

## 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

### 日立におけるダイバーシティステートメント

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、イノベーションと成長の源泉です。

日立にはすべての人にとって居場所があり、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、宗教といった違いを歓迎します。

日立があらゆる個人の違いを尊重し大切にするのは、こうした多様性が、市場の理解、優れたアイデアの創出、社会の進展に貢献するイノベーションの推進には不可欠と考えるからです。

日立は、すべての人に公平に接し、個人の違いに十分に配慮することにより、誰もが貢献できる会社をめざします。

多様な人材が、幅広い経験をインクルーシブな企業文化の中において重ねていくことを通じて、日立はお客様のニーズに応えながら、サステナブルな成長を続けていきます。

### 目的と適用範囲

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(以下、「本ポリシー」)は以下を目的とします。

- 日立のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを尊重する職場環境の実現に向けたコミットメントを示す
- 本テーマについて、共通の定義を示し、理解を促す
- 役員と従業員に期待される行動およびガイドラインを示す

本ポリシーは、日立グループのすべての役員と従業員に適用します。

本ポリシーは、日立におけるDEIの定義、事業に関わる個人への期待、グローバルなDEIを実施するための責任と役割について説明するものです。

### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

本ポリシーでは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン( DEI)を以下のように定義します。

#### ダイバーシティ:個人や集団に存在する様々な違い

日立におけるダイバーシティとは、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、宗教といった違いにかかわらず、すべての人にとって心地よい居場所があることを意味しています。日立はこのようなあらゆる違いを受け入れ、尊重しています。

エクイティ: 公平な扱い、不均衡の調整を行うこと

日立におけるエクイティ(公正性)とは、従業員が公平に扱われることを意味しています。従業員を「公平」に扱うこととは、「平等」に扱うこととは異なります。私たちは一人一人が異なっているため、誰もが能力を発揮できるようにするには、一人一人に合った環境を整える必要があります。私たちはそれぞれの違いを認め、誰もがその能力を最大限に発揮できるような環境を提供します。

インクルージョン: 一人一人の多様性が認められ、誰もが組織に貢献できている状態

日立におけるインクルージョンとは、従業員一人一人の存在とそれぞれの意見が尊重され、組織に関与する意識を持つことを意味しています。

人々の帰属意識は、自己が受け入れられ、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ることから生まれます。そのためにはオープンで共感力のある企業文化や行動が欠かせません。ダイバーシティがもたらす、さまざまな意見や視点があるからこそ、より良い判断を下し、革新的なアイデアを創造することができるのです。

### 日立創業の精神と DEI

日立創業の精神である「和」「誠」「開拓者精神」とは、イノベティブな発想を持つ人財が、協力・協働し、率直かつ徹底的な議論を通じて共通の目標を達成することを意味します。これは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンが、創業当初から日立に根付いていたことを示しています。

### 日立の DEI の取り組み

日立は、インクルーシブなカルチャーを育み、より多様で公正かつインクルーシブな職場環境の構築に取り組みます。これらを実現するために、以下を柱とするグローバル DEI 戦略を策定しました。

**事業と地域の独自性**: 私たちは、事業や地域ごとに異なる DEI の課題があることを認識しています。上記で定義されたようなさまざまなダイバーシティの側面に対応するため、事業や地域ごとに独自の DEI への取り組みを定め、優先事項を特定し、必要な手段とリソースを確保することを推奨しています。それぞれの事業と地域は、優先事項と課題に取り組みます。

**グローバルテーマ**: 日立は、全ての多様性に取り組みますが、下記3つについては地域と事業においてグローバルに共通する DEI テーマとして活動を行っています。

- ジェンダーバランス: 特に役員及び管理職層における女性リーダーの育成に取り組んでいます
- 文化的多様性: グローバル企業としての国際性を反映したチームを持つだけでなく、各職場でも異なる人種、国籍、文化が調和して働く職場づくりに取り組んでいます
- 世代の多様性: 職場のすべての世代の声に耳を傾け、年齢に関係なく、コンピテンシーに基づいた従業員の評価に取り組んでいます

日立は、これらのテーマをグローバルに実現するため以下の目標を掲げています。

**日立製作所において、2030 年度までに役員層における  
ジェンダーの多様性および国籍の多様性を 30% \*とする**

\* 女性および外国籍の役員比率各 30%

**KPI:** 日立のグローバルな取り組みを達成するために、3つのグローバルテーマに対してそれぞれ KPI を定めています。また、これらに加え、各事業および連結子会社において事業や地域の DEI テーマに合わせて独自に設定しています。

**実行:** グローバル DEI 戦略は5つの柱に基づいて実行しています。それらは、リーダーによるコミットメント、企業文化、採用活動、リテンション、昇進であり、日々の業務や各種活動に取り組む中で DEI が重要な役割を発揮する項目です。

### 期待される行動およびガイドライン

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを尊重する職場環境を実現するためには、すべての従業員の協力が必要です。特にインクルージョンは企業文化そのものであり、全員の取り組みが欠かせません。そのため、日立グループの役員および全従業員に向けた期待される行動とガイドラインを設定しています。

日立の全従業員は、すべての人が日立に居場所があり、すべての人が公平に扱われ、尊重され、耳を傾けてもらっている、関わる事ができていると感じられる環境を支持することが求められます。

すなわち、以下を意味します。

5つの柱	期待される行動およびガイドライン
リーダーによる コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>意思決定においてインクルーシブな行動、公正性を模範として示す</li> <li>すべての従業員の声が尊重され、力を発揮できるように支援する</li> </ul>
企業文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>誰もが自分の考えや意見を自由に表現できる機会が均等に与えられ、全員が認められるインクルーシブな企業文化を育む</li> </ul>
採用活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用プロセスにおいて、可能な限り偏見を取り除く</li> <li>コンピテンシー、実績、ポジションへの適性に基づいて選考を行う</li> </ul>
リテンション	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員リソースグループ(ERG)を含む、従業員の活動をサポートする</li> <li>従業員意識調査の結果等、従業員の声に耳を傾け、行動に移す</li> </ul>
昇進	<ul style="list-style-type: none"> <li>全従業員に、学びの機会があり、能力開発をし、リスキルをし、成長する公正な機会がある</li> <li>昇進の決定および後継者育成計画は、コンピテンシーと実績を基本とし、人財の多様性を反映する</li> </ul>

これらのガイドラインは、日立グループ行動規範に定められているプロフェッショナルとしての行動に対する期待を補足するものです。

日立の全従業員は、本ポリシーに従って行動することが期待されており、管理職は自らの行動や同僚との関わりにおいて実行することが求められます。

従業員は、他の従業員の行動に懸念がある場合は、管理職への報告が推奨されます。

### **役割および責任範囲**

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、日立のサステナビリティ戦略に含まれ、Chief Diversity and Inclusion Officer (CDIO)が日立グループ内の関連部署と連携の上、主導しています。

Chief Diversity and Inclusion Officer (CDIO)は、日立グループの経営層とのコラボレーションを通じてグローバル DEI 活動を主導する責任があります。また、経営層の会議にて DEI のテーマを担当します。

グローバル ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン本部は、グローバルでの DEI イニシアティブの実行を担当します。DEI 戦略を社内外のステークホルダーに伝える他、日立内の DEI 担当と共通課題に取り組み、ベストプラクティスを共有します。このチームは Chief Diversity and Inclusion Officer (CDIO) の直属です。

DEI 地域リーダーは各地域の事業戦略に基づきイニシアティブを推進する責任があります。グローバル DEI 戦略を、地域で独自の課題に沿って取り組みます。

グローバル DEI カウンシルは、各事業部門やグループ会社でDEIを担当するメンバによって構成されています。参加者は、事業成長に必要なDEIの課題について議論等を通じて取り組んでいます。各事業部門やグループ会社でDEIを担当するメンバは、カウンシルでの議論等を各所の取り組みに活用しています。

### **詳細につき、以下文書を参照ください:**

- [日立グループ行動規範](#)
- [日立サステナビリティレポート](#)

本ポリシーの詳細につきましては、グローバル ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン本部までお問い合わせください。

2022年9月15日