

2023年11月7日
株式会社日立製作所

日立、「PRIDE 指標 2023」において最高位「ゴールド」を受賞

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進を加速する「DEI 月間」をグループとして初めて開催中

work with Pride



株式会社日立製作所(以下、日立)は、サステナブルな成長を実現し、プラネタリーバウンダリーとウェルビーイングの両立に向けて社会に価値を創出するドライバーとして、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(以下、DEI)を推進しています。本日、一般社団法人 work with Pride が主催する、性的マイノリティーに関する取り組みの評価指標「PRIDE 指標 2023」で最高位の「ゴールド」を受賞しました。

日立は、従業員のバックグラウンド、年齢、性別、セクシャリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教といったダイバーシティのすべての側面が価値の源泉であると捉えています。このため、一人一人を公平に扱う、多様でインクルーシブな組織をめざし、LGBTQIA+^{*1}を含むすべての人々が受け入れられ、尊重され、自由に発言でき、そして組織に貢献できると感じられる環境づくりに取り組んでいます。今回の受賞では、日立製作所として、日立グループ全従業員を対象とした「LGBTQIA+ Guidebook」の作成や社内セミナーのグローバル開催などに取り組んできたことが評価されました。

また、DEIの推進をさらに加速させるため、2023年11月を日立グループ全社対象の取り組みとして初めて「DEI 月間」とし、1カ月を通して日立グループ全従業員に対してDEIの理解を深めるためのウェビナーや学習素材などを展開しています。これらの取り組みを通じて、日立はこれからも社員に働きやすく、イノベーション創出に繋がる環境を提供し、人々が幸せで豊かに暮らすことができる持続可能な社会の実現に貢献していきます。

*1 LGBTQIA+: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer/Questioning, Intersex, Asexual の頭文字およびその他の性的マイノリティーを表す「+」による性的指向と性自認の略称

■日立グループにおけるLGBTQIA+に関する主な取り組み

①「LGBTQIA+ Guidebook」の制作

認定 NPO 法人虹色ダイバーシティの監修のもと、「LGBTQIA+ Guidebook」をリリースしました。ガイドブックでは、LGBTQIA+ の認知向上とインクルージョン促進のため、執行役専務 Chief Sustainability Officer であるロレーナ・デッラジョヴァンナのメッセージに加え、LGBTQIA+ にまつわる用語の解説や従業員が職場で実践できる具体的なアクションを紹介しています。

②「LGBTQIA+カフェセミナー」の実施

2023 年 7 月に、認定 NPO 法人虹色ダイバーシティより講師を招き、日立グループ全従業員向けのセミナーをオンラインで開催しました。海外も含めた日立グループ 50 社より約 500 名が一同に会し、「アライ*2としてできること」をテーマに、講師と参加者とのチャット機能を用いた QA セッションを実施しました。

③ 社内チャネルを活用した継続的なコミュニケーション

日立グループ全従業員を対象に社内報「Inside Hitachi」を一斉配信するほか、社内イントラネットサイトにLGBTQIA+の情報発信ページ「ダイバーシティ for NEXT100: LGBTQIA+」を設置。さらに、世界中でLGBTQIA+の啓発活動が行われる6月の「プライド月間」に合わせてレインボーカラーの企業ロゴを期間限定で展開しました。

④ 日立グループ全体を対象とした「DEI ポリシー」の策定

2022 年より、「性別」「セクシャリティ」を含むすべての多様性を尊重する企業姿勢を「日立グループダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)ポリシー」として一般公開しています。

URL : https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global_DEI_policy_JP.pdf

⑤ 多様な従業員を前提とした会社規則、福利厚生制度

日立は、LGBTQIA+のコミュニティや多様な人財の活躍を支援する取り組みの一つとして、2020 年 春季交渉において、「同性パートナーを持つ従業員への各種手当、勤務制度などの適用」を会社から労働組合への提案事項として議論し、2020 年 4 月より制度・運用面の見直しを行いました。これにより、日立製作所と複数のほぼ全ての国内グループ会社では、同性パートナーを有する従業員は、家族看護休暇や育児・仕事両立支援金といった社内制度について、配偶者(法律上の婚姻関係)や事実上の配偶者のように異性のパートナーを有する場合と同様に適用を受けることが可能になりました。

*2 アライ：LGBTQIA+の当事者たちに共感し、寄り添いたいと思う人を指す言葉

■日立グループとして初めて 2023 年 11 月に「DEI 月間」を開催

DEI の推進にグループ全体で取り組む日立は、グループ全社を対象とした取り組みとして初めて 2023 年 11 月を「DEI 月間」とし、1 カ月を通してグループ全従業員に対して DEI の理解を深めるためのウェビナーや学習素材などを展開しています。具体的な取り組みは以下の通りです。

① 従業員向けウェビナー「Together, we are stronger」を開催

DEI Month の幕開けとして、「日立のビジネスにおける DEI の重要性」をテーマとしたウェビナーを 11 月 2 日にライブ配信しました。執行役専務 Chief Sustainability Officer のロレーナ・デッラジョヴァンナに加えて、執行役副社長 コネクティブインダストリーズ事業統括本部長の青木優和、執行役副社長 グリーンエナジー&モビリティ戦略企画本部長のアリスティア・ドーマー、そして執行役副社長 デジタルシステム&サービス統括本部長の徳永俊昭がパネリストとして登壇し、約 1,500 名の従業員が世界各地から参加しました。

② 「Inclusive language and meeting toolkits」を全従業員へ公開

従業員同士がインクルーシブなコミュニケーションを取り、会議や打ち合わせの場をインクルーシブな環境にするためのガイドブックを作成し、全従業員に公開します。

③ e-learning プログラム「Hitachi's DEI Journey」を公開

実例をもとに複数のケースを再現し、選択回答式で DEI の基礎や DEI が職場で重要となる場面を想定したトレーニングを、いつでもどこでも受けることができます。

■「PRIDE 指標」について

<https://workwithpride.jp/pride-i/>

■日立製作所 執行役専務 Chief Sustainability Officer ロレーナ・デッラジョヴァンナのコメント

DEI は日立の長期的な戦略における優先事項であり、私たち一人ひとりが組織全体で取り組む必要があります。このたび「PRIDE 指標 2023」で「ゴールド」に認定されたことは、私たちの DEI の取り組みにおける大きな一歩だと感じています。日立グループ全社を対象にこのたび初めて実施する 11 月の「DEI 月間」を通し、個人として、またプロフェッショナルとしての成長を DEI がどのようにサポートし、いかにしてイノベーションを生み出すインクルーシブで公正な環境を築くことができるのかをグループ全体で共有することで、DEI の取り組みをさらに加速させていきます。

■日立製作所について

日立は、データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現する社会イノベーション事業を推進しています。お客様の DX を支援する「デジタルシステム&サービス」、エネルギーや鉄道で脱炭素社会の実現に貢献する「グリーンエネルギー&モビリティ」、幅広い産業でプロダクトをデジタルでつなぎソリューションを提供する「コネクティブインダストリーズ」の事業体制のもと、IT や OT(制御・運用技術)、プロダクトを活用する Lumada ソリューションを通じてお客様や社会の課題を解決します。デジタル、グリーン、イノベーションを原動力に、お客さまとの協創で成長をめざします。2022 年度(2023 年 3 月期)の連結売上収益は 10 兆 8,811 億円、2023 年 3 月末時点で連結子会社は 696 社、全世界で約 32 万人の従業員を擁しています。

詳しくは、日立のウェブサイト(<https://www.hitachi.co.jp/>)をご覧ください。

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。
