

2024年7月1日

管理職人事制度を職能管理制度から役割等級制度へ移行 ～ 役員報酬制度導入に次ぐ人事制度改革 ～

日立造船株式会社は、長期ビジョン「2030 Vision」で目指す成長に見合った経営体制構築の一環として、管理職人事制度を見直し、役割を基準とした役割等級制度を本日から適用します。

当社は、2002年に祖業である造船事業を分離し、ものづくりからエンジニアリングを中心とした企業に大きく事業を転換しており、また、昨今の急激で複雑な事業環境の変化、働き方に対する価値観の多様化、人材確保の競争激化に対応し、当社がさらに成長するため、人事制度の抜本的な見直しを行っていきます。

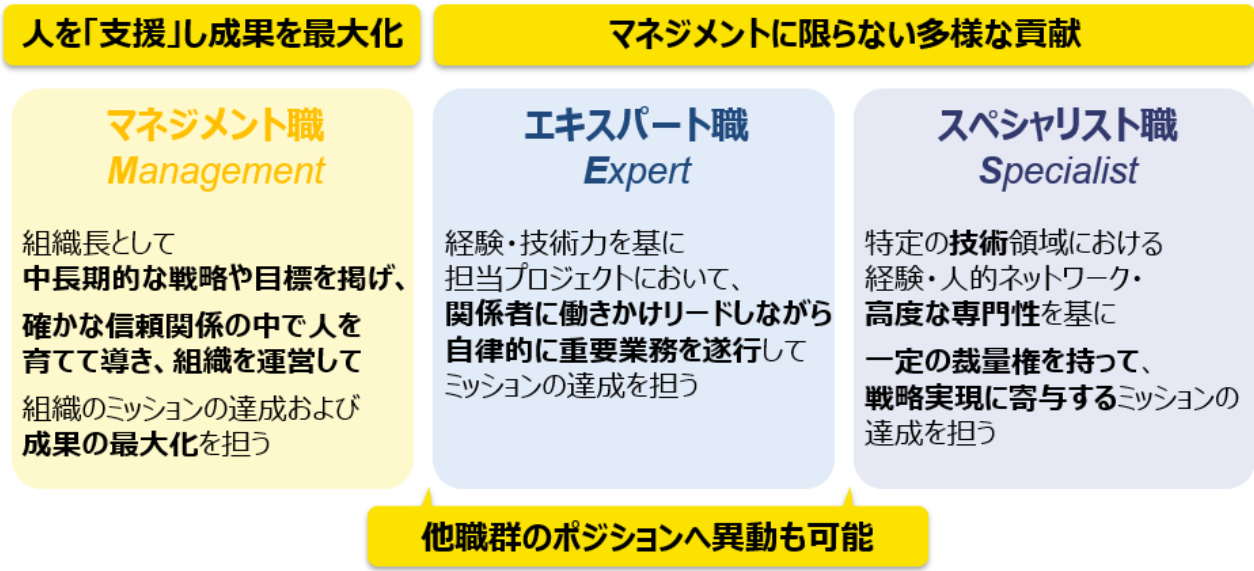
その一環として、2024年6月20日に開催した第127回株主総会では「取締役等に対する業績連動型株式報酬の額および内容決定の件」が決議されましたが、これに次ぐ人事制度改革として、管理職人事制度の見直しを行います。

新制度では、管理職の役割の明確化とそれに応じた適正な処遇や専門性の発揮に対するモチベーションの向上、挑戦を促す風土の醸成、採用競争力の強化、年功要素の撤廃などを目指し、職員一人ひとりが求められる役割を理解したうえで能力を最大限に発揮し、適正に評価されるよう見直しました。

具体的には、「等級制度」「報酬制度」「評価制度」の3点を見直し、職能管理制度から役割等級制度へと移行します。

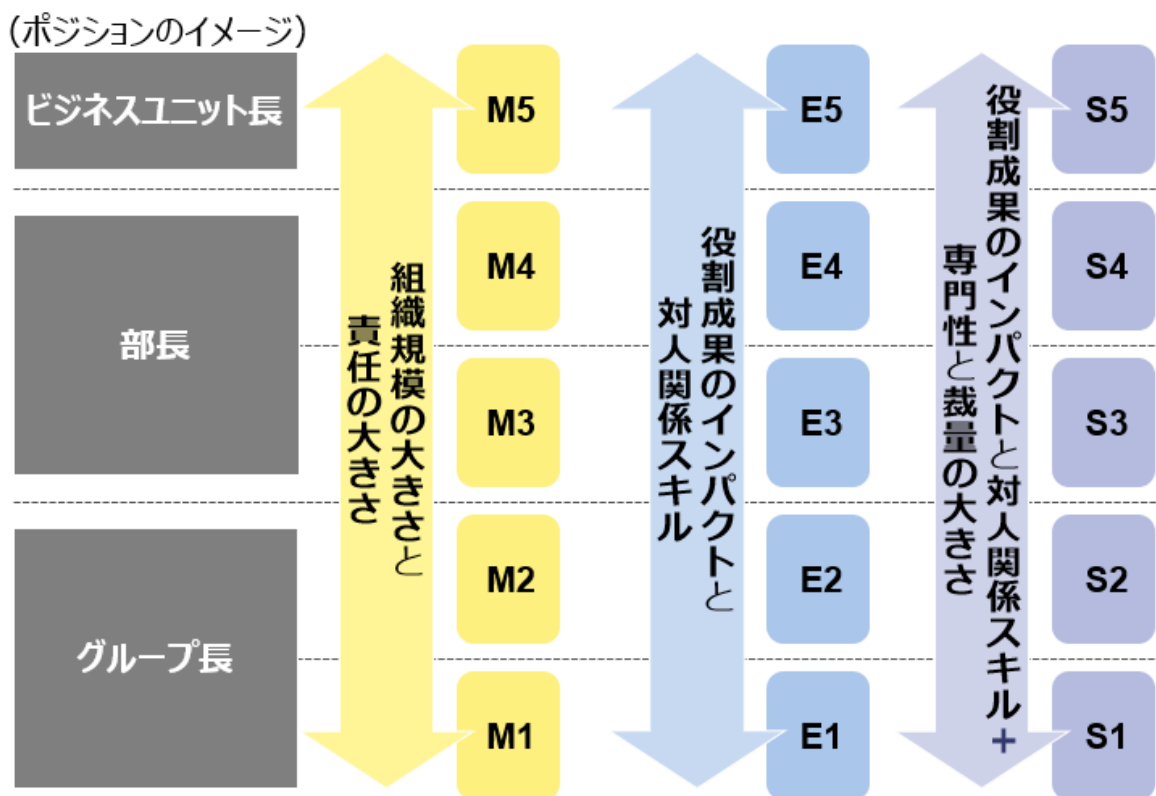
従来制度からの主な変更内容は次のとおりです。

1. 等級制度：管理職である「参事」「副参事」を廃止し、役割に応じて「マネジメント（M）職」「エキスパート（E）職」「スペシャリスト（S）職」の3つの職群、5段階の等級に格付けし設定したポジションに任命します。
2. 報酬制度：人材の採用・確保・定着のため、魅力ある報酬水準へと見直します。
3. 評価制度：成果の大きさを測る「業績評定」だけでなく、役割に求められる行動を行ったかを評価する「行動評定」を加えます。



【職群別の役割】

ポジションごとに、「役割の大きさ」で等級を決定



【新制度移行後の管理職等級イメージ】

当社は、2024年10月1日に商号をカナデビア株式会社として新たにスタートしますが、創業者であるE.H.ハンターの「挑戦の精神」を継承し、今後とも積極的な改革を続けていきます。