

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

日立のアプローチ

性別や年齢、価値観といった人財の多様性を生かす企業風土づくりは、生き生きと働ける機会を従業員に提供するだけでなく、多面的な視点を加味したソリューションの提供などを通じて、企業の競争力強化にも貢献すると日立は考えています。近年は、柔軟な働き方を可能とする人事施策にステークホルダーの関心が高まっており、日立はその実現にも積極的に取り組んでいます。

日立は、1990年代よりダイバーシティに着目し、従業員の声に耳を傾けながら、マネジメント体制を構築してきました。現在は「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」を定め、日立の成長エンジンとして活用を図っています。特に女性のキャリア促進に関しては、男女同一報酬方針の徹底はもちろん、国内外の潮流を踏まえて目標(KPI)を設定し、積極的な登用を推進しています。加えて、従業員一人ひとりの働きがいをライフステージに合わせて提供するワーク・ライフ・マネジメント制度や障がい者雇用制度などを多面的に構築しています。経営トップによる強いコミットメントのもと、持続可能な社会の実現へと多様な人財の力で貢献する企業をめざしています。

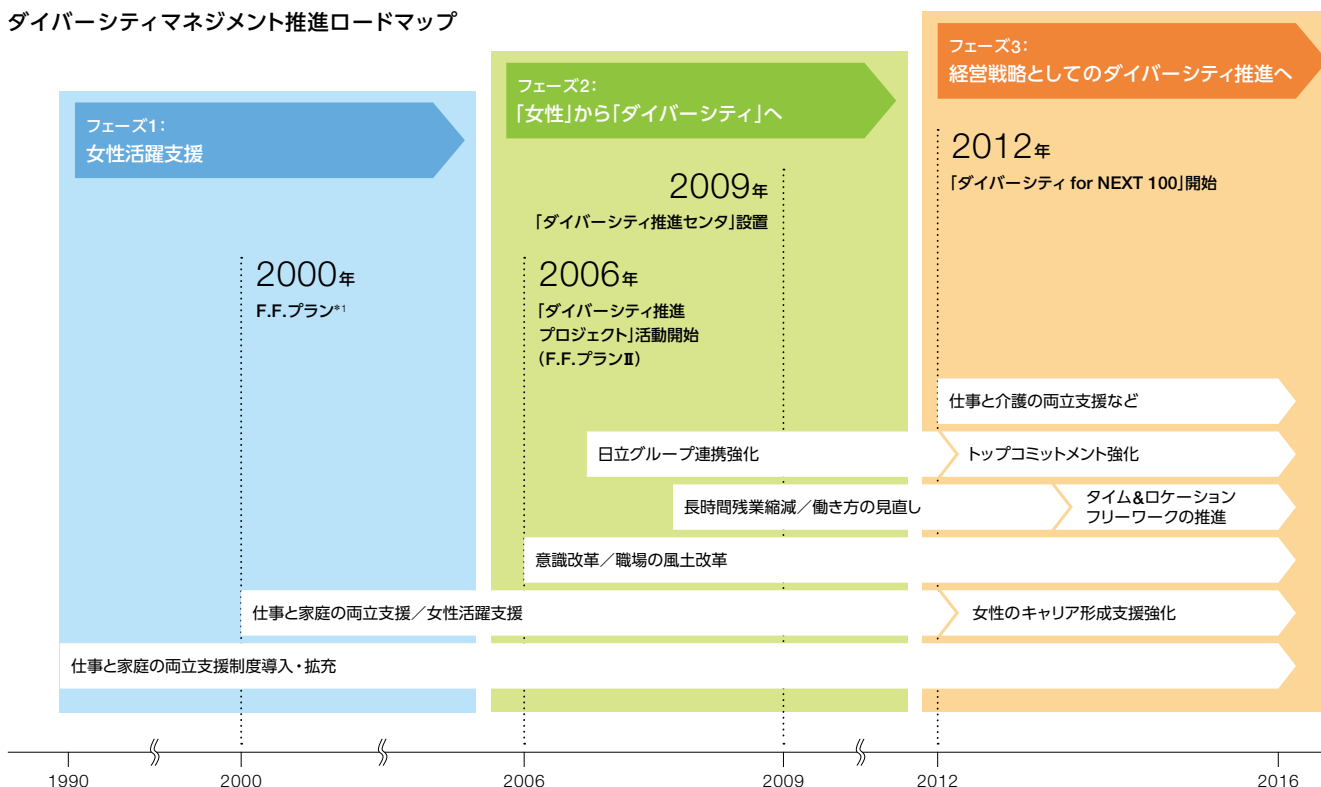
ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンステートメント

ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、日立の成長エンジンです。性別・国籍・職歴・年齢・性的指向・価値観といった違いを「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生かすことで、個人と組織の持続的成長につなげることが日立のダイバーシティ&インクルージョンです。多様な力を結集し、優れたチームワークとグローバル市場での豊富な経験によって、お客様の多様なニーズに応えていきます。

ダイバーシティマネジメント推進ロードマップ



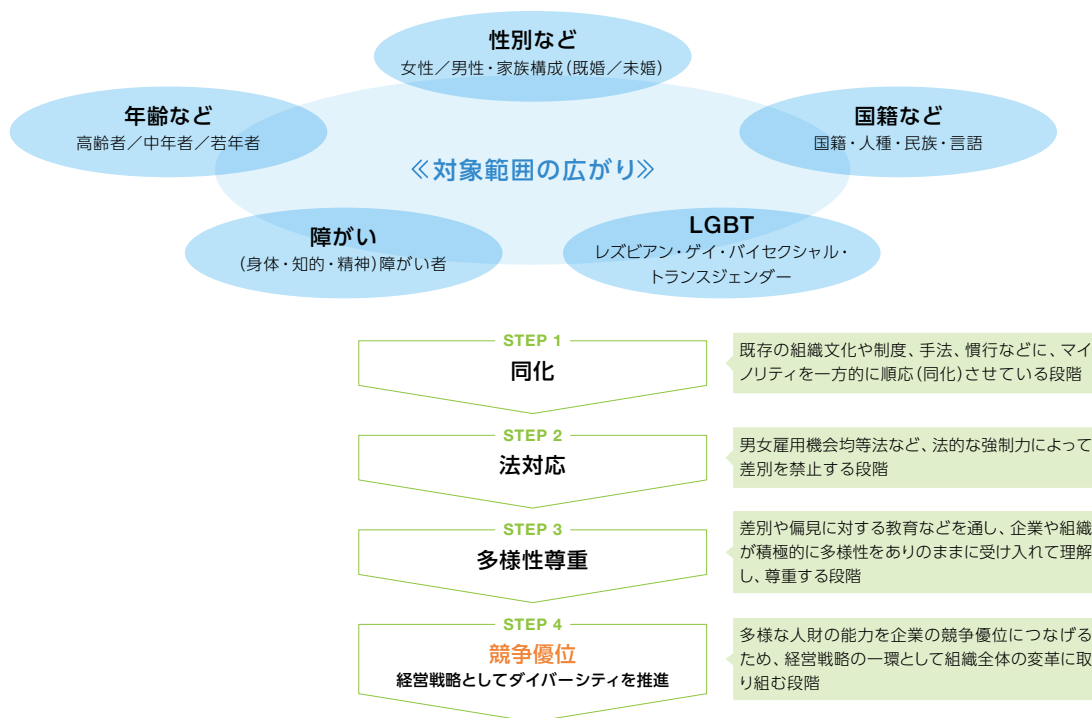
*1 F.F.プラン(ジェンダー・フリー&ファミリー・フレンドリープラン): 仕事と家庭の両立支援・女性の活躍支援を進め、社内の意識改革を促進する取り組み

「ダイバーシティ for NEXT 100」のもとダイバーシティマネジメントを推進

日立では1990年代以降、仕事と育児・介護との両立支援制度を整備するなど、社会の動きに先駆けて、女性をはじめとする多様な人財の活躍支援に取り組んできました。

現在はフェーズ3に入り、「ダイバーシティ for NEXT 100」というスローガンのもと、ダイバーシティマネジメントを経

ダイバーシティマネジメントレベルの深化と対象範囲の広がり



《ダイバーシティマネジメントレベルの深化》

営戦略と位置づけて推進しています。具体的には、女性をはじめとする多様な人財が、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ています。

ダイバーシティマネジメント推進体制

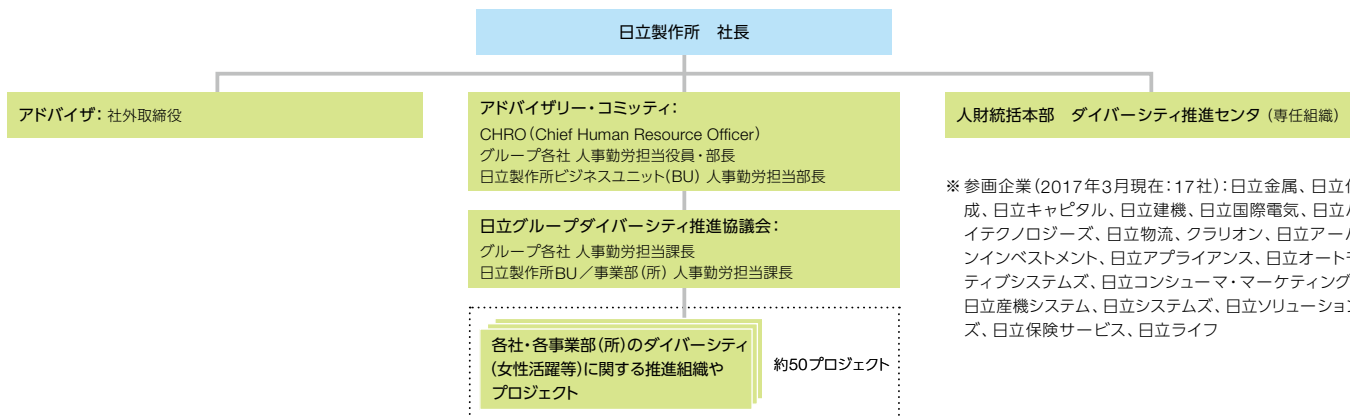
2006年度に発足した社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクト」を前身として、2009年度に「ダイバーシティ推進

センタ」を設置しました。現在は日立製作所人財統括本部の直轄組織として、活動を推進しています。

また、日立全体のダイバーシティ推進(多様な人財の活躍支援、ワーク・ライフ・マネジメントなど)を加速するため、主要グループ会社17社と共同で「アドバイザリー・コミッティ」「日立グループダイバーシティ推進協議会」を設置しています。「アドバイザリー・コミッティ」ではダイバーシティマネジメントに関する経営方針の徹底、「日立グループダイバーシティ推進協議会」では具体的な活動に関する意見交換やベストプラクティスの共有などを主な目的とし、それぞれ半年に1度開催しています。併せて、グループ各社や各事業所でも女性活躍支援をはじめとするダイバーシティに関する推進組織やプロジェクトを設置し、各職場の課題に応じた取り組みを強化しています。

なお、労働組合ともダイバーシティの推進について定期的な意見交換を行っています。

日立グループのダイバーシティ推進体制



女性のキャリア促進

女性のキャリア促進に向けた数値目標

日立製作所では、より多くの女性従業員が指導的立場に就いたり、経営の意思決定に参画したりできるよう、2つの目標(KPI)を策定し、2013年度に社外に公表しました。日立が今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とともに、取り組みの進捗度や課題を事業部門ごとに「見える化」する「日立グループ女性活用度調査」の導入や、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し、部長相当職以上の女性従業員を対象とする「日立グループ女性リーダーミーティング」「女性社外取締役との懇談会」などを通じて女性自身の意欲や士気を高め、より多くの女性人財が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

ています。併せて、管理職および男性従業員の意識改革や、職場全体での働き方改革といった組織風土の変革にも取り組んでいます。

従業員の報酬については、一人ひとりの役割・成果などによって決定しており、性別・年齢による区別・差のない制度としています。

日立製作所の目標 (KPI)

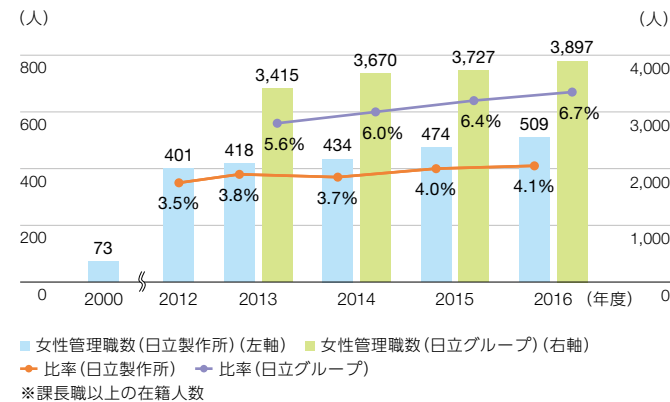
- 2015年度までに女性社員を役員に登用する(2015年4月1日付でCSR・環境戦略本部長を役員級の理事に登用)
- 2020年度までに日本国内の女性管理職を1,000人とする(2012年度比2.5倍)



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

主要指標

● 女性管理職数と比率の推移



「グローバル女性サミット」の開催

また、2016年11月に英国において、日立グループの女性従業員を対象とした第1回「グローバル女性サミット」を実施しました。欧州内外の25社の日立グループ会社より120人以上の従業員が出席し、社外からのスピーカーによる基調講演や職場における無意識の偏見や自身のキャリア開発といったさまざまなテーマのワークショップに参加しました。日立における取り組みについてのプレゼンテーションでは、日立でのダイバーシティ&インクルージョン推進について理解を深めました。ワークショップ終了後に開催されたネットワーキングセッションでは、参加者同士で自身のキャリアや職場の課題についての情報を共有するなど、親睦を深めました。サミット後のアンケートでは、参加者の99%が「非常に良かった」もしくは「良かった」と本サミットを評価しました。今後もグローバルなダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた取り組みを実行していきます。

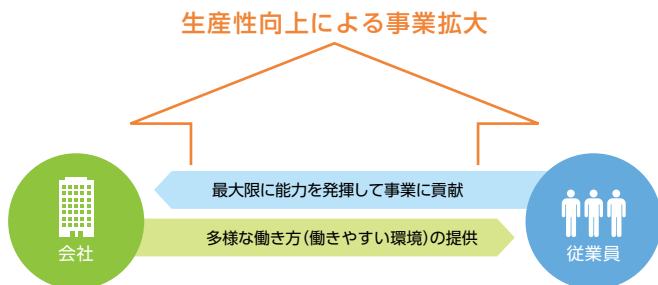
ワーク・ライフ・マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメントの考え方

ダイバーシティ&インクルージョンの狙いは、一人ひとりが最大限に能力を発揮し、組織力の強化やシナジーの創出につなげることで、生産性の向上や事業の拡大を図ることにあります。そのためには、働き方の柔軟性や多様性を高め、働きやすい環境を整えるなど、多様な人財が活躍できる環境を整備することが必要です。

日立は、仕事とプライベート生活の調和を図るという「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人ひとりが主体的に仕事とプライベート生活のクオリティをともに高めていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。

「ワーク・ライフ・マネジメント」を実践することで、仕事もプライベート生活も充実し、プロフェッショナルとしての生き方や人間としての魅力が高められ、個人と組織の持続的な成長につながります。

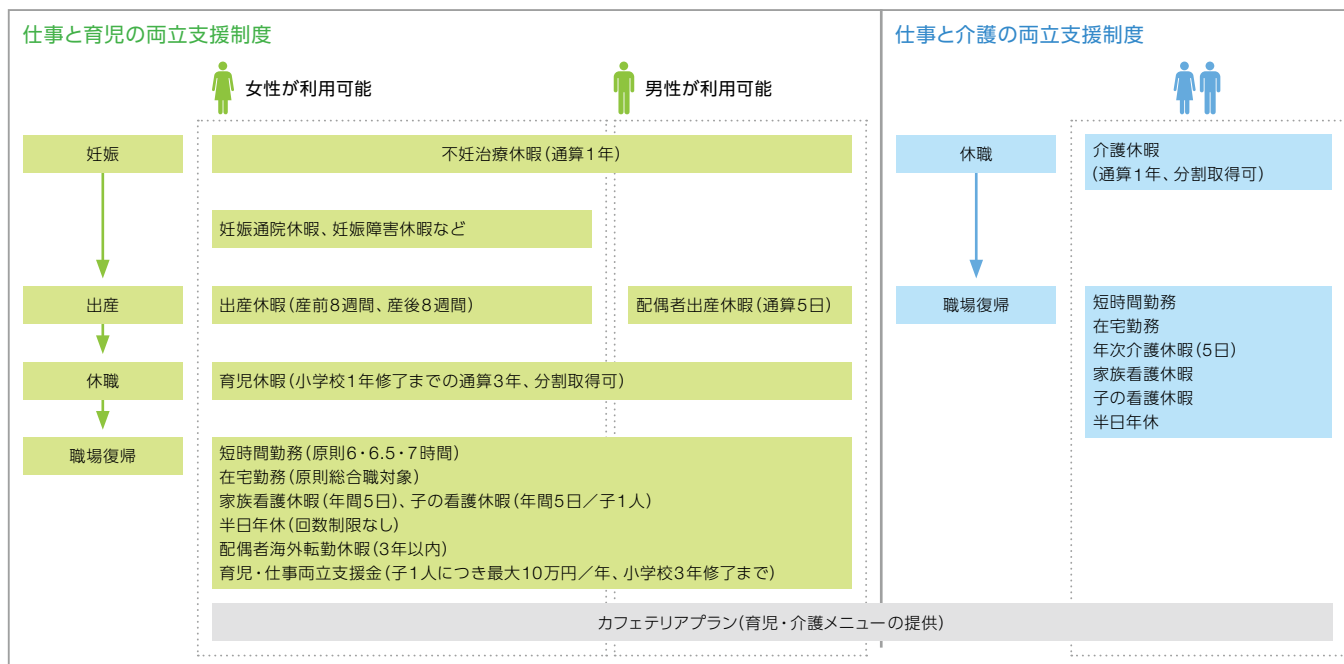


仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充

1990年代以降、仕事と家庭の両立を支援する各種制度の導入・拡充を図り、働きやすい職場環境の整備に努めています。

日立では、2016年10月に、仕事と育児の両立支援策として新たに「育児・仕事両立支援金」制度を導入しました。

仕事と育児・介護の両立支援制度(日立製作所の例)



出産・育児休暇後の復職率と定着率(日立製作所)

		2016年度
復職率(%)	男性	96.7
	女性	97.1
定着率(%)	男性	100.0
	女性	98.6

※ そのほか、フレックス勤務制度、裁量労働制度も導入。また、カフェテリアプランは、従業員が自分のもち点(カフェテリアポイント)に応じて必要な支援を必要ときに受けることができる選択型福利厚生プラン

企業内保育施設の設定

日立グループでは、従業員の仕事と育児の両立を支援するため、労働組合と協同で企業内保育施設を設置しています。



「ゲン木くらぶ」ロゴ

「ゲン木くらぶ」

設置時期	2003年4月
所在地	神奈川県横浜市戸塚区吉田町292(横浜事業所内)
定員	約70人
対象	0歳児から6歳児(小学校就学前) ※横浜市戸塚地区周辺に在勤、在住の日立グループ従業員の子
運営時間	7:30~20:00



遠足(芋ほり)



クリスマス会

「さくらひろば」(日立化成グループ)

設置時期	2008年4月
所在地	茨城県日立市東町2丁目27-22(日立化成山崎事業所近隣)
定員	23人
対象	0歳児から6歳児(小学校就学前) ※日立化成グループに勤務する従業員の子
運営時間	7:20~20:20

障がい者雇用

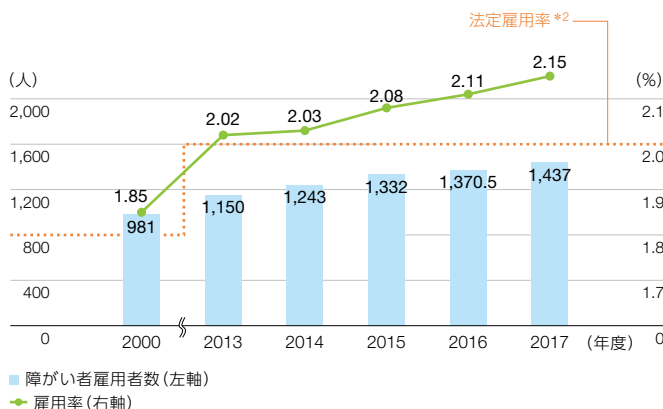
障がい者の雇用を拡大

日立製作所と日本国内のグループ会社は、障がい者採用フェアや、各社が情報を共有するための勉強会の開催など、

障がい者雇用促進に向け積極的な活動を推進してきました。その結果、2017年6月現在の障がい者雇用率は日立製作所単体で2.15%、日本国内の日立グループでは2.25%と、いずれも法定雇用率2.0%を上回りました。今後もグループ一体となって障がい者の雇用拡大に努めていきます。

主要指標

● 障がい者雇用者数と雇用率の推移(日立製作所*1) ㊟



*1 特例子会社およびグループ適用会社11社含む

*2 2012年度までは法定雇用率1.8%、2013年度以降は2.0%

※各年度6月現在のデータ

※人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法に従う

多様なライフサポート制度

多様化する従業員ニーズに対応したライフサポート制度

多様化する従業員のライフスタイルやニーズへ対応するため、独身寮や社宅、住宅手当などの住居支援策をはじめ、

財形貯蓄や従業員持株制度、団体保険、見舞金制度、カフェテリアプラン制度など、さまざまな福利厚生制度*1を導入し、幅広く支援しています。

カフェテリアプラン制度では、「能力開発」「育児」「介護」「健康づくり」「寄付金」など、個々のライフスタイルやニーズに対応した利用メニューを会社が準備し、従業員は自分のもち点(カフェテリアポイント)に応じて必要な支援を必要ときに受けることができます。

また、退職金や年金制度では、グループ共通の制度基盤として確定拠出年金や確定給付年金を導入することで、高齢期におけるライフスタイルの多様化や雇用形態の変化に対応しています。

確定拠出年金制度では、資産運用や投資に関する教育などを通じて、退職後の生活設計に従業員が主体的に取り組めるよう支援しており、確定給付企業年金制度と併せて受給方法や受給時期の選択肢を拡大し、従業員の多様なニーズに対応しています。

なお、2016年10月には、子育てしながら働くことを積極的に支援する観点から、保育施設やベビーシッター利用料などに要した費用の一部を補助する制度を導入し、両立支援策のさらなる強化を図りました。

*1 正規従業員に適用する制度

🔍 仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充