

特集

2

人的資本経営の さらなる強化



執行役常務 CHRO
人財本部長
豊島 聖史

CHRO メッセージ

経営戦略・事業戦略と一体となった人的資本経営を推進します

VUCA 時代における人的資本の価値最大化

DX・GXの進展に伴う産業構造変化、業種横断・新業種分野でのグローバル競争激化、さらには地政学リスクなどを背景に、建設機械業界を含む多くの産業が事業環境の急激な変化に直面しています。日立建機グループが持続的に発展・成長していくためには、人財のパフォーマンス最大化を図っていく必要があります。

人財本部では、2030年のありたい姿として「すべての人（Kenkijin）が自分らしく働けるフィールドへ」を掲げています。Kenkijinが個性・強みを最大限に発揮し会社・事業を変革することで、顧客へ新たな価値を創造し、企業価値の向上を図る「人的資本経営」に取り組んでいます。それを実践し、リードするために、「経営」「マネージャ」「従業員」の3つの視点をバランスよく取り込んでいます。

まず、経営の視点では、攻め・守りの両面から経営戦略や事業戦略と一体化した人財戦略を立案・実行します。「攻め」においては、会社や事業の変革をリードすべく、事業ポートフォリオの転換に対応し、組織編成や人財配置、育成基盤の整備に取り組んでいます。「守り」の観点では、安全管理やコンプライアンス遵守を徹底し、事業リスクの低減に努めています。

次に、マネージャの視点では、人的資本経営の基本思想として特に大切にしている「会社と個人は、対等の関係」「チームで勝つ」の体現や経営戦略・事業戦略の実行を支援しています。「会社と個人が選び・

選ばれる関係」であるために、マネージャは経営と従業員の対話を実現、橋渡しし、すべての従業員の力を引き出す環境を作る役割を担っており、この役割を全うできるよう、マネジメント力向上を支援しています。また「チームで勝つ」の観点からは、マネージャが各現場組織をリードしてお客さまにより良い価値・サービスを提供することをサポートしていきます。

さらに、従業員の視点では、多様な人財が個性・強みを最大限に発揮し、誰もが一人称のリーダーシップ（「Lead the self.」）を持って主体的にイキイキと働くことができるよう、“equity”の考え方^{*1}をベースとした取り組みを行っています。そのために、私たちはオフィスや業務環境のほか、制度や体制面でも最適な職場環境を提供していくとともに、当社のコアバリューである「Kenkijin スピリット」の浸透や自律的なキャリア育成を促し、従業員が自ら学び、チャレンジする文化を醸成していきます。

*1 equity: 誰もが、表面化・潜在化している個性・強みのいずれも発揮できる状態にあること。

人的資本を可視化し、人財マネジメントを強化

2023年度からスタートした中期経営計画「BUILDING THE FUTURE 2025 未来を創れ」では、「革新的なソリューションの提供で真のソリューションプロバイダーとしての成長をめざす」ことを宣

CHRO メッセージ

特集 2 人的資本経営のさらなる強化

言いました。取り巻く事業環境の変化に対応した経営戦略の柱の1つに「人・企業力の強化」を掲げ、人財戦略をより一層連動させる姿勢を明確にしています。

2023年11月には、人的資本に関する情報開示の国際的なガイドラインである「ISO 30414」の認証を取得しました。これは、国際標準化機構 (International Organization for Standardization) のマネジメントシステム規格の1つで、組織が自社の従業員に関する人的資本の情報について定量化・分析し、開示するための国際的な基準として設けられたガイドライン^{※2}であり、機械メーカーで初めての認証取得となりました。

合わせて、人的資本に関する定量情報をまとめた「Human Capital Report 2023」を発行しました。今後も、「ISO 30414」に沿って情報開示を実施し、社内外のステークホルダーからのフィードバックなどを踏まえて人財戦略の見直し・改善を継続して行うことで、中長期的な企業価値の向上をめざします。

※2 生産性やダイバーシティなど、人的資本に関する11の項目と58の指標で構成。



『Human Capital Report』
<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/>

グローバルで多様な「個」の活躍を推進

CHROとしてのミッションは、従業員一人ひとりのハピネス (well-being) を向上させ、それを事業の成長と発展に結びつけることです。グローバルで26,000名を超える“Kenkijin”の存在は、大きな強みとなっています。従業員一人ひとりの夢や志、当社グループだからこそ実現できること、理想の社会・未来、これら「自分－仕事－社会」が一直線となっている状態は、顧客価値や企業価値の向上にとどまらず“Kenkijin”としての誇り・組織健康度 (エンゲージメント) 向上など、好循環のサイクルを生み出す起点になると考えています。そのために従業員には、社会価値・市場価値のある「なりたい自分」になる努力を惜しまないでほしいと思います。

自律的なキャリア形成については、1on1ミーティングでの対話、コーチング研修の強化に加え、年代別キャリア研修の新設、キャリアコンサルタントの配置など、将来ありたい姿を明確にイメージし、その目標に向かって行動を重ねていくことができる施策を推進します。育成投資についても、学習コンテンツの拡充とともに「なりたい自分」になるためのスキル獲得を重視し、データサイエンティストやPMP (プロジェクトマネジメント・プロフェッショナル)^{※3}などの資格取得支援施策を推進します。

さらに、グローバルベースで個々のスキルと能力を可視化し、適所適財のタレントマネジメントを推進していきます。デジタルツールなどを活用してデータを一元管理し、キャリアパスを明確にすることで、一人ひとりの成長を促進し、会社全体の成長の原動力となることをめざします。



個々の成長を通じてイノベーションが創出され、生産性のさらなる向上や新しい価値創造につながることを期待しています。企業としての社会的責任を果たし、持続可能な未来の実現に貢献してまいります。

※3 PMP: Project Management Institute, Inc. が認定しているプロジェクトマネジメントに関する国家資格。

人財マネジメント

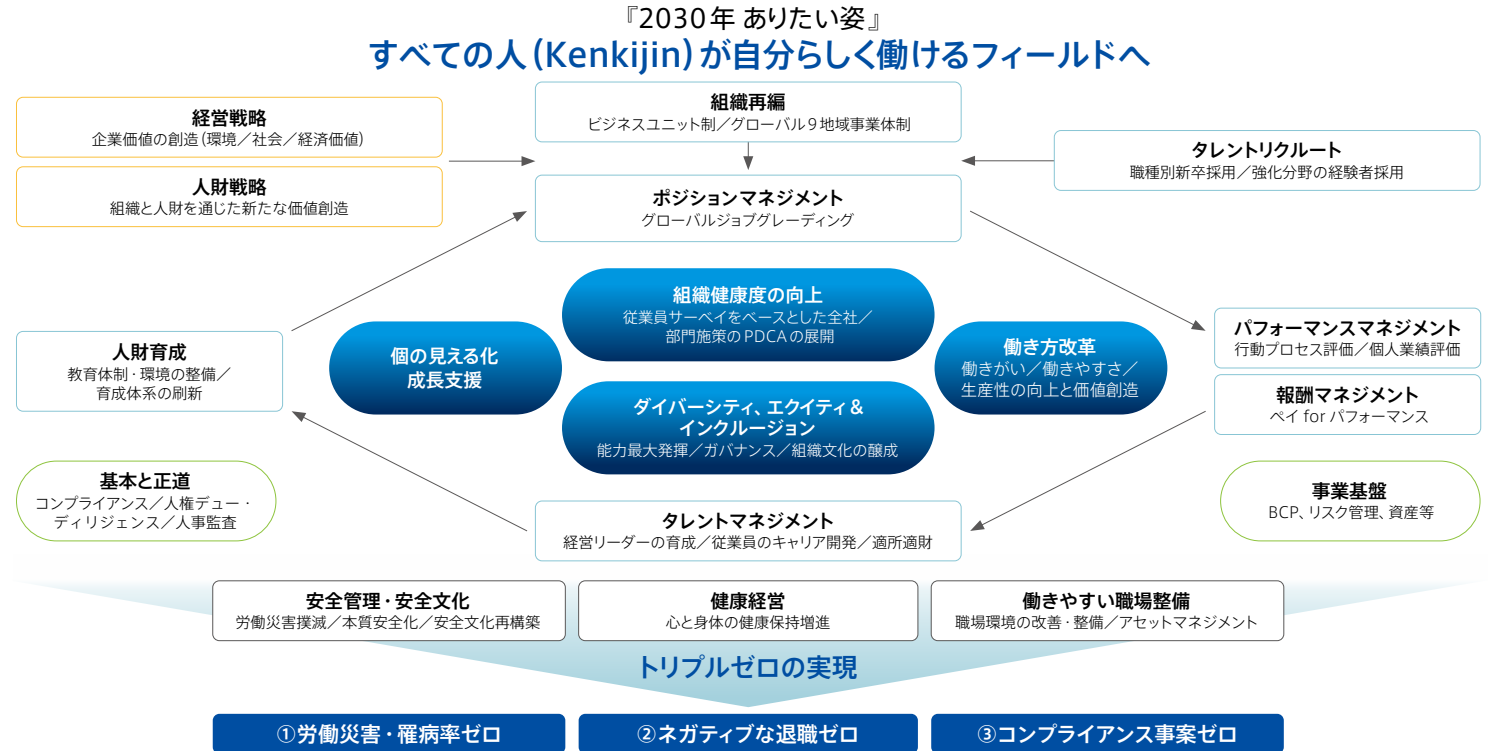
グローバルベースでの人的資本の 可視化・強化

2020年にグループ・グローバルで統一した「人財マネジメントポリシー」に基づき、組織と人財のパフォーマンスを最大化するマネジメントを推進しています。

具体的には、経営戦略に紐づく人財戦略を構成する「ポジションマネジメント」、「パフォーマンスマネジメント」、「タレントマネジメント」、「人財育成」の各スキームについて、継続的見直しと改善に努めています。それらを支える基盤となる「組織健康度（エンゲージメント）の向上」、「働きがい、働きやすさ」、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」、「成長支援」については、ISO 30414の指標などに沿って課題を抽出し、企業価値向上に向けた人的資本投資を促進していきます。

併せて、「Human Capital Report」の充実化、社内外ステークホルダーとの対話の強化などを通じて、人的資本のさらなる可視化・強化を推進し、2030年のありたい姿「すべての人 (Kenkijin) が自分らしく働けるフィールドへ」の実現をめざします。

■グローバル人財マネジメント体系図



人財マネジメント

組織健康度(エンゲージメント)の向上

組織健康度とは、「企業文化」「社員意識」「社風」などとも言われ、組織の健康状態を示すものです。企業の成長・発展には、業績の改善に加えて、組織健康度の向上に取り組むことが重要です。毎年実施している従業員サーベイの結果に基づいて、課題の抽出、施策の立案・実行、効果の確認・振り返りというPDCAサイクルを着実に実行しています。また、課題の抽出、施策の立案においては、経営幹部のみならず社員も交えたワークショップなどを通じて

施策の具体化を図るとともに、施策実現のためのマイルストーン管理や継続的なフォローを通じて、目標達成につなげています。

多様な人財が活躍し成果を発揮できる組織文化の構築に向けて、引き続き組織健康度の向上に取り組んでいきます。

■従業員サーベイ結果

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
回答率	日立建機グループ	間接員	91.2	95.0	95.1
肯定的回答率			63.7	62.3	63.3
回答率	日立建機単独	間接員	96.3	96.9	96.7
肯定的回答率			58.2	55.9	57.9
回答率	日立建機単独	直接員	100	100	99.9
肯定的回答率			53.2	56.5	61.5

イキイキと活躍できる職場環境

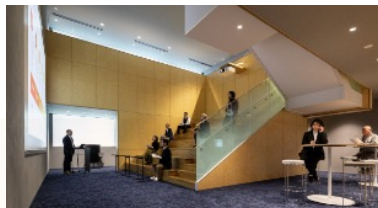
組織健康度向上施策の一つとして、各工場・職場の実態に見合った環境整備を進めています。例えば、2023年5月より稼働を開始した土浦工場のエンジニアリング新棟「Orange Innovation Plaza (通称: オレンジ・プラザ)」は、若手従業員間のワークショップでディスカッションを重ね、多様性、快適性、コミュニケーションをコンセプトとしてデザインされました。

3つのコンセプトを実現させるため、新しいあるべき働き方の骨格として、ネイバーフット（部署内での最適化）の強化とABW (Activity Based Working) およびサードプレイスの場の充実を掲げました。

今後も、職場環境のさらなる改善と社内外コミュニケーションの充実化を図っていきます。

多様性：だれでも、いつでも、どこでも働ける
 快適性：人に優しく心身をすこやかに育める
 コミュニケーション：人と人がつながり、協創を生み出す

エンジニアリング
 棟 コミュニケー
 ションスペース



ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン (DE&I)

人財の属性や価値観の多様性を尊重するとともに、イノベーション創出に向けては、その多様な価値観を融合させていくことが重要です。“equity”の考え方をベースに、女性活躍・グローバル・ワークエンゲージメントなどの観点からDE&Iへの取り組みを強化しています。

2023年度からは、DE&I研修を階層別研修に組み込み、マネージャーに対しては、ダイバーシティマネジメントへの理解を深める研修の受講を推進しています。マネージャー一人ひとりがDE&Iの重要性を認識することで、異なる視点とアイデアに基づいたイノベーションを促進し、企業競争力の向上につながると考えます。

■ダイバーシティ

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
男女別の管理職比率 (連結)	日立建機グループ	%	女性10.4 男性14.9	女性11.2 男性16.0	女性10.8 男性15.8
海外グループ会社の GM以上の現地化比率			71	72	71

グローバル人財育成の強化、成長支援

持続的成長の実現に向けて、経営戦略に連動したグローバルベースでの人財育成施策を強化、拡充しています。2023年度からは、海外グループ会社のリーダー人財にマインドセット・行動変容を促すビジネススキル強化研修を実施し、変革をリードする人財の育成強化に努めています。

また、デジタル、技術・技能といった重点分野についても、従業員のニーズに合わせて最適化された学習経験を提供できるプラットフォームを整備し、一人ひとりの自律的な学びと成長を支援していきます。

■社員一人あたりの平均教育時間、教育投資額

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
平均教育時間	日立建機単独	時間	44.0	52.0	58.7
	日立建機グループ		—	27.8	34.4
教育投資額	日立建機単独	円	99,000	134,100	149,500

特集2 人的資本経営のさらなる強化

特集2 人的資本経営のさらなる強化

人財育成

グループグローバル共通ワークショップ

変革の時代を勝ち抜くための組織風土を作ることと目的としたワークショップ「自己変革プログラム」をグループグローバル全社員向けに実施しています。このワークショップは、日立建機グループ共通のビジネス基礎力概論で、業務遂行に必要な基礎力に関する5つのプログラム（16項目のトピック）で構成しています。

現在、日立建機単独では経営層を含む全員、国内グループ会社の主任クラス以上の受講計画は完了しており、現在は海外グループ会社を中心に展開を進めています。2024年3月末までの受講者はグループ全体で5,990名（うち、1,610名は海外グループ会社）となりました。

デジタル人財の育成計画と合わせ、2024年度以降も引き続きグループ全体への展開を進めていきます。

■自己変革プログラム受講者（名）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	合計
日立建機単独	490	898	973	223	120	2,704
国内グループ会社	206	238	538	397	297	1,676
海外グループ会社	0	0	128	385	1,097	1,610
合計	696	1,136	1,639	1,005	1,514	5,990

デジタル人財の育成

急速な技術革新への対応や経営戦略の実行のため、デジタル人財の育成に取り組んでいます。

国内では、2022年度から2023年度末までをデジタル人財育成の強化期間とし、デジタルリテラシーに関する研修を実施するとともに、業務部門とDX部門でチームを組み、実践を通してデジタル推進リーダーを育成するプログラムも実施し、受講者は合計で1,152名となりました。

さらに2024年度からは、これらのプログラムに加え、全部門共通で必要とされるデジタル専門スキルを持った人財の育成を促進するため、プロジェクトマネージャとデータサイエンティストを育成するプログラムを開始しました。

■デジタル関連研修の受講者（名）

	2022年度*	2023年度	合計
日立建機単独+国内グループ会社	538	614	1,152

※2022年度数値には、2021年度トライアル実施の人数も含む。

マネジメント力・リーダーシップの向上

日立建機では、各階層（職位）の役割と責任を明確にし、効率的な業務遂行と意思決定ができるよう、階層別に1年次～6年次、新任主任、新任課長、新任部長への研修を行っています。2022年度の日立グループからの独立に伴い、新たな経営戦略や人財要件に基づいて研修内容を見直し、2023年10月から新しいプログラムを実施しています。

具体的には、DE&I研修を階層別研修の中に取り入れるとともに、部課長全員に対して、部下の成長を支援するためのコーチング研修の受講を推進しています。2024年度も引き続き、取り組みを継続していきます。

また、グローバル企業として、持続可能な成長と競争力向上を実現するための経営戦略の立案・実行を行うビジネスリーダーを中長期的に育成しています。2022年度には育成プログラムを再整備し、経営スキル・社外人財とのネットワークの強化が図れるメニューとし、2023年度から海外のビジネスリーダーを含めて育成を実施しています。

■ビジネスリーダー研修受講率（累積）

	2021年度	2022年度	2023年度
日立建機グループ	88%	84%	82%

特集2 人的資本経営のさらなる強化

労働安全衛生・健康経営

安全文化の再構築と仕組み化を通じた
労働安全衛生の確保

日立建機グループでは、“安全と健康を守ることをすべてに優先させる”を基本理念とし、安全衛生委員会を中心にグループ安全衛生活動を統括し、すべての従業員が安心・安全に働くことができるよう取り組んでいます。具体的な施策としては、安全最優先の意識・行動を改めて実践・浸透・定着させるための「安全衛生文化の再構築」、労働災害リスク・作業負担を軽減するため、自動化・可視化を推進する「本質安全化の推進」、部門責任の自覚を促進し、活動成果に対する評価の適正化を図る「マネジメントシステムの自律的運用の推進」を重点テーマとしています。

2023年度は、グローバル安全衛生担当者会議による交流の活性化とガバナンスの強化に取り組みました。国内外31拠点85名によるオンラインミーティングを開催し、効果的な安全衛生活動の全社横断的な水平展開について知見を深めました。

■休業災害発生頻度（度数率[※]）の推移

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度目標
日立建機単独	0.15%	0.29%	0.30%	0.29%	前年度半減
国内グループ会社	0.27%	0.39%	0.30%	0.48%	

※度数率：100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって災害発生頻度を表したものの。

健康経営の推進による
一人ひとりの能力発揮度の向上

健康経営は、経営の重要なテーマであると考えており、2017年、社長名で「健康経営宣言」を策定しました。働き方改革への取り組みやワークライフマネジメント、ポストコロナを見据えた変革も、基盤は「健康」であることに他ならないと考えています。これからの組織の創造性を高めるために従業員の「ハピネス」に注目し、明るく前向きに働くことのできる毎日の実現をめざします。また、日立建機は、日本健康会議から「健康経営優良法人2024」に認定され、これは通算7回目の認定となります。

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



■メンタルヘルス研修の受講割合

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度目標
日立建機単独	20.5%	91.5%	86.6%	前年度改善

※セルフケア研修を受講した従業員数
÷受講対象従業員数×100

■ストレスチェック高ストレス者比率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度目標
日立建機（国内グループ会社含む）	14.5%	16.5%	16.4%	16.2%	前年度改善

※国内全社の対象者のうち、高ストレスと判定された人数の比率（高ストレス判定：厚生労働省「素点換算表」による評価基準を採用）

メンタルヘルス対策

日立建機グループでは、「メンタルヘルスケア」の重要性を認識し、厚生労働省指針に基づく4つのケアを中心とした活動を継続的に実施しており、特にハラスメントの防止に関連した内容やコロナ禍におけるストレスコーピングについてなど、タイムリーな内容を意識した研修を展開しています。

ストレスチェックについては法制化前から毎年実施しており、従業員のストレスへの気付きと快適な職場環境づくり、専任カウンセラーによる相談窓口の利用促進などにつなげてきました。2023年度は7月に実施し、国内グループ会社を含む約10,000名が受検しました。

また、全従業員対象のセルフケア研修や、管理者向けに職場改善の検討も含めたラインケア研修、休職された方の復職支援、EAP（Employee Assistance Program）の活用によるご家族も含めた健康相談サポートなどにより、従業員およびそのご家族の視点に立った活動の実施に努めています。

若手社員座談会

特集 2 人的資本経営のさらなる強化

私たちが描く日立建機の未来とは？

日立建機では人的資本への積極的な投資を進めていますが、それを従業員はどのように受け止めているのでしょうか。日立建機の未来を担う若手社員 4 名に、それぞれが描く「日立建機の未来」について語り合っていました。

1 チェサー・ジェイク

グローバル営業本部 代理店サポート部 主任

海外代理店向けのセールス教育プログラムの開発と展開を担当

2 朱 承熹

新事業創生ユニット ビジネス開発室 主任

マイニング分野の新技術、新発想を持った海外スタートアップの発掘と連携を担当

3 國岡 昭吾

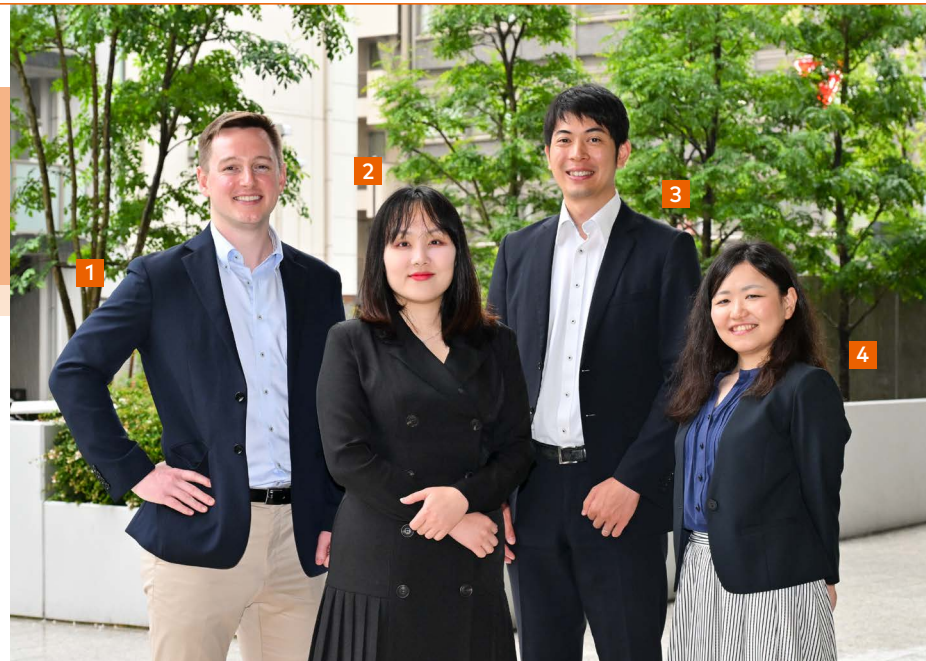
部品・サービスビジネスユニット カスタマーサポート事業部 ConSite 開発推進部 主任

次世代モデルに搭載する ConSite 新ソリューションの開発等を担当

4 杉山 紗帆

コンストラクションビジネスユニット 開発設計統括部 応用製品開発部 技師

解体工事用や基礎工事用など、ショベルを応用した製品の設計開発を担当



社員が感じる日立建機の企業風土は 「人を大切にする会社」「品質と安全が最優先」

ジェイク：皆さん、初めまして。

國岡：初めまして。私は 2014 年入社です。杉山さんとは同期で職場も近いんですよ。

杉山：私は製品設計なので工場との関わりが一番大きい職場ですが、就活の時に「町工場がそのまま大きくなったような会社だよ」と言わ

れました。入社したら本当にその通り、親しみやすい方たちばかりでびっくりしました。

朱：私は韓国出身で 2023 年 1 月に入社したばかりです。今の職場の先輩が採用面接の時に、私のキャリアについて親身に考えてくれるので、こんな会社は他にはないと感動して入社しました。私の偏見かもしれませんが、日本の老舗企業だから風通しの良くない風土があるのかなと思っていたら、そんなことはなく、周囲に何でも相談できるし、社員のことをとてもよく考えてくれる会社だと思いました。

ジェイク：私はアメリカ出身なのでアメリカ企業と比較してしまいましたが、当社は長期的な視点で社員を育成してくれると感じます。人材育成にフォーカスしている企業文化がありますね。アメリカでは成長したければ、自分の時間を使って資格を取ったり、勉強したりすることが当たり前です。当社でも、もちろん自分で努力をしますが、会社の仕組みとしてスキルアップする機会があるのでありがたいです。私も入社から約 4 年間、営業本部企画部で建設機械マーケットについて学びました。そのおかげで希望する教育の部門に異動でき、海外代理

特集2 人的資本経営のさらなる強化 若手社員座談会

を感じてビジネスを行っている会社だと理解しています。

杉山：今担当しているのが、ショベルを解体用機械や基礎用機械に改造していく類いの設計なのですが、開発途中ではいろいろうまくいかないことも多いです。ですが、生産現場に頼もしい人たちがいて、「どうしてもやりたいなら形にしてやるよ」みたいな、熱い雰囲気があります。その半面、人情に左右されやすいというか、効率が悪くても熱意でなんとかしようとしてしまうというか。アナログ的な良い部分は残しつつも、もっと開発のスピードを上げなければいけない、と時々思うこともありますね。

それぞれの職場から見た課題、変わるべきところ 「結果が見えないと進めない」「リスクをとらない とリターンはない」

國岡：ハードウェアメーカー特有の課題なのかもしれませんが、目標となる性能など、数値目標が明確にならないと前に進めないことがあるなと思います。私は今、ソリューション開発をしていますが、新たなソリューションを生み出す際には、お客さまの課題を理解しながら少しずつ形作ることが必要です。こういったことは組織的には苦手かもしれませんね。

朱：海外展示会やセミナーで社外の人に名刺を差し出すと、「信頼のあるブランド」「世界的な会社」と認知してもらえて、とても誇らし

いです。その一方で、会社としてリスクにどう対処するかについては課題を感じています。スタートアップというのは安定的ではないのが当たり前で、だからこそ可能性があります。スタートアップへの投資はハイリスク・ハイリターンの典型だと思うのですが、「このスタートアップに出資してはどうか」と提案した時に、事業化が見えないという理由でなかなか受け入れられないことがあります。会社として考

店の人財育成を担当するようになりました。

國岡：長い間、建設機械というハードウェアを開発・量産してきた会社なので、品質と安全に対して誠実で、コンプライアンス意識が高い会社だと感じます。また、売上の8割近くが海外なので、各地域のニーズを現場のヒアリングで収集し、製品やサービスに反映させるといった意識も浸透しています。私は機械系の出身でとにかくメカが好きで、人間には到底できないような建設や土木の作業を行う建機に憧れて入社しました。最初の1年間は日立建機日本に配属され、現場に同行して当社の製品がどんな風に使われているのかをみっちり勉強しました。その後のテクニカルサポート部では、欧州地域の機械の保全に関わる技術支援を経験しました。

朱：日立建機は品質と安全が最優先であり、皆がそこに強いプライド



特集 2 人的資本経営のさらなる強化

若手社員座談会

慮すべきリスクは複雑化・高度化してきていますが、積極的にリスクをとらないと、会社がこのまま成長できないのではないかと考えることがあります。

ジェイク：失敗は当たり前と思ってトライしていかないと駄目だというのは私も同感です。日本企業の中でも、そういう考えを取り入れる人が徐々に増えてきていますよね。

岡岡：効果額が示せないと開発を進められない、でもやってみないと効果がわからない、鶏と卵のような話になる場合があります。会社としても大きな課題と認識して、2年ほど前から全社員対象のソリューション研修がスタートしました。ソリューションの開発では小さい実績を積み上げていくこと、実績を示し社内のマインドセットを変えていくことが必要だと思います。

杉山：製品設計は安全と品質に関わるのでリスクを軽視してはいけないという部分もあります。でも、自分がやってみたくと思った設計については、上からやめろと言われることはなく、やらせてもらえますね。ただし、設計は失敗すると振り出しに戻ることもあるので、何度も失敗しながら製品化までやりきるには、実力と体力と精神力のすべてが必要で、簡単ではないです。さらに、「売れるためにはこういう機能を付けましょう」「でもコストが上がるよね」この繰り返しになってしまうケースが当部でもあって、そこはアプローチの改善が必要だと思います。

ジェイク：もう一つは働き方の問題ですね。人事の取り組みで働き方改革がだいぶ進んでいますが、「昔からの働き方がベスト」「このやり方でないと駄目」と思っている人もまだまだ残っています。もっと柔

軟に働ける環境に変えていかないと、優秀な若手が離れてしまう恐れがあります。

仕事へのやりがい、日立建機の未来 「もっとチャレンジする会社」「チャンスがたくさんある会社」

朱：今年の1月にとても嬉しいことがありました。ラスベガスで開催された世界最大級のデジタル技術展「CES2024」に、当社と協業しているスタートアップが電動建機を出展したのですが、友人から「CESで日立建機のショベルを見たよ、すごいね」って、たくさんメッセージをもらいました。やっぱり当社はグローバルプレーヤーだと誇りに思いました。それだけでなく普段も、韓国、カザフスタン、中国などいろいろな国にいる友人からSNSで「オレンジ色のショベル見つけたよ」と画像が送られてきます。街で見かけるのはコンストラクション機械ですが、私はマイニング分野のオープンイノベーションの担当なので、マイニング機をもっと見たいし、乗ってみたいです。

杉山：私は新人の頃に部署の研修で、北海道の浦幌にある当社の試験場で運転実習があって、マイニング機に乗ることができました。

ジェイク：皆さん本当に建設機械が好きですし、組織としての一体感を持っていますよね。私は機械に直接関わる場面は少ないのですが、トレーニングは人に対してインパクトが表れるのでやりがいがあります。自分の努力によって相手が成長しているのを見ると気持ちがいい



し、自分自身も成長できます。全世界のマネージャが集まる戦略会議などの場面で、私なりのファシリテートで日本と海外をつなぎ、グループの一体感を高めることができることは大きな魅力です。

杉山：設計の場合、直接的な実感はあまり無いかもしれませんが。過酷な現場で使われる機械であるために今まで聞いたことのないような現象が発生することもあるのですが、複雑な問題でも理論的に考えて仮説を立て、ここに原因があると見つけられた時は「やった！」と思います。自分の中に蓄積してきたもので解決できた時は気持ちがいいですね。

岡岡：私はジェイクさんと近いかな。入社後にサービス実習をした経験から現場の様子が想像できるので、それが今の ConSite 開発推進

特集2 人的資本経営のさらなる強化 若手社員座談会

部でもかなり役に立っていて、代理店や地域統括拠点、お客さまの困りごとを解決でき、「ありがとう」と言われることが一番嬉しいですね。機械に付いているセンサーから稼働データがクラウドに上がってくるのですが、例えば、代理店の方がお客さまに報告するための裏付けとなる分析データを提供したり、そういったことでお役に立ちたいと思っています。

ジェイク：世界中のサービス担当はよく ConSite のことを理解して

いるけれど、セールスの方はまだまだ理解していない人が多くて、トレーニング部門でもそれが今の大きな課題です。これからどうやって教育していくか考えているので、國岡さん、ぜひ協力してください。

國岡：ぜひ、一緒にやりましょう。

ジェイク：人財開発統括部がプロジェクトマネジメント・プロフェッショナル（PMP）の資格を取れる仕組みを整えてくれたので、現在、取得に向けて取り組んでいます。新しいトレーニングプログラムの開発は、予算を組み、社内外の協力者を募ってプログラムを組成し、現地で研修を行うところまでのすべてがプロジェクトです。また、プロジェクトの成果を測る KPI も設定し、効果測定もしたいので、PMP のスキルが非常に重要です。資格が取得できたら、ぜひリーダーに志願したいです。リーダーシップをとることで人は成長しますから、僕らのような年齢層がもっと責任の大きい仕事をしていくべきだと思います。そういうチャンスがたくさんある会社にしていきたいですね。

杉山：私はお客さまの現場の困りごとをもっと身近に感じたいと思っています。今の仕組みだと、仕様決定までたくさんの人間が関わるので、意図しないところで情報がゆがむ、ズレることがある気がします。せっかく蓄積してきた技術が少し違う方向に使われてしまうことは非常にもったいないと思うので、お客さまが本当に求めていることを、機械を創り出す人間みんなでズレなく共有できる環境を作りたいです。そうすると、自分にも技術系の知識だけでなく、バリューチェーンの幅広い知識がないといけないので、今後学んでいきたいです。

國岡：私も機械系のバックグラウンドとともに、情報系の分野のより高い専門性が必要だと考えています。



朱：私の場合、スタートアップとの協業を提案する時に、当社のマーケティングが本当に必要としている技術と、スタートアップの持つ技術に少しズレが発生する時があります。それは、製品や建設現場で何が起きているかについて、私の理解がまだ足りないから。それが解消できれば、当社の技術開発にピタリと合致するスタートアップとの協業を提案できるようになり、会社ももっと新技術への投資に積極的になれると思います。できるだけ早く自分が成長して、日立建機を新しいことにどんどんチャレンジする会社にしていきたいです。

國岡：日立建機は、社会に対して大きなインパクトを出せる会社だと思っています。これまで築いてきた建設機械という枠にとらわれずに、私たち一人ひとりももっと社会を俯瞰した視点で考えることが重要ではないでしょうか。そして、自分たちの実力を高めていくことで、あらゆる社会の課題を解決する会社になっていけるとと思いますので、頑張っていきたいです。

