

News Release

2021年3月23日
株式会社日立製作所

ジョブ型人財マネジメントの進展とニューノーマルに対応した 2022年度採用計画について

株式会社日立製作所(執行役社長兼 CEO:東原 敏昭/以下、日立)は、このたび、2022年度の新卒(ファーストキャリア人財)採用計画および2021年度入社経験者(マルチキャリア人財)採用計画を策定するとともに、今後のジョブ型人財マネジメントの進展に向けた採用の各種取り組みを決定しました。

日立は、社会イノベーション事業のグローバル展開にあわせ、様々な人事施策についてジョブ型人財マネジメントへの転換を進めています。採用活動においては、今後新卒採用活動時に「求めるアビリティ」を明示し、学生の皆さんに求める知識や素養を明確化するなど、新たな取り組みを開始します。

なお、採用人数については、大学・大学院・高等専門学校(以下、高専)卒業予定者 600名、高等学校(以下、高校)卒業予定者 50名*1、経験者 400名*2、合計 1,050名を採用する計画です。

*1 高校卒に、短大および専門学校卒を含みます。

*2 経験者採用については、2021年度中に採用活動を行い、入社する計画人数。

1. ジョブ型人財マネジメントの進展に向けた採用活動の取り組み

①ジョブ型インターンシップの推進

「ジョブ型研究インターンシップ推進委員会」(文部科学省、経団連)や「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」(経団連)などにおける産学間の議論を踏まえ、学生にジョブディスクリプション(JD)を明示した上で、長期間かつ実務経験型のジョブ型インターンシップを2021年度中に実施します。

今後さらなる拡大が見込まれるジョブ型採用を見据え、産業界と大学が連携したインターンシップも活用した上で、学業に支障をきたすことなく学修成果を活用した採用活動の実現をめざします。

②経験者採用のさらなる拡大

即戦力として活躍可能な高度な専門性を有する人財を獲得するため、経験者採用をより一層拡大します。経験者採用人数は、2015年度の150名から2020年度には400名まで拡大し、過去最大となりました。2021年度以降も、経験者採用のさらなる拡大を図ります。

2. 求めるアビリティ

ジョブ型人財マネジメントの進展に合わせ、新卒採用において、「専門性」「リベラルアーツ」「ダイバーシティ(多様性)を受け容れるマインド」の3つの知識や素養を「求めるアビリティ」として新たに定め、今後の選考活動を行います。

①専門性

社会や技術が従来に比べ高度化・細分化した現代においては、社員一人ひとりが特定の領域に関する高度な知識と経験を有することが重要です。

新卒採用において、技術系職種(研究開発、設計開発、システムエンジニアなど)を対象とした「Job Matching^{*3}」、事務系職種(営業、資材調達、経理財務、人事総務など)の一部で導入している「職種別採用コース」により、専門性を適正に評価し、各ジョブとのマッチングを実現する採用活動を行います。

また、技術系職種では2020年度から「デジタル人財採用コース」を設けており、これを2021年度も継続します。デジタル分野の研究開発職やデータサイエンティストなどの職務を特定し、その職務への配属を確約するとともに、処遇についても対象者の技能や経験、職務の内容などを勘案し、学歴別一律の初任給額ではなく、個別に設定することを可能とします。

^{*3} Job Matching: 学生自身が希望の事業分野を選択し、選択に応じ配属などを確約する仕組み。

②リベラルアーツ

専門性が必要とされる一方、物事の本質理解や、複数の専門領域をまたいだ自由な横断的思考を行うためにはリベラルアーツが欠かせません。

幅広い関心や素養を身に付けるためには、大学で学んでいることや研究していることが、社会でどのように役立てられているのかを具体的に理解することが重要です。学生の皆さんが「学び」と「働くこと」のつながりを早期から意識し、より高いキャリア意識を持てるよう、日立はキャリア教育やインターンシップなどの産学連携の取り組みを今後一層拡充します。

また、大学時代の「学び」を適切に評価するため、新卒採用活動の選考において成績証明書を学生の皆さんに提出頂き、大学での学業成績について評価項目の一つとして活用します。

③ダイバーシティ(多様性)を受け容れるマインド

解決すべき社会課題・顧客課題は国・地域ごとに異なり、これらを解決するためには多様な文化的背景や価値観を受け容れ、知性と粘りをもって交渉、協働する力が不可欠です。

コミュニケーションツールとしての語学力はもちろんのこと、「伝える・伝わる」双方向のコミュニケーションが図れること、常に自分自身をリードし、「Out of comfort zone(慣れた場所から勇気をもって飛び出す)」による変化を続けることで多様な経験と幅広い知見を持つことが重要です。

さまざまなことを学び、多様な経験をしてきた人財を採用するため、選考においてはこれまでの具体的な経験の内容や、そこから学んだ事柄などの確認を重点的に行います。

日立では、今後も外国籍や女性人財が活躍するダイバーシティ&インクルージョン^{*4}の取り組みをさらに加速し、多様な人財を多様な方法で採用・登用していきます。

^{*4} 性別・国籍・人種・宗教・バックグラウンド・年齢・障がい・性的指向といった違いを「その人がもつ個性」と捉え、それぞれの個性を尊重し、組織の強みとなるよう活かすことで、個人と組織の持続的成長につなげること。

3. 採用活動におけるニューノーマル対応

新型コロナウイルスの感染状況に鑑み、応募者の皆さんや従業員などのすべてのステークホルダーの安全・健康を第一に考えることを基本方針に、採用活動を2021年度も原則すべてオンラインで実施します。2020年度のオンラインでの採用活動の実績を踏まえ、「タイム&ロケーションフリー」を加速させ、いつでも、どこでも採用イベントや選考に参加できる環境を整備し、国内外の多様な人財の獲得機会をさらに拡大させるとともに、応募者の皆さんが安全かつ時間を効率的に活用できる採用活動を行います。

①「オンデマンド面接」(録画面接)*5の活用

新卒採用活動の一部においてオンデマンド面接(録画面接)を活用し、学生の皆さんが時間や場所にとらわれず「タイム&ロケーションフリー」に面接に参加することを可能にします。

*5 オンデマンド面接(録画面接):あらかじめ会社が設定した質問に対し、学生がスマートフォンなどで撮影した動画で回答し、選考を行う。学生は回答締切日までの間、いつでも、どこでも回答を行うことが出来る。面接官も、学生の回答受領後、いつでも、どこでも選考し、合否を決定することが出来る仕組み。

②「ドレスコードフリー採用」(選考時の服装自由)

新卒採用活動において、学生の皆さんのリクルートスーツの着用を不要とします。面接官も自宅から面接に参加する際には、原則として自由な服装で参加します。

4. 2022年度採用人員計画(括弧内は2021年度入社人数)

新規採用			経験者採用	日立製作所 合計
大学・大学院・ 高専卒	高校卒	計		
600名 (600名)	50名 (50名)	650名 (650名)	400名*6 (400名*7)	1,050名 (1,050名)

*6 2021年度採用・計画人数

*7 2020年度採用・入社人数

■日立製作所について

日立は、IT(Information Technology)、OT(Operational Technology)およびプロダクトを組み合わせた社会イノベーション事業に注力しています。2019年度の連結売上収益は8兆7,672億円、2020年3月末時点の連結従業員数は約301,000人でした。日立は、モビリティ、ライフ、インダストリー、エネルギー、ITの5分野でLumadaを活用したデジタルソリューションを提供することにより、お客さまの社会価値、環境価値、経済価値の3つの価値向上に貢献します。

詳しくは、日立のウェブサイト(<https://www.hitachi.co.jp/>)をご覧ください。

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。
