
日立グループにおける 多様な人財の活躍に向けた挑戦について

2015年11月18日

株式会社日立製作所

● 会社名	株式会社日立製作所(Hitachi, Ltd.)
● 創業	1910年
● 本社	東京都千代田区丸の内一丁目6番6号
● 連結売上高	9兆7,619億円【うち海外4兆5,895億円(47%)】
● 連結営業利益	6,004億円
● 連結純利益	2,413億円
● 従業員数	連結:333,150名 【うち国内193,209名 海外139,941名(42%)】 【参考:日立製作所31,375名(うち女性4,947名(16%))】
● グループ会社数	995社

数値は2014年度

一億総活躍社会の実現

企業の取組み

政府の取組み

日立グループにおける
多様な人財の活躍

トップマネジメント層のコミットメント

- 取締役12名の内、8名が社外取締役
〔 外国人取締役4名 女性取締役2名 〕
- 執行役31名の内、2名が外国人執行役

②人財ミックスの促進

- 女性: 役員・管理職の数値目標設置 等
- 外国人: 外国人採用目標の設定 等
- 高齢者:
 - ・希望者の再雇用実施
 - ・充実した企業年金 } 高齢期のライフプランに合わせた多様な選択肢
- 障がい者:
 - ・法定雇用率遵守
 - ・精神障がい者の雇用拡大等、先駆的な取組み
 - ・特例子会社-働く職場の拡大

③多様な人財が能力を発揮できる環境づくり

- 育児・介護支援:
 - ・仕事と育児・介護の両立支援制度の構築 等
- タイム&ロケーションフリーをめざす取組み
 - ・働き方に応じたITツールの提供、在宅勤務運用の柔軟化 等
- 職場の風土醸成
 - ・(男性)上長理解形成の取組み
 - ・ダイバーシティーワークショップ 等

①人財マネジメントシステムの転換・働き方の意識改革

「メンバーシップ型雇用システム」から「ジョブ型雇用システム」への転換(「一人ひとりの仕事」「評価基準」の明確化)

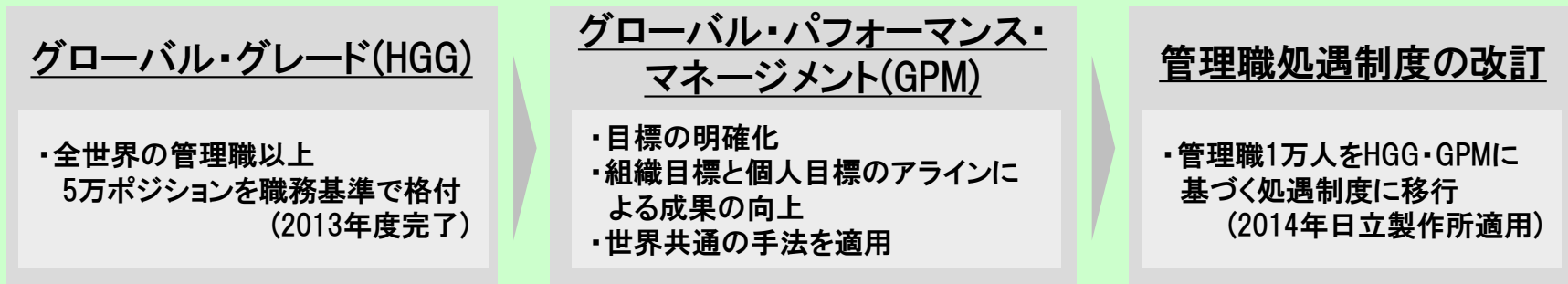
- 従来の慣行とは異なる価値観・働き方への意識改革

①人財マネジメントシステムの転換・働き方の意識改革

【「メンバーシップ型雇用システム」から「ジョブ型雇用システム」への転換】

多様な人財が活躍できる
柔軟な働き方の実現 = 「一人ひとりの仕事」「評価基準」を
明確化していくことが必要

〈管理職〉 グローバル共通の仕事基準マネジメントへの転換(仕事・評価(目標)の明確化)



〈非管理職〉

裁量労働勤務制度、フレックス勤務制度、在宅勤務制度等、働き方の柔軟化を進めると共に、業務・成果と処遇のリンケージの強化を推進中(GPMの導入含む)

「時間に捉われない」「年功に拠らない」「共通体験の多さに頼らない」
公正で透明な業務配置と評価・処遇を実現

【従来の慣行とは異なる価値観・働き方への意識改革＝日本の組織文化改革】

- ◆ トップからの変革に対するコミットメント発信:チャレンジし続ける文化の醸成
- ◆ 事業戦略に基づく組織編制と適材の配置(ポジションマネジメント)の実践

多様な人財の活躍に向けた挑戦(取組み②③)

② 人財ミックスの促進

【女性】(日立製作所)

【目標】①2015年度までに女性役員登用

(2013年
公表)

⇒2015年4月 理事1名任用

②2020年度女性管理職1,000人(対2012年比2.5倍)

【新卒採用】

()内は、女性比率

	2014年度入社	2015年度入社
事務系	(41.3%) 43人	(42.3%) 47人
技術系	(15.3%) 77人	(18.2%) 109人
女性採用数計	(19.7%) 120人	(22.0%) 156人

参考:理工系の女子学生比率12.9%

【外国人】(日立製作所)

【目標】採用数の10%を外国人とする

	2014年度入社	2015年度入社
外国人採用率	10.9%	8.9%

【高齢者】(日立製作所)

	2013年度	2014年度
希望者再雇用率	98.9%	98.5%

【障がい者】(日立グループ)

- ◆ 日立グループ障がい者雇用率:2.14%
- ◆ 日立グループ障がい者カウント約5,000人のうち、約350カウントが精神障がい者(2015年時点)

③ 多様な人財が能力を発揮できる環境づくり

【育児・介護支援】(日立製作所)

〈両立支援の為の各種制度(代表事例)〉

	当社制度	法定
在宅勤務	管理職、裁量労働勤務者、育児・介護従事者を対象	—
出産休暇	産前8週、産後8週	産前6週、産後8週
育児休暇	小学校1年修了迄 通算3年	1歳に達する迄
育児短時間勤務	小学校卒業迄 4・5・6・6.5・7時間勤務	3歳未満 6時間勤務
介護休暇	要介護者1名につき 通算1年間	対象家族1名につき 93日

【タイム&ロケーションフリーをめざす取組み】(日立製作所)

- ◆ 働き方に応じたITツールの提供
- ◆ 在宅・サテライトオフィス勤務運用の柔軟化

【職場の風土醸成】

- ◆ 女性部下を持つ男性管理職向けマネジメントセミナー
- ◆ ダイバーシティワークショップ

【異文化の協働の環境づくり】(日立グループ)

- ◆ 就業規則等、各種規則の英語版掲示
- ◆ 施設表記の日英併記
- ◆ 宿泊研修所における「ハラル」食品、礼拝室の準備

女性部下を持つ管理職向けマネジメントセミナー

- 【目的】・女性を含む多様な人財・チームをマネジメントするスキルの向上
 - 【内容】・管理職による女性部下のマネジメントに関する悩みや課題の共有
 - ・女性特有の葛藤やそれらを解決するマネジメントのポイントを理解
 - ・日々の実践に向けたアクションプラン作成
- ※2015年度上期より開催、日立グループ全体での開催を推進中



ダイバーシティ・ワークショップ

- 【目的】お互いを尊重する職場風土の醸成
- 【対象】男性管理職、女性総合職、職場単位等
課題やニーズに応じて設定し開催
- 【内容】World Cafe方式での自由な対話による
気づきや、実践できる解決策を考える



フラヒーアップ WLB-up! 月間 (Work Life Balance向上月間)

HITACHI Inspire the Next

ワーク・ライフ・マネジメントの実践!

日々の働き方を見直し、
仕事と生活双方のクオリティを高めていきましょう!

フラヒーアップ
～11月は「WLB-up! 月間」です～

日立では、11月を「WLB-up! 月間」として色々な取り組みを行います。
詳しくはG-HIWEB「フラヒー」で検索！「フラヒー」

株式会社日立製作所 人事総務本部 ダイバーシティ推進センター

- 【目的】ワーク・ライフ・マネジメント意識の
向上、職場一体となった働き方の
見直し、制度・ツールの理解促進
- 【内容】(例)
- ・働き方見直しをテーマとした職場
での話し合いを行い、職場全体での
働き方改革を推進
- ・モデル職場紹介によるノウハウ共有
- ・ワーク・ライフ・マネジメント川柳等
全員参加型企画による意識向上

多様なアプローチで、職場の風土醸成、(男性)管理職を含む従業員の意識改革を促進

HITACHI
Inspire the Next 