

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

日立の DEI ビジョン

日立は、お互いの個性を尊重し大切にします。

互いに協力し、支え合う環境をつくることで、私たちの企業文化が社会に貢献するという使命を成功へと導きます。共に力を合わせれば、より強くなれるからです。

Together, we are stronger.

日立にはすべての人にとって居場所があり、お互い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、ニューロダイバーシティ、国籍、人種、民族、宗教や価値観といった違いを歓迎します。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ているからです。

多様な人財が、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。

多様性を受け入れることは新たな市場の開拓や、世界中の多彩な人財を惹きつけるのみならず、リテンションにもつながります。

なお、日立では他者を尊重しない行為は一切許されません。

日立は DEI を実現するための目標とそれを達成するための戦略を定めています。また、各事業・地域でもそれぞれのニーズに合わせて独自に KPI と取り組みを設定しています。

当ポリシーの目的と適用範囲

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)ポリシーは以下を目的としています。

- DEI 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
- 日立における DEI 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

日立におけるダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンとは

ダイバーシティ(多様性)は事実です。

私たちはそれぞれがユニークな個性を持ち合わせています。

多様性を受け入れるという事は、すべての人にとって居場所があり、それぞれの個性を活かした貢献が尊重されるということです。

エクイティ(公正性)は選択です。

公正性とは、日立で働いている誰もが能力を発揮できるように環境を整えることです。日立はすべての人に対し公正な機会を確保し、目つ透明性をもって接します。

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、一人一人に合うように環境を整える必要があります。私たちは誰もがその能力を最大限に発揮できるような方針、ツールなどを含む適切な対応を提供します。

インクルージョン(包括性)は行動です。

日立におけるインクルージョンとは、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てる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があり、全員の心理的安全性が確保される企業文化や行動が欠かせません。

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」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

日立の DEI ビジョンを実現するために、私たちは以下に重点を置いています。

ジェンダー

日立では、性別を問わず誰もが活躍できるように障壁を取り除き、平等に成長の機会を提供します。特に、職場での DEI を促進する上で、性別に関係なくお互いを支援し合うアライシップを築くことが重要です。私たちは、あらゆる性別の公正性を支持し、固定観念に疑問を投げかける前向きなロールモデルを奨励し、誰もが自分の可能性を発揮できる環境を構築します。

国籍、民族、人種、文化的多様性

私たちは、日立で働くすべての人が国籍、民族、人種や文化的な違いに関わらず、平等な機会が与えられるように努めます。日立は市場の多様性を反映したリーダーシップを発揮し、多様な人財を惹きつけ、

育成することをめざしています。

世代の多様性

私たちは、世代間の密な連携が生み出す力が、前向きでインクルーシブな未来につながると考えています。日立は、年齢や肩書き、役職を超えて、社員一人ひとりの強みや価値観に合わせた公正な機会を提供します。私たちは、持続可能で長期的な事業成長のために、すべての世代の力を掛け合わせながら、若手社員に成長の機会を創出します。

LGBTQIA+

私たちは、LGBTQIA+の多様性と独自性を認め、尊重し、支持し、LGBTQIA+に対する意識を高め、理解を促します。また、私たちは性的マイノリティに対するアライシップを推進します。アライの存在は、すべての人が安心して本来の能力を発揮できるオープンな環境作りに欠かせないからです。

障がいおよびニューロダイバーシティ

日立は、職場環境やツールのアクセシビリティを強化することが、障がいおよびニューロダイバーシティ(脳や神経の多様性)のインクルージョンの第一歩であると考えています。職場環境、方針、人事制度、ツール、およびプロセスの継続的な改善を推進しながら、障がいやニューロダイバーシティに対する認識を高め、必要な支援を強化することに取り組んでいます。

期待される行動

日立の事業に関わるすべての人には、本ポリシーに従って行動することが期待されており、特にマネージャーは自らの行動や同僚との関わりにおいて本ポリシーを体現することが求められます。従業員は、本ポリシーに反する他の従業員の行動や言動を見かけた場合には、上長または日立グローバルコンプライアンスホットラインへの通告が推奨されます。

詳細につき、以下文書を参照ください：

- [日立グループ・アイデンティティ](#)
- [日立グループ 企業理念・行動規範](#)
- [日立におけるサステナビリティ](#)

2024年4月1日