

# 人づくり

## ダイバーシティ&インクルージョン

### イノベーションの源泉としての 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。

現在、「ダイバーシティ for NEXT 100」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。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17社と共同で「アドバイザリー・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。

### 女性のキャリア促進

日立製作所は、より多くの女性従業員が指導的立場に就いたり、経営の意思決定に参画したりできるよう、2つの目標(KPI)を策定しています。役員については、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1人を役員級の理事に登用しました。また、より一層多様な意見・価値観を経営に反映させることをめざし、「役員層\*1の女性比率を、2020年度までに10%にする」\*2という目標を定め、2017年度に社外に公表しました。これまで継続してきた女性管理職の登用については、2020年度までに2012年度比で2倍の800人にすることをめざしています。

また、従来の施策を強化するとともに、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」の導入、事業部門ごとの数値目標の設定などを行っています。これらは、日立が今まで以上に女性

## グローバル人材育成と次世代の人づくり

### グローバル人材マネジメントの推進

「IoT時代のイノベーションパートナー」をめざす日立は、人財と組織のパフォーマンスを最大化するため、日立全体でグローバル人材マネジメント戦略を展開しています。

その一環として、「グローバル人材データベース」を構

人財の活用を推進し、ダイバーシティマネジメントの強化を図るという社内外へのコミットメントです。

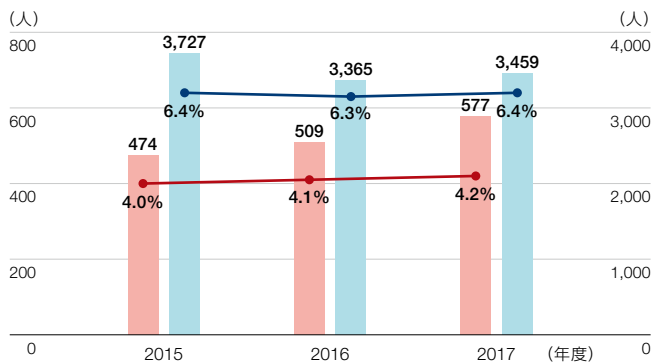
- \*1 執行役および理事など社内役員としてしている役職
- \*2 女性登用と併せて「役員層の外国人比率を10%にする」という目標も設定

### 注力するSDGs



多様化、複雑化が進むお客様や社会の課題を解決するためには、多様な価値観を有する人財が結集することが必要であり、日立はさまざまな人財が力を発揮できる就業環境の整備に取り組んでいます。

### 女性管理職数と比率の推移



■ 女性管理職数(日立製作所)\*1(左軸) ■ 女性管理職数(日立グループ)\*2(右軸)  
● 比率(日立製作所)\*1 ● 比率(日立グループ)\*2  
※課長職以上の人数  
\*1 2017年度は在籍者および在籍以外で就業している女性管理職、2016年度以前は正社員として在籍している女性管理職を対象  
\*2 就業している女性管理職を対象。データを見直した結果、2016年度の数値を修正

### 役員層における女性比率と外国人比率(日立製作所)

	2017年6月	2018年6月
役員層の女性人数(人)	2	2
役員層の女性比率(%)	2.4%	2.6%
役員層の外国人人数(人)	3	5
役員層の外国人比率(%)	3.7%	6.4%

築し、日本国内外のグループ全体の人財を可視化することで、人的リソース配分などのマクロ経営に関する数値を把握しています。また、「日立グローバル・グレード」を導入し、日本国内外のグループ会社における課長相当職以上の全職務の価値を統一基準で評価し、グループ共通

の格付けを行っています。さらに、事業の目標と個人の目標を連動させ、事業と個人双方の継続的な向上・成長につなげていく「グローバル・パフォーマンス・マネジメント」を、日立製作所をはじめ海外を含めた一部のグループ会社に導入し対象会社を拡大しています。

そのほかにも、2015年度よりグループ・グローバル共通のラーニングマネジメントシステム「Hitachi University」を導入するなど、グローバルな事業成長を目的とした人材育成の仕組みにも力を入れています。

なお、日立が毎年実施するグローバル従業員調査「Hitachi Insights」において、2017年9月の第5回調査では約20万人を対象に実施し約17万人から回答を得ることができ、総合評価は4年連続で改善という結果になりました。

## 労働安全衛生

### 労働安全衛生の推進体制

日立は、「安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を世界の全グループ会社に展開し、グループ一丸となって災害のない安全・安心な職場づくりに努めています。

日立が事業を推進していく上で、特に災害発生リスクが大きいのが製造・保守・メンテナンスなどの作業工程であり、日本国内では約3万4,000人が携わっています。グループ一丸となって、従業員のけがなど労働災害を未然に防止するため、グローバル共通施策の一環として、製造拠点を対象に日立独自の最低限遵守すべき基準を設定・運用しています。

また、日本では拠点ごとに労働組合、従業員と安全衛生委員会を毎月1回開催するとともに、重大な労働災害が発生したグループ会社や事業所を重点安全管理会社・事業所に指定し、事故原因の究明をはじめ、リスクアセスメントの見直しによる災害ポテンシャルの低減、第三者による安全診断などを行う「日立グループ重点安全管理指定制度」を導入しています。2017年度は労働災害による死亡事故がアジアで5件発生しました（日本国内は0件）。

労働安全法の改正に伴い2015年12月から義務化されたストレスチェック制度については、努力義務である50人未満の事業場においても積極的に実施し、従業員自身のストレスへの気付きを促すとともに、検査の集団分析結果も活用し、職場安全衛生委員、産業保健スタッフ、人事労部門が各職場の環境改善活動を実施するなど、メン

## 次世代の人づくり

日立グループおよび日立財団は、科学技術を応用し、これからの社会課題に挑む力を持った次世代人材を育成するため、STEM\*教育を地域コミュニティの課題に応じて、グローバルで実施しています。

\* STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematicsの略称。科学技術・工学・数学分野の教育を指す

### 注力するSDGs



日立にとって従業員は、会社の未来を支える重要な存在であると同時に、SDGs達成に貢献して社会変革を実現するための推進力でもあります。

タルヘルス不調の未然防止と職場の活性化に取り組んでいます。これらの取り組みが評価され、「健康経営優良法人2018（ホワイト500）」に日立製作所が認定されました。

日立グループ安全衛生ポリシー：

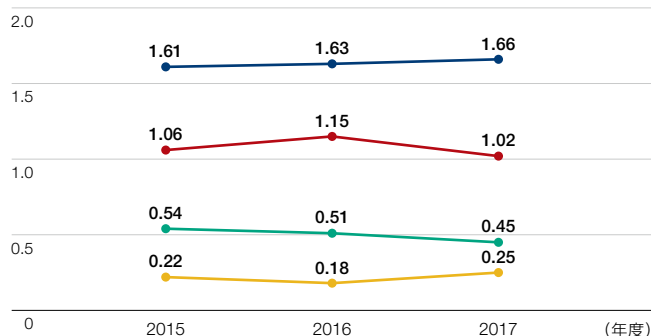
[http://www.hitachi.co.jp/sustainability/labor/health\\_safety/index.html#occupational\\_health\\_and\\_safety](http://www.hitachi.co.jp/sustainability/labor/health_safety/index.html#occupational_health_and_safety)

### 注力するSDGs



日立グループで働く人たちが心身の健康に不安なく安全に働ける環境を整備することが事業運営上、必要不可欠なものと認識し、取り組んでいます。

### 労働災害度率の推移



\* 2015年度は日立グループ国内240社（日立製作所を含む）  
2016年度は日立グループ国内200社（日立製作所を含む）  
2017年度は日立グループ国内201社（日立製作所を含む）