

人財戦略

PLEDGES

グローバル人財マネジメント

日立は、人こそが価値創造の源泉であるという考えのもと、「Inspire 2027」に沿った人的資本への戦略的な投資を通じて、グローバルに従業員一人ひとりの力を強化・結集しています。高い成果を生み出し、相互につながり、目的意識を共有する組織を育むことで、私たちは「真のOne Hitachi」としてより大きな社会価値の創出を追求しています。この実現を支えるため、「タレントマネジメント」「トータルリワード」「One HRプラットフォーム」を3つの戦略的な柱として人財戦略を推進し、経営戦略と連動した人財施策を展開しています。

IT・OT・プロダクトにまたがる独自の強みと多様な事業ポートフォリオを有する日立にとって、世界トップクラスの人財の獲得・育成・定着を実現することは、持続的な競争力の確保に不可欠です。このため、各領域において、市場競争力と公平性を備えながら、地域や事業の特性にも柔軟に対応できるグローバルで一貫した仕組みへの進化を進めています。また、真にグローバルな企業への変革を加速するため、カルチャー変革を推進するとともに、地域や事業の枠を超えた協働を促進する制度・プロセス・デジタル基盤の強化にも取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、日立グループ全体の力を最大限に引き出し、イノベーションを加速させることで、持続的な成長と中長期的な価値創出の実現をめざしています。

3つの重点領域・6つの主要施策・各HRプログラムおよびKPIの進捗

3つの重点領域	6つの主要施策とHRプログラム	現在の進捗	今後の取り組み	Inspire 2027目標
タレント マネジメント	持続的な成長に向けたリーダー育成 ・リーダーシップタレントパイプラインの強化 (選抜人財) 人財の獲得・育成・配置の促進によるシナジー強化 ・主体的なキャリア形成と成長の促進 (全従業員)	✓ 550人を対象に 新たなリーダーシップモデルに基づく リーダーシッププログラムを開始 ✓ グローバル採用サイトに、国外で募集して いるすべてのポジションを集約 (成長マインドセットスコア: 69.2到達)	挑戦的なアサインメントを組み込んだ 個々の成長段階に応じた育成プログラムの提供 成長の機会や学習リソース、キャリア支援を さらに拡大	将来のリーダー候補の 人財プール 1,000人 成長マインドセットスコア 70 ポイント
トータル リワード	ハイパフォーマンス文化の醸成 ・日本におけるジョブ型人財マネジメントの推進 ・成果連動報酬の強化 従業員へのインセンティブ付与を通じた 企業価値の向上 ・譲渡制限付株式報酬ユニット (RSU) 制度の開始 ・従業員向け株式購入プラン (ESPP) の拡大	✓ 1,800人以上にRSU付与 11カ国でESPPを導入 ✓ 役員向け株式報酬制度の改定	RSU・ESPPの対象拡大 ジョブ型報酬・成果連動報酬への移行推進	経営リーダー層への譲渡制限付 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
One HR プラットフォーム	「One Hitachi」の連携に向けた グローバル人財プラットフォームの強化 ・日立グローバルグレード (HGG) の再設計 ・新たな従業員サーベイ (Hitachi Insights) の実装 ・グローバルHRオペレーション (シェアドサービス) の強化 ・グローバル共通デジタルプラットフォームの高度化 AIの専門性強化と実装推進 ・AIによるワークフォーストランスフォーメーション	✓ 39,000人の AIプロフェッショナルを育成 ✓ 136,000人の従業員*へのAI活用基礎 および倫理・責任に関する教育を実施 ✓ 組織変革に向けたビジョン、戦略 およびアプローチの策定	日立グループ全体でのAIに関する基礎スキルの 習得とAIプロフェッショナルの育成・獲得の加速 人財部門の業務・プロセス・役割の再設計と グループ共通のHR AIエージェント基盤の構築	AIプロフェッショナル人財プール 50,000人 AIエージェントを基盤とした 人財部門の変革

従業員エンゲージメントの向上 2027年度目標 80ポイント

*2026年7月時点 (受講対象者の総数は164,000人超)

事業成長に貢献するHRドライバー

タレントマネジメント

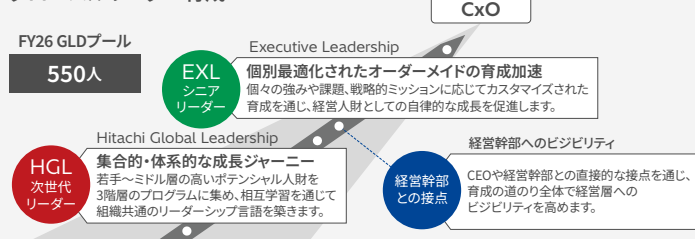
事業戦略の実現に必要な人財をグローバルに特定し、育成・配置するタレントマネジメントを強化しています。従業員一人ひとりのキャリア形成とグローバルな人財の流動化を支援するとともに、事業成長に必要な能力の強化や重要ポジションにおける後継者育成計画の充実を推進しています。さらに、重点的な育成プログラム、挑戦的な職務経験、個人開発計画 (IDP)、経営幹部によるスポンサーシップを通じて、次世代リーダーの育成に取り組んでいます。

グローバル・リーダーシップ・ディベロップメント (GLD)

新たな日立のグローバル・リーダーシップ開発プログラムでは、次世代リーダー550人の育成を通じてリーダーとしてのレディネス向上を加速しています。対象者の60%はグローバル各事業・各地域から新たに選抜された人財であり、リーダーシップ・パイプラインの多様性が確保されています。本プログラムは、一人ひとりに合わせた幹部育成と、グループで体系的に学ぶプログラムを組み合わせることで、日立全体に共通するリーダーシップ能力の強化と、共通のリーダーシップ言語*の構築を推進しています。

*リーダーに求められる価値観・行動の指針

グローバルリーダー育成



One HR プラットフォーム

人的戦略の中核を担うOne HR プラットフォームは、人財データ、プロセス、従業員体験 (EX) をグローバルに統合する共通基盤です。人財情報の可視化とデータドリブンな意思決定を支え、戦略と連動した人財マネジメントを実現しています。

また、グローバルでの一貫性と組織のアジリティを高めるとともに、地域・事業特性に応じた柔軟な運営を可能にしています。現在までに約275,000人の従業員が登録されています。

トータルリワード

透明性、公平性、市場競争力を基本方針として、報酬体系を構築しています。職務の役割・責任に基づき、成果と連動した処遇を実現することで、従業員の成長と企業価値向上の好循環を実現していきます。

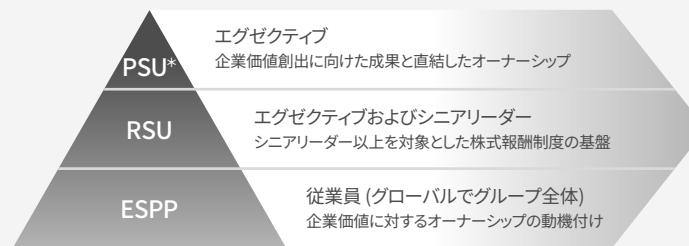
経営リーダー層への譲渡制限付株式ユニット制度 (RSU)

各事業部門のCEOおよびコーポレート部門などの部門長から2〜3階層下を目安とした経営リーダー層を対象として、世界約40カ国、約1,800人にRSUを付与しました。中長期的な企業価値創出と個人の成果を連動させるインセンティブとして、今後さらに対象者を拡大します。

従業員向け株式購入プラン (ESPP)

従業員の資産形成支援と経営参画意識の向上を促進する目的で本制度を導入しています。2026年度よりグローバル展開を本格化し、11カ国での導入を開始。今後も対象範囲を拡大し、将来的には15万人規模への提供をめざしています。

企業価値向上に対するオーナーシップ醸成



* PSU : 業績連動型譲渡制限付株式報酬ユニット

AIエージェントを活用した未来の組織の実現

日立はAIを人の可能性を最大限に引き出す存在と位置づけ、全従業員がAIを活用して新たな価値を創出できる組織をめざしています。2025年度はリテラシー向上のための研修を約16万人に展開し、83%以上が修了しました。また、約2,000人を対象としたパイロットを通じて業務影響やスキルギャップを把握し、AIエージェント導入戦略の策定を進めています。2026年度には人財部門から実証を始め、業務・役割の再設計とグループ全体展開に向けた基盤を構築します。

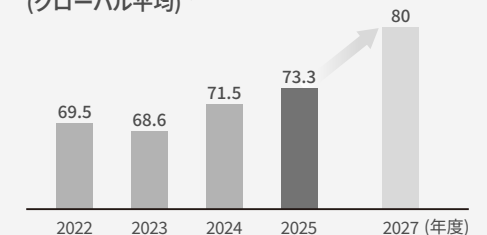
従業員エンゲージメントの向上

従業員エンゲージメントは、イノベーションの創出、生産性の向上、そして持続的な成長を支える重要な要素です。日立はさまざまな人財・組織施策を通じて従業員エンゲージメントの向上を図るとともに、「Hitachi Insights (従業員エンゲージメントサーベイ)」を活用してその進捗を測定しています。2025年度はサーベイ回答率が90.5%に達し、エンゲージメントスコアは2024年度の71.5から73.3へ向上しました。

年次サーベイに加え、タウンホールミーティングや社内ソーシャルプラットフォームなどを通じて従業員の声を収集しています。こうしたインサイトを経営判断や組織改善施策に反映しています。2026年度からは、従業員のキャリアにおける重要な節目ごとにフィードバックを収集する仕組みを導入し、AIを活用した分析によって優先課題の特定と改善アクションの迅速化を図ります。

今後も、従業員の声に耳を傾け (Listen)、その内容を深く理解し (Understand)、具体的な行動につなげる (Act) サイクルを強化することで、2027年度にエンゲージメントスコア75を基本目標、80を意欲的な目標として達成し、持続的な企業価値向上につなげていきます。

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) *



* 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)