

News Release

2020年10月26日
株式会社日立製作所

女性管理職800人を達成

多様な人財が活躍するダイバーシティ&インクルージョンを推進

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、ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み目標としていた「2020年度までの女性管理職800人」を半年前倒しで達成しました。日立は、従業員一人ひとりの個性を生かすとともに、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、社会およびお客さまの多様なニーズに応えていきます。

日立は、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を経営戦略の一環として位置付けており、性別・国籍・人種・宗教・バックグラウンド・年齢・性的指向といった違いを「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をめざしています。2020年4月には Chief Diversity & Inclusion Officer にロレーナ・デッラジョヴァンナが就任し、この取り組みを強化しています。

女性の活躍推進に関しては、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月に初めて役員級の理事に女性を登用し、2020年10月現在、女性理事は5名となっています。また、より多くの女性が意思決定へ参画することを一層推進するため、2020年度までに役員層における女性比率を10%にするとともに、将来の女性リーダー候補となる母集団として、女性管理職数を2020年度までに、2012年度比2倍の800名にすることを目標に設定していました。

これらの目標達成に向け、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」を2013年に導入したほか、マネージャー層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」や、若手女性を対象とするキャリアセミナーなどを開催し、階層ごとの育成を図ってきました。こうした取り組みを通じて、より多くの女性人財が高い視座を持ち、経営やマネジメントの立場で最大限に力を発揮できる環境づくりを推進してきました。このほか、育児や介護との両立支援のための制度・サービスの拡充など、性別をとわず多様な人財の活躍を支援しています。

また、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ることから、2015年度以降、アンコンシャス・バイアスや女性部下を持つ管理職向けのマネジメントに関するセミナーの導入や、2016年度からは働き方改革の全社運動「日立ワーク・ライフ・イノベーション」を推進しています。

さらには、国内外の従業員を対象とする日立グループ全体のイベントとして、2016年度から「Global Women's Summit」を開催し、性別をはじめとするさまざまな多様性をもった人々が活躍できる環境づくりと女性のエンパワーメントをグローバルに推進しています。

日立は、引き続き、グループ全体でジェンダーダイバーシティをはじめとする多様な人財の活躍支援に向けた施策を推進していきます。



図 1: 「Global Women's Summit 2019」の様子



図 2: Chief Diversity & Inclusion Officer ローレーナ・デツラジヨヴァーナ

■日立製作所について

日立は、IT(Information Technology)、OT(Operational Technology)およびプロダクトを組み合わせた社会イノベーション事業に注力しています。2019年度の連結売上収益は8兆7,672億円、2020年3月末時点の連結従業員数は約301,000人でした。日立は、モビリティ、ライフ、インダストリー、エネルギー、ITの5分野でLumadaを活用したデジタルソリューションを提供することにより、お客さまの社会価値、環境価値、経済価値の3つの価値向上に貢献します。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。

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。
