

# News Release

2017年11月28日  
株式会社日立製作所

## 多様な人財の活躍推進に向けた日立的取り組みと目標について 2020年度までに役員層の女性比率および外国人比率を10%に

株式会社日立製作所(執行役社長兼 CEO:東原 敏昭/以下、日立)は、このたび、経営戦略の一環として推進しているダイバーシティ推進の取り組みをさらに加速し、2020年度までに役員層\*1における女性比率と外国人比率を10%にすることをめざします。

日立では、女性の活躍をダイバーシティ・マネジメント推進の試金石と位置づけ、積極的に推進しています。日立は、2013年度に「2015年度までに女性社員を役員に登用する」という目標を掲げ、2015年4月に1名を役員級の理事に登用しました。今後も多様な意見・価値観を経営に反映することを目的に、意思決定への女性の参画をより一層推進し、現在2.5%である役員層の女性比率を、2020年度までに10%にする目標を定めました。

日立では、将来の女性リーダー候補となる母集団も着実に形成しており、現在、約580名の女性管理職数を、2020年度までに、2012年度比2倍の800名\*2にすることをめざしています。採用活動(新卒採用)では、2018年度の女性採用比率が、事務系で約半数、技術系でも、工学系専攻学生における女性比率を上回る見込みです。こうした取り組みを通じて、若手から経営層に至るまで、女性が活躍し、キャリアを築いていくパイプラインを構築しています。女性活躍推進には、女性社員の意欲喚起・キャリア意識醸成だけでなく、管理職や男性を含む職場全体の意識改革、働き方改革の両方を進めることが必要であり、日立は、引き続きこれらの施策を推進していきます。

また、日立は、外国籍社員の活躍推進にも取り組んでおり、特に、意思決定層において積極的に外国籍人財の登用を進めています。現在、日立の取締役会の構成は、全13名のうち社外取締役が過半数の9名で、そのうち外国籍の取締役は5名おり、グローバルで多様な視点を経営に反映するとともに、経営監督機能の強化を図っています。取締役以外の役員においてもこの取り組みを加速し、外国人比率を2020年度までに10%にすることをめざします。

日立は、今後も、グループ・グローバルでのダイバーシティ・マネジメントを強力に推進し、マネジメント基盤や制度の改革・整備と、それらを有効に活用できる職場風土の改革を、ダイバーシティ・マネジメントの両輪として位置づけ、日立グループのさらなる成長をめざします。

\*1 執行役および理事。

\*2 今後の事業再編等により、目標値を見直す可能性があります。

## ■ 日立のダイバーシティの取り組み

日立は、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略の一つと位置づけ、経営幹部の強いコミットメントのもと、グループ・グローバルで推進しています。多様化、複雑化が進むお客さまや社会の課題を解決するためには、多様な価値観を有する人財が結集することが必要であり、日立はさまざまな人財が力を発揮できる就業環境の整備と、グローバル共通の人財マネジメントの仕組みの構築に取り組んできました。多様な人財が働き続け活躍できる環境整備として、1990年代より育児や介護等と仕事の両立を支援する各種両立支援制度の整備・拡充や、柔軟な働き方を選択できる環境づくりを進めてきました。2016年12月からは働き方改革の全社運動として「日立ワーク・ライフ・イノベーション」を展開し、性別や年齢、国籍等の属性を問わず、すべての社員がその能力を最大限に発揮し活躍できる環境づくりを、労使で連携して加速させています。さらに、2018年1月には、人財に関する情報やプロセスの一元管理を可能にする新たな人財マネジメント統合プラットフォームの稼働開始により、グループ・グローバルで活用できる人財マネジメントの仕組みを確立し、多様な人財の活躍によるお客さまや社会の課題を解決する新たな価値・ソリューションの創出を進めていきます。

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。

---