



2020年5月25日

各 位

会 社 名 日立造船株式会社
代 表 者 名 取締役社長兼COO 三野 禎 男
(コード番号 7004 東証第1部)
問 合 せ 先 経営企画部長 宮 崎 寛
TEL 06-6569-0005

新中期経営計画「Forward 22」について

当社は、このたび、新中期経営計画「Forward 22」を策定しましたので、別添資料のとおりお知らせします。

以 上

新中期経営計画「Forward 22」について

日立造船株式会社は、このほど、2020年度を初年度とする3年間の新中期経営計画「Forward 22」を策定しました。

当社グループは、2017年に2030年の将来像を示す長期ビジョン「Hitz 2030 Vision」を策定し、エネルギー事業および水関連事業の環境分野をコア事業領域とした「循環型社会の実現に向けたソリューションプロバイダー」を目指し社会的課題の解決に取り組んでまいりました。事業基盤整備の期間と位置づけた前中期経営計画「Change & Growth」の3年間では、事業規模・領域の拡大や、Hitz先端情報技術センター（A. I/TEC）の運用開始などによるICT技術の活用においては進展が見られました。一方、海外子会社のプロジェクトの採算悪化やものづくり部門の低迷などにより、収益力の強化が大きな課題として残りました。

この間、世界ではクリーンなエネルギーのニーズが高まり、環境汚染や水不足がますます深刻化し、異常気象による災害等も世界各地で発生する中、SDGs（持続可能な開発目標）の概念が世界的な共通認識として広がりました。

持続可能な開発・循環型社会の実現に向けたこの動きは、当社グループの事業の方向性と一致しています。当社は2030年の当社グループの姿を「ソリューションプロバイダー」からサステナブルで、安全・安心な社会の実現に貢献する「ソリューションパートナー」へと発展させ、顧客の課題解決に全力で取り組んでまいります。その実現のために、自らも収益力を強化し、営業利益率10%を達成する持続的成長可能な企業グループとなることを目指します。

新中期経営計画「Forward 22」の3年間は「収益力の強化」を推進し、確実に成果をあげる期間として位置づけ、以下の基本計画を策定しました。

1. 基本方針

当社グループは、企業活動全体を通じて、サステナブルで、安全・安心な社会の実現に貢献するとともに、自らも収益力を強化し、持続的成長可能な企業グループとなることを目指します。

(1) 製品・サービスの付加価値向上

先端技術の活用、事業立地の転換および顧客・市場との対話促進、グループ総合力の発揮を通じ、事業領域の拡大、事業モデルの変革、良質受注の拡大を実現し製品・サービスの付加価値向上につなげます。

(2) 事業の選択・集中の推進とリソースの伸長分野へのシフト

目標管理制度の導入やポートフォリオ・マネジメントをより一層推進し、伸長分野への投資シフトを加速します。

(3) 業務効率化・生産性向上による働き方改革の実現

グループ経営管理制度の変革による業務効率化、ものづくり事業のあり方の検討による生産性向上により、一層の働き方改革実現を目指します。

2. 具体的施策

(1) 先端技術の活用で、製品・サービスの付加価値を向上

A. I/TEC や技術研究所が持つ寿命・状態診断、予知保全、自動運転などの知見やノウハウを、ごみ焼却発電プラントや水処理施設などの環境・プラント事業、プロセス機器や船用エンジンなどの機械事業、橋梁・水門、シールド掘進機などの社会インフラ事業に幅広く展開し、省人・省力化、高付加価値化を実現するとともに、GPS 測位事業など新世代・サービスでの IoT & AI ビジネスの伸長を目指します。また、新基幹業務システム (SAP) 導入による業務革新を加速させるとともに、ロボット AI の活用や生産現場の IoT 革新を推進し、スマート工場化を図ります。

【先端技術活用の具体例】



(2) Hitz 目標管理制度とポートフォリオ・マネジメント

経営計画・事業計画の達成率を上げるため、PDCA サイクルのうち「CHECK」と「ACTION」の機能を高めます。そのため、各事業における重要目標達成指標 (KGI) と、その達成のために設定する重要成功要因 (KSF) および重要業績評価指標 (KPI) を組織的にモニタリングし、課題解決を目指します。また、低採算事業のスクリーニングや戦略・リスク評価を行い、低採算事業の整理と経営資源の伸長分野へのシフトを図ります。

(3) 人材育成と働き方改革

2020 年は当社にとって創業 140 年目の節目の年でもあります。意識・風土改革だけでなく当社創業者である E.H. ハンターの「挑戦の精神」を共有し、①人材の採用・確保、②適正配置・戦略的育成、③人材の定着の 3 つの重点施策ごとに、人材育成と働き方改革に関わる KPI を設定し

てダイバーシティ・マネジメントおよび働き方改革を推進します。それにより、人の成長、組織の成長、会社の成長＝企業価値向上というスパイラルアップを図っていきます。

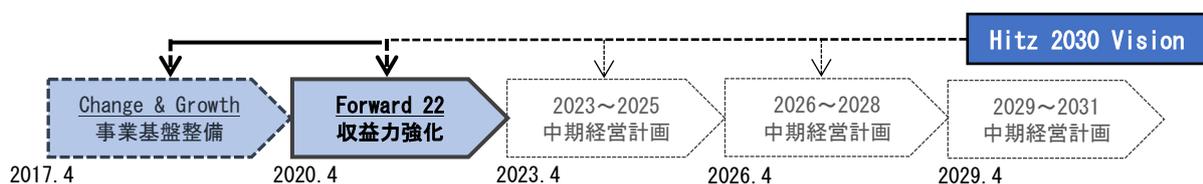
3. 計数計画（連結）

【実績】	Change & Growth			【計画】	Forward 22 (億円)		
	2017年度	2018年度	2019年度		2020年度	2021年度	2022年度
受注高	4,004	4,550	4,541	4,100	4000億円レベルの 受注・売上高		
売上高	3,764	3,781	4,024	4,000			
営業利益	59	73	138	110			
経常利益	33	67	94	65	2022年度の 営業利益率 5%を目指す		
当期純利益	21	54	21	40			
有利子負債残高	1,072	1,263	996	1,100			
自己資本比率	29.8%	27.8%	28.8%	30.0%			
ROE	1.9%	4.6%	1.9%	3.4%			

【投資規模】	Change & Growth		2020年度
	3年累計	年平均	計画値
研究開発費	213	71	80
設備投資	270	90	70
M&A、事業投資	49	16	—
合計	532	177	—

(終)

(ご参考)



【参考資料】

新中期経営計画「Forward 22」

<https://www.hitachizosen.co.jp/%E6%96%B0%E4%B8%AD%E6%9C%9F%E7%B5%8C%E5%96%B6%E8%A8%88%E7%94%BB%E3%80%8CForward%E3%80%8D%E8%AA%AC%E6%98%8E%E4%BC%9A%E8%B3%87%E6%96%99.pdf>