

与员工共同成长

日立将“成为尊重每位员工的个人能力，为积极挑战创造条件的企业”作为企业蓝图之一，正致力于夯实人事制度和教育计划，努力提高安全卫生管理水平的各项工作。

■ 充满活力的工作环境

2008年的主要举措（业绩）

- 引进·实施*360度反馈体制
- 根据公司内外的环境变化开始重新评估公司内部人事体系

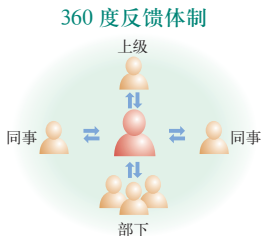
今后的课题

- 继续实施公司内部人事体系的重新评估
- 培养全球性人才

由于公司内外的环境正在发生剧烈而迅速的变化，因此，本公司自2008年度开始重新评估公司内部的整体人事体系。今后将根据各工作单元的实际课题深入讨论，让每位员工感受到“成就感”与“积极性”，以实现全面服务于工作的人事体系为目标，广泛地进行探讨和研究。

在人才培养方面，今后也将以级别、国际化、销售、技术技能等为教育的四大支柱，不断完善培训计划，积极支持每位员工提升职业能力。尤其是要从全球性强化的观点出发，谋求进一步充实全球性人才的培养。

本公司每两年面向全体员工进行一次意识调查，以确认探讨结果执行措施的效果。



*360度反馈体制是指，不仅从上级，还要从同事、部下等周围的人员那里接受有关其管理方法反馈意见的体制。

日立高新技术教育体系图

总部部长	经营干部								
部长	部长								
课长	课长	国际经理	市场	共同基础教育	各种技术技能教育				
	新任管理者								
系长	经营战略	国际商业	发言技巧			共同基础教育	各种技术技能教育		
	基础管理进修								
担当	骨干员工进修	海外进修						共同基础教育	各种技术技能教育
	后续进修								
新人	新人集中进修	新人英语		共同基础教育	各种技术技能教育				
	不同级别	国际化	销售			技术技能			
级别						进修名称			

■ 安全卫生

2008年的主要举措（业绩）

- 推动以零工伤为目标的安全巡视、安全教育等各种安全对策
- 制作设想大规模地震发生时使用的抗震减灾手册并实施训练

今后的课题

- 根据每位员工的生活环境推动健康管理
- 推进针对大规模灾害风险的各种应急措施

公司以“安全与健康第一”为基本方针，致力于避免工伤和增进健康的各项工作。在安全方面，以生产部门事业所为中心，通过对生产设备实施的本质性安全化等措施手段，防止发生工伤事故。在员工的健康安全方面，公司通过实施包括特定健康检查*在内的各种健康诊断与精神健康对策等方式，努力预防疾病的产生。



本公司的消防训练

*：是指新陈代谢健康诊断。本公司针对35岁以上的员工实施这种检查。