を拡大し、約1,500人のシニアリーダーに本制度を適用する予定です。

RSUは従業員の利益と株主の利益を一致させ、中長期的な企業価値の創出を促進するインセンティブとして設計されています。また、本制度の拡大を通じて従業員のエンゲージメント向上を図るとともに、優秀な人財の獲得と定着をめざします。

● グローバルでの  
従業員向け株式購入プラン (ESPP) の導入

従業員が給与の一部を拠出して自社株を購入できるESPPの導入をグローバルで推進しており、会社からのマッチング拠出も行うことにより、従業員の資産形成の支援を強化します。2027年度までに日立グループ全体で15万人の従業員を対象に本プランへの参加の機会を提供し、将来的には50か国以上に広げていくことをめざします。

現在、各国の法令や規制に準拠した本制度の導入可否の検討を進めています。

[P.39 取締役および執行役の報酬](#)

**施策 2** 高いパフォーマンスを発揮する組織文化の醸成

[P.42 最高経営責任者の選任・解任と後継計画](#)

日立は高いパフォーマンスを発揮する組織文化の醸成に向けて、高い成果を生み出す「成長マインドセット」と「チャレンジする行動」に焦点をあてた取り組みに注力します。具体的には、心理的安全性の高い職場環境の構築や、自律的な行動を称賛する風土づくりを通じて、従業員の挑戦と成長を促します。

そのために、経営陣による継続的な対話や積極的な関与を通じて変革をリードするとともに、従業員が自律的な能力開発とキャリア形成を行えるようグループ全体でのトレーニングプログラムの強化・拡充および社内の人財流動性の促進を図ります。また、従業員のチャレンジする行動を後押しするために、意欲的な目標の達成に対する報酬の連動強化を図り、業界トップクラスの報酬をめざします。

これらの施策の効果を図る手段として、日立グループ全体を対象に従業員サーベイを実施しています。従来より重要指標として定めていた従業員エンゲージメントスコアに加えて、今年度より成長マインドセットスコア\*の測定も開始し、70ポイントを目指して設定しています。

こうした各種施策の実行やモニタリングを通じて従業員のエンゲージメントと成長マインドセットのさらなる強化を図り、高いパフォーマンスを発揮する組織文化の醸成を推進していきます。

エンゲージメントスコアの推移と目標値 (グローバル平均)



CEOタウンホールミーティング (2025年5月、シンガポール)

**施策 3** 持続的成長を支えるリーダー育成

昨今の先行き不透明なビジネス環境において、強いリーダーシップを発揮できる人財を育成することは日立の持続的な成長のために重要な経営課題の一つです。

そうした経営リーダー人財のタレントプールを強化するために、新たなリーダー像の設定とともに、現行のGlobal Leadership Development Programを刷新します。この新たなプログラムでは、迅速に学び、全体視点で戦略を立て、責任をもって変革を実行するとともに、多様な人財を活かし、ビジョンをもって組織をけん引するリーダーシップを開発します。

この取り組みにより次世代のグローバルリーダー1,000人の創出を図り、グループ全体のサクセッションプランニングを支える強固なリーダーシップパイプラインの構築によって日立の持続的な成長を実現します。

\*「個人による自身の成長に向けたアクション」「個人の成長マインドを支える主要な組織文化 (心理的安全性・コーチング&フィードバック・許容されたリスクテイク・アジリティ・失敗からの学習・インクルージョン)」に関する設問から測定