

Hitachi Investor Day 2025

人財戦略

2025年6月11日

株式会社日立製作所

執行役専務

Chief Sustainability Officer 兼 CHRO 兼 CDEIO

ロレーナ・デッラジョヴァンナ

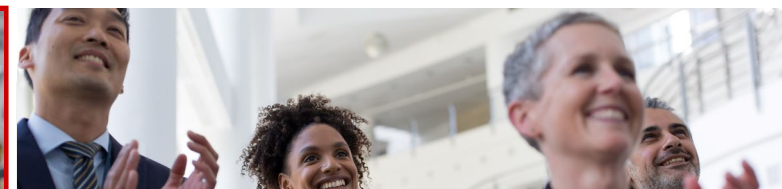
持続的かつ長期的な成長を実現するための6つの日立グループ重点人財施策



1 企業価値向上に向けた
従業員インセンティブの強化



2 高いパフォーマンスを発揮する
組織文化の醸成



3 持続的成長を支える
リーダー育成

4 AIの専門性強化と
実装推進

5 シナジーを加速する
タレントモビリティ推進

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

→次ページにて詳述

2. 持続的成長のための具体的な取り組み

HITACHI



1 企業価値向上に向けた 従業員インセンティブの強化

シニアリーダー層への 譲渡制限付株式ユニット(RSU)^{*1} 制度の拡大

- リーダー層のインセンティブを株主価値と連動
- 競争力のある報酬による人財の確保
- 長期的なコミットメントの促進

FY2026

従業員向け株式購入プラン(ESPP)^{*2} のグローバル展開

- 日立グループ全体視点での行動促進とエンゲージメントの醸成
- ウェルビーイング向上による人財の確保

FY2026

*1 Restricted Stock Units
*2 Employee Stock Purchasing Plan

導入年度



2 高いパフォーマンスを発揮する 組織文化の醸成

“Agility”, “Responsibility”, “Transparency” を持った文化の醸成

経営層からのコミュニケーションや直接対話
および実践的教育を通じて、組織文化を変革

One Hitachiを体現する行動と起業家精神の浸透

新たなリーダー育成プログラムによるリーダー層の変革

成果のみならず、チャレンジする行動自体を推進

業界トップ水準の報酬設定とし、意欲的な目標と成果に連動

3. 確実な実行への揺るぎないコミットメント

HITACHI

投資家/株主、企業、従業員が人財施策を通じて共通の価値観と目標をもつ

1 企業価値向上に向けた 従業員インセンティブの強化

- シニアリーダー層へのRSU

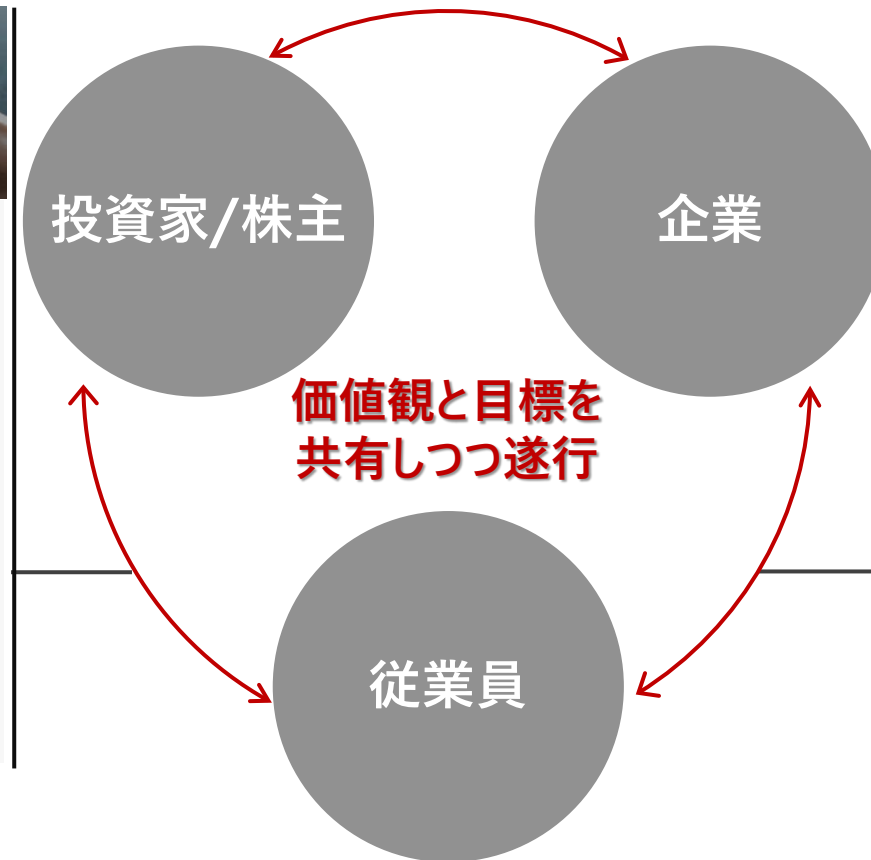


1,500人

- グローバルでの ESPP 提供



15万人



2 高いパフォーマンスを発揮する 組織文化の醸成

- グローバルリーダー



1,000人

- エンゲージメントスコア



80.0*

* 意欲的なストレッチ目標

HITACHI

将来予想に関する記述

＜将来の見通しに関するリスク情報＞

本資料における当社の今後の計画、見通し、戦略等の将来予想に関する記述は、当社が現時点で合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績等の結果は見通しと大きく異なることがあります。
その要因のうち、主なものは以下の通りです。

- ・主要市場における経済状況及び需要の急激な変動
- ・為替相場変動
- ・資金調達環境
- ・株式相場変動
- ・原材料・部品の不足及び価格の変動
- ・信用供与を行った取引先の財政状態
- ・主要市場・事業拠点（特に日本、アジア、米国及び欧州）における政治・社会状況及び貿易規制等各種規制
- ・気候変動対策に関する規制強化等への対応
- ・情報システムへの依存及び機密情報の管理
- ・人財の確保
- ・新技術を用いた製品の開発、タイムリーな市場投入、低コスト生産を実現する当社及び子会社の能力
- ・地震・津波等の自然災害、気候変動、感染症の流行及びテロ・紛争等による政治的・社会的混乱
- ・長期請負契約等における見積り、コストの変動及び契約の解除
- ・価格競争の激化
- ・製品等の需給の変動
- ・製品等の需給、為替相場及び原材料価格の変動並びに原材料・部品の不足に対応する当社及び子会社の能力
- ・コスト構造改革施策の実施
- ・社会イノベーション事業強化に係る戦略
- ・企業買収、事業の合併及び戦略的提携の実施並びにこれらに関連する費用の発生
- ・事業再構築のための施策の実施
- ・持分法適用会社への投資に係る損失
- ・当社、子会社又は持分法適用会社に対する訴訟その他の法的手続
- ・製品やサービスに関する欠陥・瑕疵等
- ・自社の知的財産の保護及び他社の知的財産の利用の確保
- ・退職給付に係る負債の算定における見積り