

## 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)

&lt; 等級 &gt;

HGG  
7等級

- ・ 職務・役割等級
- ・ 職務配置による昇降格

&lt; 月給 &gt;

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】

&lt; 等級 &gt;

総合職  
4等級

- ・ 職能資格等級
- ・ 能力伸長による昇降格

&lt; 月給 &gt;

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

&lt; 等級 &gt;

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

&lt; 月給 &gt;

本給

- ・ 職能給
- ・ 等級別レンジ制