

(図表 1) グループ人事戦略の諸類型

グループ統制強  
↑  
↓  
グループ統制弱

類型	特徴	概要
I 統合型	人事賃金制度をグループ内で完全に統一	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人事・賃金・評価制度はグループ内で完全に同一</li> <li>●昇給・昇格・賞与等もグループ本社で一元的に管理・決定</li> </ul>
II 緩やかな統合型	人事賃金制度の共通プラットフォーム化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●グループ内の主要会社で人事・賃金・評価制度等のプラットフォームを共通化</li> <li>●具体的な昇給・賞与水準や制度運用の細則は各社ごとに異なる</li> </ul>
III 緩やかな分権型	制度統一は行わないがグループ人事政策を一部共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>●グループ内で制度統一は行わず、各社独自に制度構築(ただし、制度設計はグループ本部協議事項)</li> <li>●人件費管理・採用・人材開発・賃上げなど、一部の人事政策またはその運用について、グループ内で方針を共有</li> </ul>
IV 分権型	明示的なグループ人事統制は行わない	<ul style="list-style-type: none"> <li>●各グループ会社の自治を最大限尊重し、本社が各グループ会社の制度設計・運営に殆ど介入しない</li> <li>●グループ会社の人事管理は、本社からの出向・転籍者を通じて間接的に統制</li> <li>●本社は、人件費総額の承認やトラブル発生時のサポート機能等のみ</li> </ul>