

## 個人と組織の力を最大化し事業目標達成に貢献する「パフォーマンス マネジメント」を導入

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、業務プロセス管理と人財評価のプラットフォームをグループ・グローバルで統一した「パフォーマンス マネジメント」を導入することとしました。

日立の「パフォーマンス マネジメント」では、IT プラットフォームを活用して、各組織や従業員一人ひとりの目標を日立グループの事業目標に連動させるとともに、従業員とその上長との継続的なコミュニケーションを支援することで、目標達成に向けた業務プロセスの振り返りと改善を促進します。また、目標達成に向けて求められる行動様式として、日立グループ・グローバルで共通の項目を含む「コンピテンシー」を新たに定めて個人と組織の行動も連動させることで、日立グループ全体の目標達成に向けパフォーマンスの最大化を図ります。なお、「パフォーマンス マネジメント」を通じた人財評価は、目標と「コンピテンシー」それぞれの達成度合いを基軸に行います。

「パフォーマンス マネジメント」は、2013年度から一部の事業部門やグループ会社で先行して導入し、2015年度より国内外の日立グループ全体での運用開始をめざします。将来的には、この「パフォーマンス マネジメント」と、これまでに構築した「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」とを連携することで、全世界の日立グループ人財の職務・職責や「パフォーマンス マネジメント」を通じた評価を共通の基準で示すことができます。

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います。グループ・グローバルでの人財力の強化を特に重要な経営施策と位置づけ、2011年度に策定した「グローバル人財マネジメント戦略」に基づいた施策をグループ全体で進めてきました。今回の「パフォーマンス マネジメント」と、「グローバル人財データベース」、「グローバル グレーディング」を活用することで、地域やグループ会社によって処遇や報酬が異なっても、職務・職責やパフォーマンスの発揮度合いを同じ基準で示せるようになり、人財の「適材適所」実現に向けた取り組みを推進します。

### ■参考

#### 1. グローバル人財データベースについて

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」を2012年度までに構築しました。データベースの登録情報は、氏名や役職区分、職種区分などに加え、課長相当職以上は「グローバルグレーディング」における等級(グレード)を含みます。

#### 2. グローバル グレーディングについて

日立グループ社員それぞれの職務・職責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」の構築を進めました。2012 年度までに、国内外の日立グループの全課長相当職以上のグレード付けを行いました。

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。

---