

日立グループのグローバル成長を支える「グローバル人財マネジメント戦略」を策定 人財育成・登用・処遇のグループ・グローバル共通基盤として グローバル人財データベースとグローバルグレーディング制度を構築

株式会社日立製作所(執行役社長:中西宏明/以下、日立)は、このたび、グローバル成長を支える「グローバル人財マネジメント戦略」を策定しました。2011年7月1日付で新設する「グローバル人財本部」が中心となり、人財育成・登用・処遇のグループ・グローバル共通基盤として、国内外の日立グループ全社員*1を対象とする「グローバル人財データベース」と、国内外の全マネージャー(課長相当職)以上を対象とする「グローバルグレーディング(職務評価尺度統一)制度」を構築します。また、事業部門と協働し、地域・事業特性に応じた最適な人財マネジメントスキームを構築していきます。さらに、「“グローバル要員”採用の推進」、「若手社員海外派遣の強化」、「経営研修の全面改訂」をはじめとする国内人財のグローバル化施策の推進を加速し、事業のグローバル展開を先取りしたグローバル視点の人財マネジメントを推進していきます。

日立は、高効率・高信頼な情報・通信システム事業に支えられた社会インフラを提供する「社会イノベーション事業」を中心に、事業のグローバル展開を推進しており、2010年度に過去最高の43%となった海外売上高比率を2012年度には50%超に高める目標を掲げています。現地主導経営を推進し、事業のグローバル展開を加速するためには、日本発の視点ではなくグローバル視点に発想を転換した新しい人財マネジメントが必要となることから、2011年7月1日付で、グローバル人財マネジメント施策推進の専任組織として「グローバル人財本部」を新設し、グローバル共通の人財マネジメントを日立グループ全体で実行していきます。

*1 海外の直接員を除く日立グループ全社員(約30万人規模)。

■「グローバル人財マネジメント戦略」の概要

1. グローバル人財データベース

人財育成・登用・処遇のグループ・グローバル共通基盤として、海外の直接員を除く日立グループ全社員を対象とする「グローバル人財データベース」の構築を進めており、2011年度に日立グループ全体をカバーしていく予定です。現時点でのデータ項目は、氏名や役職区分、職種区分などであり、今後新たに構築するグローバルグレーディング制度におけるグレード(等級)などを追加していきます。本データベースを通じて、「グループ・グローバルの人財の可視化」と「人的リソース配分などのマクロ経営数値の把握」を行うことが可能となり、日立グループ全体およびカンパニー・グループ会社ごとのグローバル人財マネジメント施策立案に活用していきます。

2. グローバルグレーディング

人財育成・登用・処遇のグループ・グローバル共通基盤として、国内外の日立グループの全マネージャー以上の職務について、各職務の価値をグローバル統一基準で評価し、グレード付けを行う「グローバルグレーディング制度」の構築に着手します。2011年度中に、制度設計を行い、日立および国内外の100%グループ会社を中心に導入を開始します。その後順次グループ全体に展開していきます。グローバルグレーディング制度の構築により、日立グループ全体および各カンパニー・グループ会社内の人事異動のさらなる活性化や、地域・役職・職種等に応じた適切な処遇決定が可能となります。

3. 地域・事業の特性に応じた最適な人財マネジメントの提供

各地域・事業で発生する、採用・育成などの人財マネジメントにおける課題の解決に向けて、「グローバル人財本部」と各カンパニー・グループ会社の協働により、地域・事業の特性に応じた最適な人財マネジメントスキームを構築していきます。具体的には、新たに注力地域として選定した11地域*2について、2011年度までに調査を完了し、順次各地域に精通した人財を育成していきます。また、これらの地域で強化していく事業については、「グローバル人財データベース」や「グローバルグレーディング制度」を活用して、各カンパニー・グループ会社においても計画的な人財マネジメントを行い、事業拡大に結びつけていきます。

*2 11 地域:(五十音順) インド共和国、インドネシア共和国、エジプト・アラブ共和国、サウジアラビア王国、中華人民共和国、中東欧、トルコ共和国、ブラジル連邦共和国、ベトナム社会主義共和国、南アフリカ共和国、ロシア

4. 国内人財のグローバル化施策の推進

(1) “グローバル要員”採用の推進

2012年度(2012年4月入社)の日立個別の大学・高等専門学校卒業予定者(以下、大学・高専卒)採用において、採用計画人数(750人)の6割(450人)を、グローバル事業展開を牽引する「グローバル要員」として採用します。具体的には、事務系*3の全員(150人)と、技術系*4の50%(300人)を「グローバル要員」とします。また、外国人の採用活動を強化し、大学・高専卒の全採用計画人数に占める外国人の割合を、2011年度比倍増となる10%(75人)程度に高めることをめざします。さらに、海外大学の日本人留学生についても積極的に採用していきます。

*3 事務系:ビジネス・マネジメント系職種(営業、経理財務、資材調達、人事総務等)。

*4 技術系:エンジニア系職種(研究開発、設計開発、生産技術、品質保証等)、システム・ソリューション系職種(システムエンジニア)

(2) 若手社員海外派遣の強化

2011年度、2012年度の2年間で、従来の10倍以上の規模となる2,000人の若手社員を海外に派遣します。具体的には、日立および国内グループ会社の若手社員を対象として、新興国を中心とする海外の工場や顧客先、語学学校等に、1~3カ月程度派遣します。2010年度中に、73コースのプログラムの開発を完了しており、2011年6月より、順次実施していきます。

(3) 経営研修の全面改訂

日立および国内グループ会社を対象に、株式会社日立総合経営研修所(取締役社長:山口岳男)で実施している実践型経営研修について、2011年度より、「グローバル」「リーダーシップ」「成長戦略」にフォーカスした内容に全面改訂し、2010年度比2倍となる3,600人を受講させる予定です。

■ご参考資料

1. 2011年3月10日付ニュースリリース

『2012年度大学・高等専門学校・高等学校卒業生および経験者の採用計画について』

<http://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2011/03/0310d.html>

2. 2011年4月28日付ニュースリリース

『職制改正ならびに人事異動について』

<http://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2011/04/0428.html>

以上

このニュースリリース記載の情報(製品価格、製品仕様、サービスの内容、発売日、お問い合わせ先、URL 等)は、発表日現在の情報です。予告なしに変更され、検索日と情報が異なる可能性もありますので、あらかじめご了承ください。
