

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

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。また、女性のキャリア促進に関しては、目標(KPI)を設定して推進しています。

経営トップによる強いコミットメントのもと、経営戦略の一環としてダイバーシティマネジメントを推進し、多様な人財の力を経営に生かす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。

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

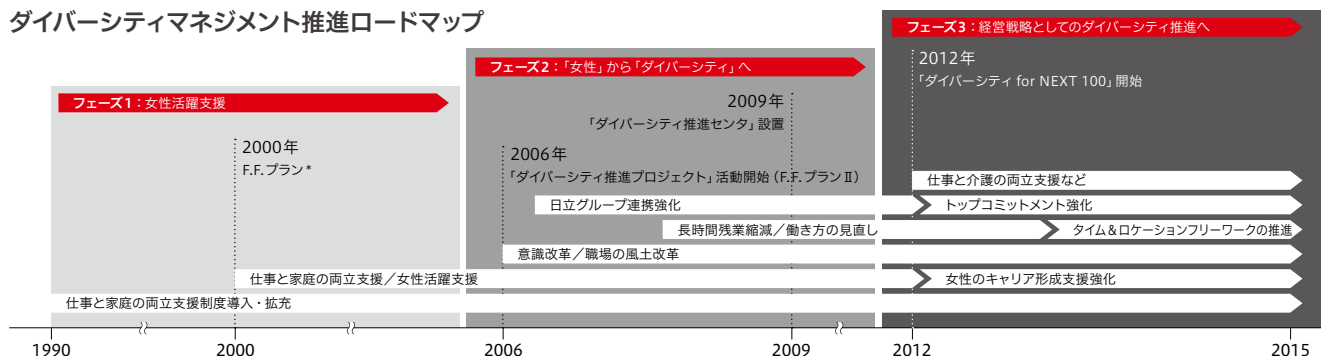
2006年度に発足した社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクト」を前身として、2009年度に「ダイバーシティ推進センタ」を設置しました。現在は日立製作所人財統括本部の直轄組織として、活動を推進しています。

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20社と共同で「アドバイザリ・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・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に、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。

また、欧州においても、2016年1月に「欧州D&Iステアリングコミッティ」を設置し、ダイバーシティ & インクルージョンの取り組みを加速しています。本コミッティは、日立ヨーロッパ、日立ルールヨーロッパ、日立データシステムズなど欧州の主要なグループ会社7社の役員で構成され、四半期ごとに開催します。「ダイバーシティ & インクルージョンの枠組みづくり」「キャリア開発」「コミュニケーション」の3つを重点分野とし、それぞれ責任者を定め、活発な議論を通じてダイバーシティ & インクルージョン推進に向けた計画を策定し、実行していきます。

ダイバーシティマネジメント推進ロードマップ



* 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。