

自分らしく働き、すべての人が輝ける会社をめざしたDEIへの取り組み

DEIは「イノベーションと成長の源泉」

日立ハイテクはDEI*1を「イノベーションと成長の源泉」に位置付け、推進しています。予測が困難な時代の中、顧客や社会が抱える課題は多様化し、複雑さを増しています。多様な市場や顧客の声に応えるには、異なる考え方やさまざまな個性を持った社員がオープンに議論を交わし、アイデアを結集させることが不可欠です。日立ハイテクは、2023年12月にトップメッセージとして「日立ハイテクDEI宣言」を発表しました。社会の変化に柔軟に対応できる組織になり、イノベーションにより社会や顧客に価値を与え続け、持続的な成長を遂げるため、多様な価値観や経験を尊重する「DEI（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）」を経営の中核に据えて、グループグローバルで取り組むことを宣言しました。

女性リーダー育成、男性育休取得に向けた取り組み

2023年度には海外グループ会社と約20回にわたり、女性活躍などDEI上のテーマについてディスカッションを実施するなど、グループグローバル一体での活動を拡大させています。また、次世代の女性リーダー育成に向けた社外研修(NPO法人 J-Winなど)に、リーダーシップやマネジメントスキルの習得、他社で活躍する女性社員との交流を目的に積極的に派遣をしています。

また、性的役割分担意識を払拭し、ライフステージが変わっても長く幸せに働けることをめざし、2020年度より男性育休に「取得率100%」を目標に取り組み、2023年度は取得率80.7%まで向上しました。「子育て支援サイト」や体験談インタビュー、パパ向けオンライン料理教室など、男性社員が育休を取得できる環境づくりや意識改革につながる施策を実施しています。

誰もがやりがいをもっていきいきと働ける会社づくりのために

働き方改革として、長時間労働の縮減、在宅やサテライトオフィスを活用したリモートワーク、フレックスタイム制などを導入し、あらゆる人がライフステージの変化に合わせて、自律的に働く時間や場所を選択できる環境の整備にも取り組んでいます。加えて、多様性の要素である「ジェンダー」「人種・国籍・民族・文化的多様性」「世代間の多様性」をテーマとした対話機会や、「心理的安全性」講演会、「ERG（従業員リソースグループ）」によるボトムアップ活動などを通じて、インクルーシブな企業文化を醸成し、人財の多様性を最大限に生かす会社づくりに取り組んでいます。今後もDEIを経営の核に据え、外的・内的な違いを個人の個性と捉え、すべての従業員が、自身の持つ力を十分に発揮できる風土の醸成や、仕組みの充実に積極的に取り組んでいきます。

*1 DEIは「Diversity（ダイバーシティ、多様性）」「Equity（エクイティ、公平性）」「Inclusion（インクルージョン、包括性）」の頭文字を取った略称

マテリアリティ5 活動目標1

活動計画 1 イノベーション創出につながる多様な人財が活躍できる組織づくり

キーワード

DEI

女性リーダー育成

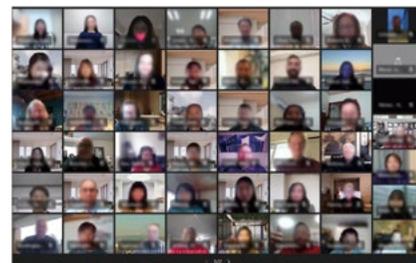
男性育休



ダイバーシティの概念



子育て支援サイト：株式会社 日立ハイテク



DEIに関するオンライン対話イベント