

## 公正・公平な職場環境の実現

### 日立のアプローチ

公正な雇用と登用、公平な評価・処遇を実現することは、企業が従業員に果たすべき責務であると同時に、優秀な人財と良好な関係を構築するための重要な手段となります。日立は、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の概念を重視し、人事戦略を構築しています。この概念は、国際労働機関(ILO)が活動の主目標の一つに位置づけるなど、労働慣行の規範として国際的に重視されており、企業は、事業特性に即した施策を構築し、ディーセント・ワークを実現することが期待されています。

ディーセント・ワークの実現に向け、日立が重んじている施策は、人財の多様性を生かすダイバーシティ&インクルージョンの推進にとどまらず、公正な評価・処遇のグローバルな実践、現地採用従業員の幹部登用など、ビジネスのグローバル化を反映した多様なものとなっています。日立は、各国・地域の事業実態や経済環境に即しつつ、ともに働く人々の働きがいを促進する、オープンでフェアな職場環境の構築を推進し続けます。

### ディーセント・ワーク

#### ディーセント・ワークの考え方

社会や環境の急速な変化に対応し、お客様に新しい価値を提供し続けていく上で鍵となるのは人財です。日立ではダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略と位置づけ、国や会社を超えて多様な人財が高いエンゲージメントのもとにもてる力を最大限に発揮することができるよう、グループ全体で人財マネジメントを進めています。社会イノベーション事業を世界各地で進めるリーダーの育成には、グローバル共通のリーダーシップ開発プログラムを用いて取り組んでいます。その他にも各種教育プログラムを展開し、従業員がお客様にイノベーションを提供する上で必要な知識・スキルの習得を促進しています。

一人ひとりがやりがいをもって仕事に取り組み、しっかりと成果を上げるための環境の整備も重要です。その一環として、個人のパフォーマンスを評価する基準をグローバルで統一し、一人ひとりの成果が公正に評価される透明性の高い制度を構築しました。また、グループ共通の安全方針を定め、安全かつ安心して働ける職場づくりをグローバルに進めるとともに、仕事と生活の両立に向けたマインド醸成、労働時間縮減、健康増進支援などの施策に取り組んでいます。加えて、グループ全従業員を対象にエンゲージメントの状況を


確認するサーベイを毎年実施し、そこで得られた意見をマネジメントのさらなる改善につなげています。

#### 公正な評価・処遇の徹底

ビジネスのグローバル化に伴い、事業体制もグローバルに構築する必要性が増えています。日立では、国籍を問わず多様な人財が集い、高いエンゲージメントのもとに活躍できるように、報酬に関しても一貫した考え方でマネジメントの仕組みを構築しています。

国や地域それぞれの事業の労働市場に照らして適切かつ競争力のある報酬体系を整備し、従業員に開示している評価基準に基づいて個々のパフォーマンスを評価した上で、報酬額を決定する仕組みをグループ全体で構築しています。全従業員が毎年パフォーマンスの評価を受け、その年の報酬が決定されるとともに、評価結果は各従業員にフィードバックされ、さらなる成長の糧となります。

報酬の決定にあたっては、各地域での法律も遵守しており、グループ従業員の約半数を占める日本での新卒採用者の初任給は、地域別最低賃金全国加重平均額の約120%相当となっています。

 グローバル人財マネジメントの推進

## 欧州における人財登用の取り組み

鉄道事業は、欧州やアジアを中心に海外市場の伸びが期待される、重要な事業分野の一つです。日立は鉄道事業で確固たるポジションを確立するために、2014年から鉄道事業の主要拠点を英国のロンドンに移しました。日立製作所と関連するグループ会社によるグローバルなオペレーション体制を構築する上で、同社トップのグローバルCEOには、当時英国のグループ会社の社長を務めていた現地の人財を登用するとともに、上級管理職の約40%が欧州出身者となる組織形態をとりました。その後、同グローバルCEOは日立製作所の執行役に就任しました。鉄道事業はM&Aなども行いながら、順調に事業を拡大しており、日立の成長をけん引する重要な事業となっています。