

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

▶ **エグゼクティブサマリー**

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足


社会貢献活動

社会データ

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 基本的な考え方

日立は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、イノベーションと成長の源泉であると考えています。すべての人にとって居場所があり、従業員のバックグラウンド、年齢、性別、セクシャルリティ、家族構成、障がい、人種、国籍、民族、宗教といった違いを歓迎します。DEIの推進は市場の理解、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おり、すべての人に公平に接し、個々人の違いに十分に配慮することにより、誰もが貢献できる会社をめざします。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、日立はお客さま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。

テーマ	概要	目標/KPI・実績
 ダイバーシティ、 エクイティ& インクルージョン	Chief Sustainability Officerのリーダーシップのもと、DEI方針および戦略に基づき、グローバル全体および地域視点でのDEIの推進に取り組んでいます。具体的には、グローバルで共通する3つのDEIトピック:1.ジェンダーバランス、2.文化的多様性、3.世代の多様性に注力し、さまざまな施策を展開しています。また、グローバルDIEカウンスルにて、世界各地のグループ会社とグローバル全体のDEI戦略の具体的な活動について議論するとともに、各地域にDEI推進責任者を設け、地域ごとの特性や事業戦略を踏まえたDEIの推進に努めており、多様でインクルーシブな企業になることをめざしています。	<b>役員層における女性・外国人比率</b>  2030年度目標：それぞれ30% <b>2022年度実績：女性11%、 外国人20%*1</b>

\*1 2023年4月1日付け人事異動分を含む

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

エグゼクティブサマリー

▶ **ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン**

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI)の考え方

考え方

方針

GRI 3-3

日立は、従業員一人一人を歓迎し、公平に扱い、誰もが組織の一員であると感じられる、多様でインクルーシブな企業をめざしています。

日立は、プラネタリーバウンダリーを守り、人々のウェルビーイングを向上させることによって、サステナブルな事業成長を実現し、社会的価値を創造するための重要な推進力として、DEIに取り組んでいます。イノベーションを起こすためにはダイバーシティが不可欠ですが、それだけでは十分ではありません。多様性を活用するためには、構造改革を通じてすべての人が公平な機会を得られるようにし(エクイティ)、誰もが受け入れられ、尊重されていると感じ、自分の考えを自由に表現し、貢献できるようなインクルーシブで安全な環境を確保する必要があります(インクルージョン)。このため、日立は、グローバルとローカルの両軸において、これら3つの重点分野の活動を推進するため、グループ戦略の推進に取り組んでいます。

### 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(DEI)ステートメント

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、イノベーションと成長の源泉です。

日立にはすべての人にとって居場所があり、従業員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、人種、国籍、民族、宗教といった違いを歓迎します。日立があらゆる個人の違いを尊重し、大切にすることは、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るからです。

日立は、すべての人に公平に接し、個人の違いに十分に配慮することにより、誰もが貢献できる会社をめざします。

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。

### ダイバーシティ：

ダイバーシティ(多様性)は、個人や集団の中に存在するさまざまな違いを意味します。日立におけるダイバーシティとは、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、人種、国籍、民族、宗教といった違いにかかわらず、すべての人にとって心地よい居場所があることを意味しています。日立はあらゆる違いを受け入れ、尊重しています。

### エクイティ：

エクイティ(公正性)は、不均衡の調整を行い、公正に扱うことを意味します。日立におけるエクイティとは、従業員が公平に扱われることを意味しています。従業員を「公平」に扱うことは、「平等」に扱うことと異なります。私たちは一人一人が異なっているので、誰もが能力を発揮できるようにするには、一人一人に合った環境を整える必要があります。私たちはそれぞれの違いを認め、誰もがその能力を最大限に発揮できるような環境を提供します。

### インクルージョン：

インクルージョンとは、従業員一人一人の多様性が認められ、誰もが組織に貢献できている状態のことです。日立におけるインクルージョンとは、従業員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のある企業文化や行動が欠かせません。ダイバーシティがもたらす、さまざまな意見や視点があるからこそ、より良い判断を下し、革新的なアイデアを創造することができると思っています。

2022年9月に日立は、「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」を策定しました。このポリシーに基づき、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みを推進し、以下の実現をめざします。

- 世界中から人財が集まる真のグローバル企業への変革
- 世界中のお客様へより良い製品・サービスを提供することによる事業拡大、市場開拓
- クリエイティビティおよびイノベーション力の向上
- 優秀な人財の採用およびリテンションの強化
- 従業員エンゲージメント強化を通じて、一人一人の参画意識の向上

 [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](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global_DEI_policy_JP.pdf)  
[https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global\\_DEI\\_policy\\_JP.pdf](https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/pdf/Global_DEI_policy_JP.pdf)

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エグゼクティブサマリー

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

### グローバルDEI戦略

#### 戦略

日立は、2020年度に、現状とのギャップ分析を実施しました。この分析に基づき外部評価を活用し、ビジネスユニット(BU)、コーポレート部門、グループ会社が連携して、事業戦略の見直しを行いました。また、この分析結果を踏まえて、下記の中長期的なDEIグローバル戦略を策定しました。

- 男女平等に焦点を当てた取り組みから、多様性のさまざまな側面を含んだ包括的な戦略への移行
- 明確な目標を設定し、事業成長のドライバーとしてDEIの事業戦略への組み込み
- DEIの発展を支援するための行動計画を具体的な優先事項に基づいて定義し、明確な方向性のもと、すべてのグループ企業とともに推進する新しいグローバル推進体制の設立
- インクルーシブな企業文化を醸成するためのイニシアティブの導入

2022年度には、サステナブルな事業成長の核となるDEIへの強固なアプローチとインクルーシブな企業文化を発展させるため、ロレーナ・デッラジョヴァンナを日立のChief Sustainability Officerに任命し、サステナビリティの一環としてDEIを主導・推進しています。

多様性とは、人と人を区別するさまざまな特徴のことです。一人一人の個性や特徴には、外見から容易に識別できるものがある一方で、考え方、性格、バックグラウンドなど、内面的な要素も多く含みます。日立はあらゆる多様性の推進に取り組んでおり、特にグローバルで共通するグローバルDEIトピックに注力しています。

### ▶ 日立のグローバルDEIトピック：

1. **ジェンダーバランス**：女性リーダーの育成支援など、グループ全体で女性活躍を推進
2. **文化的多様性**：日立のグローバルな特徴を反映した組織づくり
3. **世代の多様性**：年齢に関係なく、コンピテンシーに基づいて従業員を評価

これらグローバルDEIトピックを念頭に、日立では、BU、コーポレート部門、グループ会社ごとに目標を設定しました。目標設定にあたっては、多角的な事業を展開する日立にとって、DEIの推進がどのように事業や地域の課題・優先事項に貢献するかについて、事業別・地域別に議論を行いました。上記に加えて、LGBTQIA+および障がい者に関する取り組みをグローバルにおける注力施策として位置づけました。

マイノリティグループを含めた人財の多様性を組織に反映するだけでなく、グループ全体で公正性を確保し、インクルーシブな行動を促すため「5つの柱」に基づく行動計画を設定しました。

#### 🔗 5つの柱に基づいた行動計画

5つの柱	内容
リーダーのコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 執行役社長兼CEOおよび役員層による、事業成長の推進力となるDEIの実現に向けた明確なコミットメント</li> <li>● DEIの進捗に対してアカウンタビリティを持ち、インクルーシブなリーダーシップを尊重し推進するリーダーの配置</li> </ul>
企業文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 誰もが安心して自分らしく業務を推進し、イノベーションを実現できる、インクルーシブなマインドセットと職場環境の構築</li> </ul>
採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● さまざまな市場や分野から多様な人財を発掘し、惹きつけ、採用</li> <li>● 採用活動やチャネルの診断分析による、採用プロセスの適切なモニタリング</li> </ul>
リテンション	<ul style="list-style-type: none"> <li>● さまざまな福利厚生 の提供、ERG(Employee Resource Groups)*1への継続支援および文化的プログラムの推進</li> </ul>
昇進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンピテンシーに基づいた多様な人財の発掘</li> <li>● 多様なリーダーの支援および多様な人財の充実したプールの構築</li> </ul>

\*1 ERG(Employee Resource Groups)：共通の特性や経験に基づいて活動する従業員主導のグループ

### グローバルDEIマネジメント体制

#### 体制

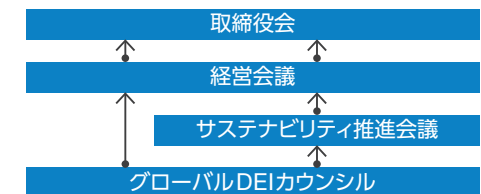
日立は、グローバルDEIトピックを推進するため、グローバルおよび地域的な視点から推進体制を構築しています。

グローバルな視点では、DEIの方針や取り組みについて共通の理解を促進するため、執行役レベルおよび現場レベルの双方で議論を進めています。各事業・地域の代表が参加するグローバルDEIカOUNCILにおいて、世界各地の人財部門と連携し、グローバル全体のDEI戦略との整合性を図り、実施について議論をしています。重要事項については、経営会議で審議・議論し、必要に応じて取締役会へ報告しています。

地域視点では、6つの地域(アメリカ、EMEA、インド、中国、東南アジア、日本)に拠点を置く地域DEIリーダーおよびDEIチームが、地域のニーズとビジネス戦略に沿ったイニシアティブを推進しています。グローバルDEI部門が、グループの取り組み推進をサポートし、インクルーシブで公正な文化の醸成に向けてDEI戦略を推進しています。また、本部門では、DEIの取り組みをさまざまな指標を用いて評価しています。

すべての部門、BU、グループ会社間の円滑なコミュニケーションを促進するため、グローバルDEI部門はワーキンググループ・セッションを行っています。セッションには、グループ内の主要なステークホルダーが参加し、特定のDEIトピックの議論、ベストプラクティスの共有、共通課題の特定および実用的な解決策の検討などを行っています。

#### 🔗 グローバルDEIマネジメント体制



## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エグゼクティブサマリー

▶ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

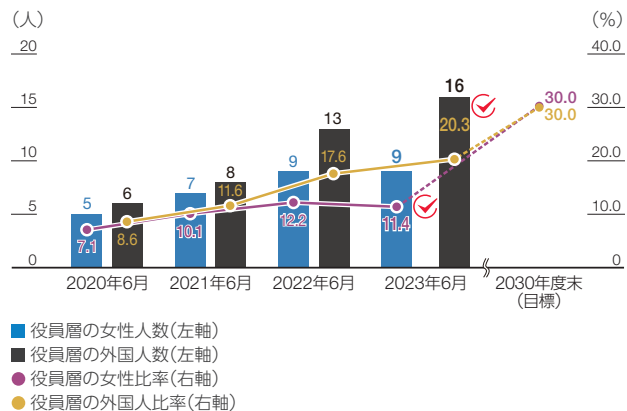
### グローバルDEI目標

目標 **マテリアリティ** GRI 405-1

日立は、グローバルなDEI目標として、経営陣のダイバーシティ強化を掲げています。また、KPIとして、役員層の女性比率と外国人比率を設定しています。

2023年6月時点の役員層における女性比率は11.4%、外国人比率は20.3%です。2030年度までに役員層における女性比率・外国人比率をそれぞれ30%にすることを目標として定めています。

#### 役員層における女性比率・外国人比率(日立製作所)



### インクルーシブ・リーダーシップの醸成

活動・実績 **教育・浸透**

インクルーシブ・リーダーシップを醸成するため、2023年度に日立のグローバルレベルの執行役84人を対象にインクルーシブ・リーダーシップ・プログラムを実施しました。自己分析、フィードバックセッション、対話型ワークショップを通じて、自らの行動や思考プロセスを振り返り、複雑なビジネス環境において多様な従業員とともに事業を推進するインクルーシブ・リーダーシップの重要性を理解することを目的としています。

また、2021年度からは、GAP-L、GAP-K、Hitachi Group Executive Development Course、Hitachi Discovery Programなど、中堅社員や将来のリーダーを対象とした研修においてもDEIの重要性について共有しています。

▶ P.072 グローバル人財マネジメント

また、誰もが安心して貢献できるインクルーシブな環境づくりのために、すべての従業員が行動できる取り組みを掲載したインクルーシブ・ミーティング・ガイドラインなどのツールキットを作成しています。

加えて、インクルージョンの進捗状況を測定するため、コンピテンシーを定義するグローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM)や、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights」にDEIに関する項目、指標を組み込みました。

▶ P.076 従業員エンゲージメントの向上

### グローバルDEIトピックに関する取り組み

活動・実績 GRI 405-1 / 405-2

日立は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの観点から、さまざまな取り組みを継続的に実施しています。日立のDEI方針に基づき、グローバルDEIトピックを推進しています。

#### ▶ グローバルDEIトピック1：ジェンダーバランス

ジェンダーバランスとインクルージョンの実現は、グループ全体で女性のエンパワーメントを推進し、能力を最大限に発揮する機会を提供し、インクルーシブな環境と公正なプロセスを構築することです。幅広い職種への女性登用や、女性リーダーの育成支援など、女性の活躍を推進するさまざまな施策を通じて、女性が働きやすく生き生きと活躍できる職場づくりにグループ全体で取り組んでいます。日立は「日立で働くすべての女性が、安心感をもって自由に声をあげることができ、イノベーション創生の一翼を担うこと」をめざしています。

全従業員がジェンダーバランスとインクルージョンの実現に向けて積極的な役割を果たすことを促すとともに、マジョリティである男性従業員の参画も促進しています。「なぜジェンダー・インクルージョンを支援することが重要なのか、ジェンダー・インクルージョンによって男性は何を得ることができるのか、どのようにすれば誰もがインクルーシブな環境の確保に貢献できるのか」について議論する場を積極的に提供しています。

## Social

### 人財

#### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エグゼクティブサマリー

#### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

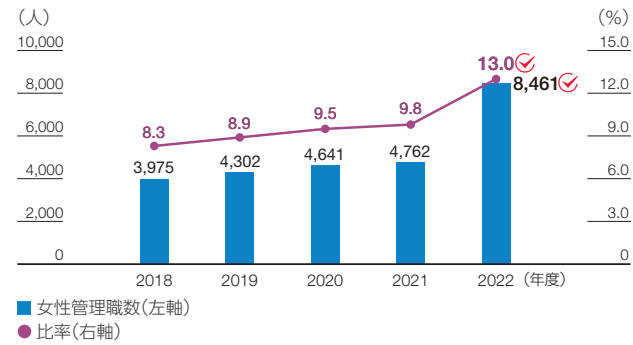
### 責任ある調達

### 品質、顧客満足

### 社会貢献活動

### 社会データ

#### 女性管理職数と比率の推移(日立グループ)



Note : 3月末時点の在籍者人員数(日立から他社への出向者および退職者を含め、他社から日立への出向者を除く)に基づく。ただし、人員データベースに未登録の一部直接員(製造ワーカー)約2万人、一部新規連結対象会社従業員約0.8万人は含まない。また、一部グレード(役職)未登録者がいる子会社分は含まない。なお、女性管理職の数および比率の経年増加には、人財データベースのカバー率向上および連結対象会社の変動によるものを含む。

#### 男女の賃金の差異

日立は、性別・年齢による区別・差のない報酬制度を導入しており、一人一人の役割・成果に応じて報酬を決定しています。

日立製作所における、2022年度の男性一人当たりの賃金に対する女性一人当たりの賃金の割合は66.4%でした。適用する人事処遇制度において性別による差異はありません。管理職を含む上位の等級における男性の比率が高いこと、短時間勤務を行う従業員の比率が男性に比べ女性で高いことなどにより、男女一人当たりの賃金に差が生じています。女性活躍推進法に基づく区分の分析のみならず、より詳細な区分での分析も行っています。

#### グループレベルでの取り組み

日立は、ジェンダー・インクルージョンの重要性や個人の取り組み方について理解を促進するために、グローバルなNPOであるCatalyst(カタリスト)のMARC(Men Advocating for a Real Change)と協働し、2023年度に以下の施策を実施しました。

- グローバルの全従業員を対象としたウェビナーを開催し、外部講師より、男性のジェンダー・インクルージョン参画の重要性およびどのように貢献できるのかについて説明。
- 管理職を対象に、ジェンダーバランスとインクルージョンを自ら推進することをめざしたワークショップを開催。効果的なジェンダー・インクルージョンを推進するために、性別に関係なく、一人一人がどう行動すべきか考えるきっかけをつくるとともに、インクルーシブなコミュニケーションについて教育。
- 日立の全従業員がアクセス可能なeラーニングコースを開始。あらゆる性別によるインクルージョンと公正性における根本的な問題点を明確にし、体系的な障壁に対処するための基礎教育コンテンツを策定。

#### 日立製作所での取り組み

日立製作所は、女性が自らのキャリアパスについて考えることを支援しています。日立製作所および国内グループ会社における入社3~4年目の女性社員を対象に、自身のキャリアについて理解を深め、将来を考える機会を提供するセミナーを開催しています。セミナーでは、働く女性を取り巻く環境についての講義や、先輩女性社員とのパネルディスカッション、参加者間のディスカッションなどを実施しています。2022年度は2回開催しました。また、日立製作所および一部の国内グループ会社では、事業や会社の枠を超えたメンタリング・プログラムを通じて、女性社員がロールモデルに触れる機会を提供しています。

#### 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、「女性活躍の加速」をダイバーシティビジョン「ダイバーシティ360」の柱の一つに位置づけています。2025年までにグローバル従業員の女性比率を19%から25%に引き上げ、女性管理職を25%、若手女性のキャリア採用者の割合を40%とすることをめざしています。2022年以降、ダイバーシティ360協議会は、CEOとその直属のリーダーシップ・チーム(エグゼクティブ・チーム)が議長を務め、明確なKPIに基づき進捗状況について注視しています。大きな進捗としては、「ダイバーシティ360」のKPIを年次インセンティブ・プランに紐づけたことです。これは日立エナジーの業務許可証と同等に位置づけられ、報酬における15%のウェイトを占めています。

また、「女性向けの人財開発プログラム」を通じて女性中間管理職のメンタリングにも取り組んでいます。現在までに59人の女性リーダーがこのプログラムを修了しています。日立エナジーは、同一賃金、柔軟な働き方、ERGなど、従業員のライフサイクルに関連するすべての方針にDEIを組み込んでいます。公正でインクルーシブな環境づくりのための構造的変革として、下記に取り組みました。

- HEERAジェンダー・エクイティ協議会(シニアリーダーである各地域のBU機能横断的な代表者で構成される戦略的協議会)：メンバーは10カ国11国籍。女性11人、男性4人。
- 女性向けの人財開発計画(リーダー層の女性とのつながりを強化するための包括的なプログラム)：4つのコアホートから合計59人の卒業生が輩出され、卒業生のうち51%が、プログラム参加時と比較して昇進(37%)または異動(14%)を達成。
- 10以上のERGが地域・地方レベルでジェンダー・インクルージョンに注力。

## Social

### 人財

#### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エグゼクティブサマリー

#### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

### 責任ある調達

### 品質、顧客満足

### 社会貢献活動

### 社会データ

- 育児支援、高齢者ケア、従業員支援センター、育児休暇の延長などの福利厚生および各種方針が、性別に関係なく適用。また、同一賃金分析を賃金計画段階から実施。

#### 日立ヴァンタラでの取り組み

日立ヴァンタラは、技術部門で働く女性の活躍推進に向けて、既存の従業員および将来の候補者のキャリア開発に取り組んでいます。

ジェンダー・ダイバーシティへの継続的なコミットメントおよび2025年までの女性活躍推進目標：女性管理職比率30%の達成に向けて、下記の取り組みを進めています。

- TED(テクノロジー・エンターテインメント・デザイン)スタイルの講演コースを通じた、高い潜在能力を持つ女性従業員の発言力を高めるための試験的リーダーシップ・プログラムの立ち上げ。
- 男性従業員自らが変革の一員となることをめざし、バイアスについての認識強化および意欲向上に向けたワークショップやeラーニングの実施。
- ジェンダーに関して多角的な視点を含めるため、ERG「レインボー・コネクション」(LGBTQIA+)の意見を取り入れ、ERG「Women of Hitachi」が主導する外部の専門家とのアライシップ・プログラムの共同作成。
- 社内ディスカッションと社外研修を通じて、ERGリーダー／メンバーへのキャリア開発の推進。
- 外部企業と提携し、STEAMを学ぶ女子のためのプログラミングへの投資。

#### LGBTQIA+への取り組み

2020年4月より、国内の日立グループ会社の多くが、従業員の同性パートナーを家族として扱うこととしています。これにより、同性パートナーを持つ社員は、介護休業や育児・両立支援など、異性パートナーを持つ社員と同等の福利厚生を受けることができます。

2023年6月、日立製作所は、LGBTQIA+に関する理解促進、インクルージョンの実践例の共有、アライシップの促進を目的とした世界規模のキャンペーンを実施しました。LGBTQIA+コミュニティへの支援を表明するため、日立のロゴにプロGRESSフラッグの色を初めて採用しました。活動の一環として、外部講師、ERGメンバー、役員を招き、トピックに関する経験やかかわりを共有する対面イベントやオンラインイベントを開催しました。また、LGBTQIA+ガイドブックを作成し、コミュニティに関する認識を高め、インクルーシブな行動を促進し、構造的な公平性とインクルージョンを確保するためのベストプラクティスを管理職や人事担当者と共有しました。

2022年、日立ヴァンタラはヒューマン・ライツ・キャンペーンの「企業平等指数」で満点の100点を獲得しました。この指数は、LGBTQ+コミュニティに対する企業の方針、慣行、福利厚生に関する全米ベンチマークツールです。マイノリティグループ、女性、LGBTQ+、障がい者など多様性の観点を調達パートナーの選定基準に含めたことにより高い評価を受けました。2023年4月に、同社は反LGBTQ+立法に反対する立場を示すため、ヒューマン・ライツ・キャンペーン・ビジネス・ステートメントに署名しました。

2021年に設立された「レインボー・コネクション」ERGは、LGBTQIA+の従業員にとって安全な環境を作ることをめ

ざし、地域のリーダーやアライを呼びかけ、グローバルおよび地域レベルでさまざまな取り組みを支援しています。また、LGBTQIA+ヘルスケア・コンシェルジュ・サービスやDEIグローバル・コンプライアンス・トレーニング、リバース・メンターシップ・プログラムの開始、トランジション・ハンドブックの配布、プロナウン(代名詞)や性自認を任意で報告できるよう人事システムへの更新なども行っています。

#### 日立ソリューションズでの取り組み

日立ソリューションズは、2016年に策定されたLGBTQ+に関する職場の取り組みを評価する日本初の指標「PRIDE指標」においてゴールドを4年連続で受賞しました。日立ソリューションズでは、アライの形成を支援し、イベントやワークショップの開催に取り組んでいます。また、同性パートナー方針を策定し、同性パートナーを持つ従業員が、異性婚の場合と同等の福利厚生・扱いを受けられるよう推進しています。

#### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、2022年よりグローバル女性インフルエンサー・プログラムを開始しました。本プログラムは、女性従業員が、より戦略に携わり、責任のあるポジションへ昇進することをめざし、教育ツール、メンタリング、コーチングを通じてキャリア開発支援を行っています。

第一期卒業生のうち、60%が昇進し、40%は裁量権が拡大しました。2022年に三期実施され、今後も次世代女性リーダーの育成に向けてこのプログラムを継続的に実施します。

#### ▶ グローバルDEIトピック2：文化的多様性

日立は、日本のルーツを持ちつつ、グローバルでイノベーションを創出する企業へと成長しました。こうした事業環境を踏まえると、文化的多様性を推進することは極めて重要であ

## Social

### 人財

#### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

エグゼクティブサマリー

#### ▶ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 人権

### 責任ある調達

### 品質、顧客満足

### 社会貢献活動

### 社会データ

ると考えています。事業ポートフォリオと同様に、従業員とリわけ意思決定層における多様性を重視しており、インクルーシブな文化の醸成に取り組んでいます。

国籍の異なる優秀な人財がリーダーに昇進するための機会を提供していくことで、新たな市場を開拓し、グローバルに持続的な成長が実現できると考えています。

例えば、グローバルでの人財開発や将来のリーダーの育成にグループ全体で取り組んでおり、多様な文化を持つ従業員が、差別なく公平に活躍できるよう推進しています。

リーダー育成施策として、2012年にグローバルリーダーシップ育成プログラムを開始し、インクルーシブな視点から、未来のリーダーを発掘しています。

また、全社的な施策として、2022年に欧州で事業横断的なグローバル社内異動のパイロット・プロジェクトを開始しました。

#### 日立ヴァンタラでの取り組み

日立ヴァンタラは、職場の多様性を敬い、「黒人歴史月間」や「ヒスパニック文化遺産月間」などを開催し、従業員が伝統や文化について語る機会を設けています。近年は、黒人・アフリカ系米国人のERGである「The BERG」を立ち上げました。また、さまざまな宗教的行事や祝祭日に、お祝いのメッセージをグローバルで発信しており、文化の多様性を尊重しています。加えて、リーダー層はインターカルチャー研修を継続的に受講し、世界中の文化に対する理解促進にも努めています。

#### ▶グローバルDEIトピック3：世代の多様性

社会や技術が急速に変化する中、日立がイノベーションを創出し続けるには若い世代の声を反映することが不可欠です。日立は、若い世代を職場に惹きつけ、同じ想いを持って貢献

できるように取り組んでいます。同時に、異なる世代間の積極的な対話と協働を促進するよう努めています。また、従業員一人一人が提供する価値を重視し、年齢ではなく能力に基づいた評価制度を推進しています。

#### 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、世代間ギャップを埋めるために、コラボレーティブ・ラーニング・フレームワーク(メンタリング+コーチング+コラボレーティブ・ラーニング・サークル)に取り組んでいます。グローバル・メンタリング・フレームワークの具体的なツールとして、リバース・メンタリングとリーダーシップ・メンタリングを活用しています。

#### 日立ハイテクでの取り組み

日立ハイテクアメリカでは、優秀な人財を支援するため、「メンターシップ・プログラム(EMPower)」を推進しています。このプログラムは、従業員のスキル・知識を高め、専門性の向上および自己成長を実現することをめざしています。多様かつ高度なメンターメンティ強化施策を推進することで、世界各地のお客さまへの最適なソリューションの提供、ひいては顧客満足度の向上やお客さまとの長期的な関係性構築へつなげると考えています。

## 障がい者雇用の拡大

考え方

活動・実績

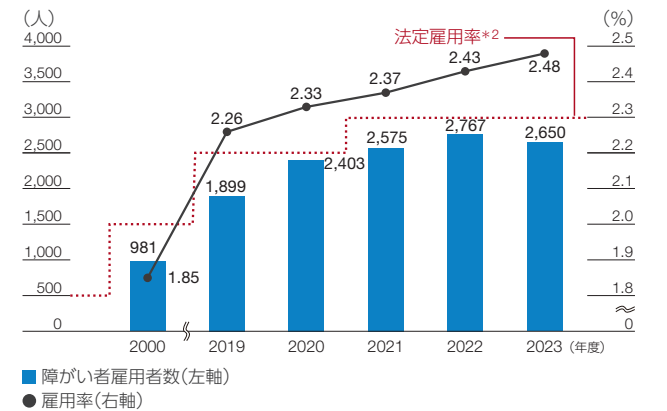
GRI 405-1

日立グループは、世界経済フォーラム(World Economic Forum)にて発足した、障がい者のインクルージョンを促進するためのグローバルCEOコミュニティ「The Valuable 500」に加盟しています。今後も、社内外における障がい者のインクルージョンを加速させていきます。

#### 日立製作所での取り組み

日立製作所および日本国内の日立グループ会社では、特例子会社と連携の上、オンラインでの障がい者採用フェアを開催し、障がい者を採用しています。2023年6月時点の障がい者雇用率は、日立製作所で2.48%、日本国内の日立グループ全体で2.55%となっています。いずれも日本の法定雇用率2.3%を上回っています。

#### ▶障がい者雇用者数と雇用率の推移(日立製作所)\*1



Note: データは各年度とも6月1日時点。人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法に従う

\*1 特例子会社およびグループ適用会社を含む(2023年6月のグループ適用は特例子会社1社およびグループ適用会社21社)

\*2 2012年度までは法定雇用率1.8%、2013~2017年度は2.0%、2018年度は2.2%、2021年度以降は2.3%

## Social

人財

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

エグゼクティブサマリー

ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン

人権

責任ある調達

品質、顧客満足

社会貢献活動

社会データ

日立は、障がいのある社員と経営幹部が直接対話するプログラム「Generation Valuable」に参加しました。本プログラムは、障がいのある社員のエクイティを確保するためのギャップについて理解を深めることを目的とし、2022年12月に「The Valuable 500」が開始したプログラムです。

日立製作所は、障がい者への差別をなくし、合理的配慮の理解促進を目的に、国内日立グループ全社に向けて、eラーニング教育「障がい者と共に働く職場づくり」を展開しています。2022年度は、約168,000人が受講しました(受講率約95%)。

また、特例子会社「日立ゆうあんどあい」では、新たに「採用定着支援部」を設置し、障がい者の長期雇用に向けてより丁寧な支援を実施し、雇用の定着とともに従業員の働きがいを感じることができる職場づくりを推進しています。

### 日立エナジーでの取り組み

日立エナジーは、平等な雇用機会方針、新人研修時の導入プログラム、従業員のリテンション・支援のためのバディプログラムなど、人財関連の各種方針や取り組みにおいて、障がい者雇用の拡大・活躍推進をグループ全体で重視してきました。また、アクセスしやすいWebサイトの作成などに取り組んでおり、障がい者の選考プロセスの改善に努めています。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、社会への貢献および平等な機会の提供をめざして、2016年よりダイバーシティ&インクルージョンプログラムに積極的に取り組んでいます。GlobalLogicの従業員の半数以上が所在するインドでは、人財の発掘、採用、教育および職場の整備などにおける従来の取り組みを構造的に改善しました。その結果、障がいのある従業員の人数が7年で5倍に拡大しました。また、障がい者のエンパワーメントを推進した

結果、インド商工会議所連合会(ASSOCHAM)およびインド国立アビリンピック協会(Sarthak NAAI (National Ability Association of India))により「Emerging Employer」として認定を受けました。

### DEIへの理解促進に向けた取り組み

教育・浸透

日立は、従業員のDEIへの理解促進に向けて、グループ全体で取り組んでいます。

### 日立ルールでの取り組み

日立ルールは、2022年に全従業員を対象にデジタル教材「インクルーシブ文化の構築」を展開し、アンコンシャスバイアス、異文化理解、インクルーシブな行動、心理的安全性、障がい者インクルージョンに関するeラーニングやウェビナーを提供しています。継続的に従業員の学習をサポートするデジタル教材の拡充を図るとともに、理解を深めるためのワークショップも試験的に開催しています。

### GlobalLogicでの取り組み

GlobalLogicは、DEIの取り組みを拡大するため、DEIアクセラレーター・ネットワークを開始しました。4つの各地域は、“多様性を高め、公平性を受け入れ、インクルージョンを充実させる”という会社のDEI目標を実行するための現場チームを設立しました。DEIエグゼクティブ・カOUNシルの指導のもと、これらの部門横断チームは、各地域独自のニーズに合わせた現地での活動を促進しています。今年度の主な優先事項の一つは、GlobalLogic初の公式従業員リソースグループの設立を促進することです。

### 日立ハイテックでの取り組み

日立ハイテックは、「Hitachi High-Tech WAY」の一環として、年間25回のインクルージョンに関するタウンホールミーティングを開催しました。本タウンホールミーティングは、従業員が仕事だけでなくあらゆるテーマに対して、心理的安全性が担保された環境下で、安心して自由に発言できる場であり、累計で約4,000人が参加しました。

また、日立ハイテックはDEIとイノベーションの関連性を重視しており、DEIをグローバル全体で浸透させるため、「働き方改革」「ダイバーシティ&インクルージョンの加速」「人財育成」「日立における女性」「メンターシップ」などに取り組んでいます。