

2013年5月20日
株式会社日立製作所

女性人財の活用促進に向けた日立の取り組みと目標について

2015年度までに女性社員を役員に登用、2020年度までに女性管理職を2.5倍の1,000人に

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、グローバル市場で競争力を高めるためのダイバーシティ・マネジメント推進の一環として、女性社員の経営幹部および管理職への育成を進め、2015年度までに女性社員を役員に登用するとともに、2020年度までに国内の女性管理職(課長相当職以上)を現状の2.5倍となる1,000人とすることをめざします。

日立は、多様な人財を活用するダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、経営幹部の強いコミットメントのもと、グループ・グローバルで人財力を強化しています。経営層の多様化も進め、2012年度には外国人取締役3人(うち社外取締役2人)と日本人の女性社外取締役1人となっており、2013年度には、さらに外国人女性1人を新たな社外取締役候補としています。

女性人財の活用については、1990年代以降、仕事と育児の両立を支援するために、社会の動きに先駆けて、社内託児所や育児休職制度、在宅勤務制度などの整備・拡充を進めてきました。近年は、ワーク・ライフ・マネジメント強化月間やダイバーシティ教育などを通じ、男性を含めた全社員の意識向上と職場風土の醸成に力を入れています。さらに、女性総合職の採用数拡大にも継続的に取り組んでいます。これらの取り組みを背景に、女性総合職比率は2012年度に12.4%、女性管理職比率は3.5%と拡大してきました。今後日立は、より多くの女性社員が、指導的立場や経営の意思決定の場面に参画するための取り組みを本格化します。

新たな段階に踏み出すにあたり、日立は、女性人財の育成と活用の目標として「2015年度までに女性社員を役員に登用する」「2020年度までに国内の女性管理職を1,000人とする(2012年度末時点の2.5倍)」の二つを定めました。これは日立が、これまで以上に女性人財の活用を推進し、ダイバーシティ・マネジメントの強化を図るという社内外へのコミットメントです。従来の施策を強化することに加え、新たに、取り組みの進捗度や課題を事業部門単位で見える化する取り組みや事業部門ごとの数値目標の設定などにより、経営層のコミットメントを強化するとともに、部長相当職以上の女性社員を対象とした教育などを通じて女性社員自身の意欲や士気も高め、経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりを推進します。

日立は、ダイバーシティ・マネジメント推進のフロントランナーとして日立グループを牽引し、日立グループ全体で、性別・国籍・職歴・年齢などにかかわらず、人財の「適材適所」を実現していきます。

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。
