

日立製作所の人財マネジメント体系について

【グローバル共通人財マネジメント】

ねらい

- グローバル一体での事業運営体制確立
- グループ・グローバルでの最適人財の最適配置
- グローバル標準、高い透明性
⇒ ダイバーシティ対応力の強化

共通マネジメント基盤

- ・ グローバル共通人財データベース
全世界 260,000 人の人財情報をデータベース化
- ・ 日立グローバル・グレード (HGG)
グローバル共通尺度による職務評価
マネージャ以上 50,000 ポジションを格付け

組織・成果マネジメントツール

- ・ グローバル・パフォーマンス・マネジメント (GPM)
事業目標と連動した、個人のパフォーマンス管理
36,000 人参加 → 順次グループ全体へ展開
- ・ 日立インサイト
グループ・グローバル共通の従業員サーベイ
580 社・147,000 人参加

グローバルリーダーの確保・育成

- ・ グローバル・リーダーシップ・ディベロップメント
500 人のトップタレントをプール・育成

管理職

(2014/10月以降)

< 等級 >

HGG
7 等級

- ・ 職務・役割等級
- ・ 職務配置による
昇降格

< 月給 >

グレード給

- ・ 役割・仕事給
- ・ グレード別
レンジ制

- グローバル共通人財マネジメントの適用
（「HGG」「GPM」）
- 「仕事」と「成果」による処遇を徹底
- 組織と個人の成果の引上げを図る
「GPM」を処遇に連動

【日立製作所処遇制度】

< 等級 >

総合職
4 等級

- ・ 職能資格等級
- ・ 能力伸長による
昇降格

< 月給 >

職位加算給

- ・ 職位給
- ・ 等級別定額

資格給

- ・ 職能給
- ・ 等級別レンジ制

一般社員

< 等級 >

総合職
基幹職
(技能・執務)
各 5 等級

- ・ 職能資格等級
- ・ 能力伸長による
昇降格

< 月給 >

本給

- ・ 職能給
- ・ 等級別レンジ制